

artikel achmad  
chadisan  
choiron  
(q42010200226).docx  
*by*

---

**Submission date:** 20-Sep-2021 08:02AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1652325319

**File name:** artikel achmad chadisan choiron

(q42010200226).docx (203.41K) **Word count:** 4276

**Character count:** 25931



# The Influence of Work Family Conflict, Non Physical Work Environment and Job Stress on Job Satisfaction of Female Employees at PT. Roman Ceramics International

Achmad Chadisan Choiron <sup>1\*</sup>, Rifdah Abadiyah <sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>\*</sup>Email Penulis Korespondensi: iroen.2funy@gmail.com

**Abstract.** The purpose of study determine effect of work family conflict, non-physical work environment and job stress on job satisfaction of female employees at PT. Roman Ceramic International Mojokerto partially or simultaneously. This research is quantitative research with hypothesis testing. Sample used in study were 100 female employees at PT. Roman Ceramics International. The analytical tool used multiple linear regression analysis, determinant coefficient (R<sup>2</sup>), partial correlation coefficient, t test, F test and classical assumption test using SPSS version 18 for windows. Primary data was obtained from the questionnaires, measurement using a Likert, scale tested for validity and reliability. The results test showed that the data was valid and reliable. Based on the T test and F test, it shows that Work Family Conflict, Non-Physical Work Environment, Job Stress have a simultaneous and partial effect on employee job satisfaction, and the competency variable has the most significant effect on employee job satisfaction.

**Keywords** - Work Family Conflict, Non-Physical Work Environment, Job Stress and Job Satisfaction

**Abstrak.** Tujuan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Work Family Conflict, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perempuan di PT. Roman Ceramic International Mojokerto baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel yang di gunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan perempuan di PT. Roman Ceramic International. Alat analisis yang di gunakan adalah analisis uji regresi linier berganda, koefisien determinan (R<sup>2</sup>), koefisien korelasi parsial, uji t, uji F dan uji asumsi klasik dengan menggunakan program SPSS versi 18 for windows. Data primer diperoleh dari kuesioner, diukur menggunakan skala likert, di uji validitas dan reliabilitas. Hasilnya menunjukkan bahwa data sudah valid dan reliable. Hasil uji T dan uji F menunjukkan Work Family Conflict, Lingkungan Kerja Non Fisik, Stres Kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, dan variabel kompetensi berpengaruh paling signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci** - Work Family Conflict, Lingkungan Kerja Non Fisik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja

Achmad Chadisan Choiron, Rifdah Abadiyah (2021) The Influence of Work Family Conflict, Non Physical Work Environment and Job Stress on Job Satisfaction of Female Employees at PT. Roman Ceramics International, Sidoarjo, Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

## I. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis perlu pengelolaan yang cermat, terutama pada sumber daya manusia agar bernilai lebih. Mengelola sumber daya manusia atau yang biasa disebut karyawan dalam perusahaan menjadi salah satu kunci kesuksesan dalam organisasi bisnis. Keterbatasan dalam sumber daya manusia tidak terlepas dari peran mereka sebagai karyawan dan keluarga. Kedua peran tersebut jika tidak dapat diatur dengan baik, akan menghasilkan sebuah konflik tersendiri misalnya *work family conflict*. Menurut Utaminingsih (2017:46), *work family conflict* atau konflik peran ganda adalah konflik peran ganda dalam diri seseorang yang diakibatkan karena adanya tekanan peran keluarga dan tekanan dalam lingkungan pekerjaan. Konflik ini dapat terjadi akibat dari lamanya jam kerja individu, sehingga waktu untuk keluarga mereka berkurang.

Ketidakmampuan dalam menyeimbangkan urusan pekerjaan dengan keluarga akan menimbulkan konflik. Dengan adanya konflik tersebut akan berdampak pada pelaksanaan aktivitas kerja yang kurang maksimal. Selain adanya konflik, perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja non fisik. Selain lingkungan kerja non fisik, adanya stres kerja yang dialami akan menghambat pelaksanaan kerja karyawan tersebut. Stres kerja merupakan keadaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya sebagai akibat dari adanya ketidakseimbangan antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan dan lingkungannya, yang akan memberikan dampak pada perilaku dan psikologi karyawan (Cahyono, 2019:4).

PT. Roman Ceramic International merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri keramik di Indonesia. Selama kurang lebih 49 tahun perusahaan berdiri, pasang surut dan ketatnya persaingan bisnis dirasakan oleh manajemen perusahaan. Dari hasil observasi awal peneliti pada PT. Roman Ceramic International pada beberapa karyawan sering mengalami *work family conflict*, hal ini disebabkan karena mereka sering pulang larut malam. Selain itu meskipun mereka merasakan mendapatkan upah lembur, tetapi masih ada rasa keberatan ketika harus mengikuti jam lembur ketika ada kegiatan keluarga.

Selain lingkungan kerja non fisik, karyawan juga sering mengalami stres kerja. Stres kerja yang sering dialami karyawan, yaitu ketika pekerjaan dibatasi dengan waktu atau target. Selain memperhatikan kualitas produk keramik yang dihasilkan, mereka juga harus dapat menyelesaikan dengan jumlah yang telah ditentukan. Hasil observasi diketahui semua karyawan PT. Roman Ceramic International mempunyai hubungan yang baik terhadap rekan kerja maupun atasan. Hal ini dibuktikan dengan mudahnya karyawan untuk saling bekerjasama dengan karyawan lain dan juga meminta petunjuk atau masukkan kepada atasan ketika sedang mengalami kendala dalam bekerja. Sehingga lingkungan kerja non fisik sudah terbentuk dengan baik.

Rendahnya kepuasan kerja dilihat dari masih adanya beberapa karyawan yang datang terlambat. Selain itu masih ada beberapa karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan maksimal. Dari permasalahan yang dihadapi manajemen PT. Roman Ceramic International, menunjukkan *work family conflict* yang tinggi, lingkungan kerja non fisik sudah terjalin dengan baik, tingkat stres kerja yang masih relatif tinggi dan kepuasan kerja yang rendah. Untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Work Family Conflict, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perempuan di PT. Roman Ceramic International*".

## II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian apabila data yang dikumpulkan berupa data kuantitatif atau jenis data lainnya yang kemudian dikuantitatifkan serta diolah dengan menggunakan teknik statistik (Yusuf, 2017:43). Adapun jenis penelitian yang digunakan yaitu kausal. Menurut Yusuf (2017:68), penelitian kausal yaitu penelitian yang bertujuan untuk melihat hubungan sebab akibat yang sederhana antar variabel, atau penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh antar variabel. Penelitian dilakukan di PT. Roman Ceramic International yang beralamatkan di Jalan Gempol-Mojokerto, Blok P/3, Kawasan Ngoro Industri Persada, Jarang Sari, Lolawang, Ngoro Industri, Mojokerto, Jawa Timur 61385.

Penelitian ini menggunakan 2 variabel, variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat (Fitrah dan Luthfiah, 2017:124). Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel bebas yaitu:

- 1) *Work family Conflict* (X1)  
*Work family conflict* adalah konflik individu yang diakibatkan karena waktu pekerjaan mengganggu waktu keluarga. Dalam penelitian ini *work family conflict* diukur dengan indikator sebagai berikut (Utamingsih, 2017:49):
- 2) Lingkungan kerja non fisik (X2)  
Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat dirasakan dengan panca indera, tetapi dapat dirasakan. Lingkungan kerja non fisik diukur dengan indikator sebagai berikut (Untung dan Nugraheni, 2017):
- 3) Stres kerja (X3)  
Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam bekerja. Dalam penelitian ini stres kerja diukur dengan indikator sebagai berikut (Wijono, 2018:136-137)

Variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain (Fitrah dan Luthfiah, 2017:123). Adapun yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini yaitu (Afandi, 2016:60)

Tabel 2.1  
Indikator Variabel

No.	Variabel	Indikator	Pengukuran
1.	<i>Work family conflict</i> (X <sub>1</sub> ) (Utamingsih, 2017:49)	1. Tututan keluarga dan hubungan yang baik 2. Tekanan peran yang saling mengganggu 3. Kesulitan dalam perubahan	Skala likert

		perilaku dari satu peran ke peran lin	
2.	Lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) (Untung dan Nugraheni, 2017)	1. Sikap terbuka dan jujur 2. Dukungan antar anggota 3. Kerjasama 4. Komunikasi yang baik	Skala likert
3.	Stres kerja ( $X_3$ ) (Wijono, 2018:136-137)	1. Memiliki perasaan bimbang 2. Mudah marah dalam melaksanakan pekerjaan 3. Tekanan darah yang meningkat 4. Mudah lelah 5. Menurunkan prestasi kerja	Skala likert
4.	Kepuasan kerja (Y) (Afandi, 2016:60)	1. Menikmati pekerjaannya 2. Memiliki hubungan yang harmonis dengan pimpinan 3. Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja 4. Adanya promosi jabatan	Skala likert

Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Roman Ceramic International yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 100 orang. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini hanya 100 orang karyawan perempuan, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan total sampling (Noor, 2017:156). Total sampling yaitu sampel yang mewakili jumlah dari populasi. Sehingga, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 karyawan perempuan PT. Roman Ceramic International. Pengambilan data dalam penelitian ini berupa kuesioner. uji validitas menggunakan uji korelasi, dimana dapat dinyatakan data valid jika nilai korelasi (Corrected Item-Total Correlation) lebih dari atau sama dengan 0,2 (Sufren dan Natanael, 2014:56). uji reliabilitas menggunakan uji statistik cronbach's alpha ( $\alpha$ ). Adapun ketentuan pengujian ini yaitu setiap variabel kuesioner penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha ( $\alpha$ ) lebih dari 0,6 (Sufren dan Natanael, 2014:59).

Pengambilan data dalam penelitian ini berupa kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini memiliki pilihan jawaban yang sudah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan kriteria jawaban skala likert. Skala Likert merupakan teknik penskalaan dalam penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengukur sikap, dan persepsi seseorang terkait dengan dirinya sendiri maupun kelompok yang berhubungan hal yang diteliti (Gani dan Amalia, 2015:73). Biasanya disediakan lima pilihan dengan format seperti ini:

Tabel 2.2  
Skala Likert

No	Jawab	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Netral	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reabilitas, Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Linieritas, Multikolinieritas, Autokorelasi, Heteroskedastisitas). Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi ganda, uji simultan F, Uji t (Parsial), Koefisien Korelasi Berganda (R), dan Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ).

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini menggambarkan data-data responden, seperti usia responden, lama bekerja dan pendidikan terakhir responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan perempuan PT. Roman Ceramic International. Berikut hasil deskriptif karakteristik responden dalam penelitian ini:

Tabel 3.3  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah Responden	Prosentase
1	Kurang dari 30 tahun	31	31%
2	30 – 40 tahun	51	51%
3	Lebih dari 40 tahun	18	18%
	Total	100	100%

Sumber: Hasil *Output SPSS* (2020)

Tabel 3.4  
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja Responden	Jumlah Responden	Prosentase
1	< 2 tahun	31	31%
2	2 – 5 tahun	39	39%
3	> 5 tahun	30	30%
	Total	100	100%

Sumber: Hasil *Output SPSS* (2020)

Tabel 3.5  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Responden	Jumlah Responden	Prosentase
1	SD/Sederajat	1	1%
2	SMP/Sederajat	10	10%
3	SMA/Sederajat	84	84%
4	Diploma – Sarjana	5	5%
	Total	100	100%

Sumber: Hasil *Output SPSS* (2020)

## B. Responden

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari work family conflict, lingkungan kerja non fisik, dan stress kerja. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Data yang diperoleh dilapangan melalui penyebaran angket pada 100 responden, Adapun persepsi jawaban responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6  
Persepsi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Variabel *Work Family Conflict* ( $X_1$ )

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bekerja untuk membantu memenuhi kebutuhan keluarga.	26	50	22	2	0
		26%	50%	22%	2%	0%
2.	Saya harus membagi waktu antara pekerjaan rumah dan pekerjaan di perusahaan.	18	45	34	3	0
		18%	45%	34%	3%	0%
3.	Saya sering kesulitan mengatur waktu.	4	39	52	5	0
		4%	39%	52%	5%	0

Sumber: Hasil *Output SPSS* (2020), diolah

Tabel 3.7  
Persepsi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ )

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu bersikap terbuka dan jujur dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan.	36	55	8	1	0
		36%	55%	8%	1%	0%
2.	Rekan kerja selalu memberikan motivasi kepada saya.	20	45	34	1	0
		20%	45%	34%	1%	0%

3.	Saya selalu mengutamakan kerjasama tim yang baik.	18	37	43	2	0
		18%	37%	43%	2%	0
4.	Ditempat kerja sudah terjalin komunikasi yang baik.	16	67	15	2	0
		16%	67%	15%	2%	%

Sumber: Hasil *Output SPSS* (2020), diolah

Tabel 3.8  
Persepsi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Variabel Stres Kerja ( $X_3$ )

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu mengontrol perasaan bimbang dalam bekerja.	47	48	4	1	0
		47%	48%	4%	1%	0%
2.	Saya mampu mengendalikan amarah pada saat bekerja.	26	58	15	1	0
		26%	58%	15%	1%	0%
3.	Saya selalu menjaga tekanan darah tetap stabil.	18	55	25	2	0
		18%	55%	25%	2%	0
4.	Saya mudah lelah jika kondisi badan kurang sehat.	12	46	39	3	0
		12%	46%	39%	3%	%
5.	Saya selalu menjaga dan meningkatkan prestasi kerja.	0	36	59	5	0
		%	36%	59%	5%	%

Sumber: Hasil *Output SPSS* (2020), diolah

Tabel 3.9  
Persepsi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu menikmati setiap pekerjaan yang saya lakukan.	64	30	5	1	0
		64%	30%	5%	1%	0%
2.	Saya mampu menjalin hubungan yang baik dengan pimpinan.	42	48	9	1	0
		42%	48%	9%	1%	0%
3.	Saya mampu menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja.	19	62	17	2	0
		19%	62%	17%	2%	0
4.	Saya memiliki posisi kerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	14	57	27	2	0
		14%	57%	27%	2%	%

Sumber: Hasil *Output SPSS* (2020), diolah

### C. Hasil Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25, dimana ada dua pengujian keabsahan data yang digunakan, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Berikut hasil uji validitas dalam penelitian ini:

Tabel 3.10  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation
Work Family Conflict ( $X_1$ )	X1.1	0,718
	X1.2	0,787
	X1.3	0,574
Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ )	X2.1	0,678
	X2.2	0,672
	X2.3	0,750
	X2.4	0,568

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation
Stres Kerja (X <sub>3</sub> )	X3.1	0,620
	X3.2	0,683
	X3.3	0,724
	X3.4	0,761
	X3.5	0,426
Kepuasan Kerja (Y)	Y1.1	0,640
	Y1.2	0,711
	Y1.3	0,711
	Y1.4	0,643

Sumber: Hasil *Output SPSS*, diolah (2020)

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan item disetiap variabel mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih dari 0,2. Artinya keseluruhan item pernyataan variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya. Selanjutnya hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.8  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i> (X <sub>1</sub> )	0,829	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X <sub>2</sub> )	0,833	Reliabel
Stres Kerja (X <sub>3</sub> )	0,839	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,842	Reliabel

Sumber: Hasil *Output SPSS*, diolah (2019)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach Alpha* pada masing-masing variabel > 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel sudah reliabel atau konsisten dan dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

#### D. Pembahasan

Dalam penelitian ini *work family conflict* dimaknai sebagai konflik individu yang diakibatkan karena waktu pekerjaan mengganggu waktu keluarga. Semua peran bisa ditempati secara bergantian atau bersama-sama. Tetapi tentu ada salah satu peran yang dilaksanakan tidak maksimal karena pelaksanaan salah satu peran yang berlebih. Biasanya waktu pekerjaan seseorang karyawan yang mengganggu atau memotong waktu keluarga.

Dari hasil analisis data, diketahui bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Roman Ceramic International. Artinya adanya konflik individu yang dirasakan karyawan wanita, dimana mereka harus mampu mengatur waktu antara bekerja dengan menjalankan kewajiban di rumah, memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tingginya konflik yang dialami karyawan, akan berdampak pada penurunan kepuasan kerjanya.

Dari hasil jawaban responden, pernyataan terkait kesulitan dalam mengatur waktu. Setiap karyawan harus mampu mengatur waktu dengan baik, agar setiap tugas dan tanggungjawabnya dapat diselesaikan dengan baik juga. Karyawan yang tidak mampu mengatur waktu, mereka akan merasakan kelelahan dalam bekerja sehingga hasil kerja mengalami penurunan. Adanya penurunan hasil kerja, secara langsung akan berdampak pada kepuasan kerja.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan Kurnia dan Endarwati (2016), dimana *adanya work family conflict* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi terjadinya konflik peran ganda yang dihadapi seorang karyawan akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat berupa adanya perasaan positif maupun negatif terhadap pekerjaan yang dijalankan. Karyawan yang memiliki perasaan negatif menunjukkan bahwa ia tidak merasakan puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Perasaan negatif dapat terjadi akibat adanya konflik antara pekerjaan dengan tugas keluarga yang dialami.

Lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini dimaknai sebagai lingkungan kerja yang tidak dapat dirasakan dengan panca indera, tetapi dapat dirasakan. Terjalinnnya hubungan yang baik akan membuat karyawan merasa lebih nyaman berada dilingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan akan tercipta kepuasan kerja.

Dari hasil analisis data, diperoleh informasi bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Roman Ceramic International. Artinya lingkungan kerja yang

mendukung, seperti terjalannya komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan, maka karyawan memiliki pikiran positif pada setiap pekerjaan yang ia lakukan. Lingkungan kerja non fisik memberikan kedekatan secara emosional pada setiap karyawan, sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja.

Dari hasil jawaban responden, pernyataan terkait terjalannya komunikasi yang baik ditempat kerja mendapatkan jawaban tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa di tempat kerja, karyawan sudah mampu menjalin dan menciptakan komunikasi kerja yang harmonis, baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja. Adanya komunikasi yang baik, akan membuat karyawan lebih memiliki kedekatan emosial baik dengan tugasnya maupun dengan lingkungannya.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan Muhraweni, dkk (2017), bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya terjalannya hubungan kerja yang baik, akan membuat karyawan mempunyai kepuasan kerja yang selanjutnya akan berdampak pada hasil kerja yang maksimal. Hasil kerja yang maksimal akan membuat karyawan merasa puas, dan selalu memiliki pikiran positif terhadap tugas dan tanggungjawabnya.

Pada penelitian ini stress kerja dimaknai sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam bekerja. Setiap individu mempunyai tingkat stres kerja yang berbeda-beda. Bagi banyak orang tingkat stres yang rendah sampai dengan sedang masing memungkinkan seseorang tersebut dapat bekerja dengan maksimal, dengan meningkatkan kewaspadaan dan kemampuan bereaksi. Tetapi ada pula seseorang yang memiliki tingkat stres rendah sampai sedang sudah tidak dapat bekerja secara maksimal.

Dari hasil analisis data diperoleh hasil bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Roman Ceramic International. Artinya karyawan yang mampu beradaptasi dan mengambil jalan keluar atas tekanan yang ada dalam pekerjaan, maka ia akan selalu berpikir positif pada pekerjaan yang dijalani. Berpikir positif atas pekerjaan menjadi salah satu adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Sebaliknya karyawan yang tidak mampu beradaptasi dengan tugas dan tanggungjawabnya, mereka akan lebih banyak mengeluh selama bekerja.

Dari hasil jawaban responden, diketahui bahwa karyawan selalu menjaga dan meningkatkan prestasi memiliki jawaban tertinggi. Artinya sebagian besar karyawan masih tetap berusaha meningkatkan prestasi kerja. Prestasi kerja yang meningkat akan membantu tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu, perusahaan juga memberikan kesempatan karir kepada karyawan yang selalu memiliki prestasi kerja yang baik dan cenderung meningkat.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan Sormin, dkk (2017), yang memperoleh hasil bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Didukung dengan pendapat Robbins & Judge (2012:592), yang menyatakan bahwa stress juga dibutuhkan bagi beberapa pekerjaan, dimana stress positif memang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Namun, stress juga memberikan dampak yang negatif seperti adanya ketegangan, kebosanan, kecemasan dan penundaan.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini dimaknai sebagai perasaan senang atau tidak senang seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja, apabila aspek dalam diri karyawan terpenuhi. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas apabila aspek atau harapan selama bekerja tidak sesuai dengan kenyataan yang diterima.

Dari hasil analisis data, diperoleh hasil bahwa work family conflict, lingkungan kerja non fisik dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Roman Ceramic International. Artinya adanya konflik yang terjadi antara pekerjaan dengan tugasnya dalam keluarga, lingkungan kerja yang kondusif dan terjalannya komunikasi yang baik, serta kemampuan dalam beradaptasi dengan beban kerja yang dimiliki, maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan meningkat. Karyawan akan merasakan puas, apabila ada perasaan positif pada setiap pekerjaan yang dijalani. Perasaan tersebut dapat terbentuk melalui keadaan emosional, lingkungan, dan kemampuan individu dalam mengontrol diri.

Selaras dengan pendapat Afandi (2016:60), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pemenuhan kebutuhan, perbedaan atau perbedaan antara keinginan dengan kenyataan yang terjadi, pencapaian nilai, keadilan, dan komponen genetik. Karyawan yang masih belum mampu mengatur waktu antara pekerjaan dengan urusan rumah, akan mengalami penurunan hasil yang dicapai pada salah satu aktivitas yang dijalannya. Karyawan juga dituntut selalu membina hubungan baik dengan setiap elemen dalam perusahaan, dengan harapan dapat membantu mereka dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu karyawan yang masih belum mampu mengontrol kondisi emosional ketika mendapatkan beban kerja yang berlebih, maka ia akan bekerja dengan berat hati atau terpaksa.

Dari hasil analisis data diperoleh informasi bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh paling signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Roman Ceramic International. Artinya lingkungan kerja non fisik menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hubungan antara karyawan maupun dengan atasan yang baik, dapat terjadi apabila adanya sikap saling menghargai satu sama lainnya. Sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja, dan tidak merasa adanya diskriminatif dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab. Kondisi lingkungan non fisik yang diharapkan yaitu suasana kekeluargaan, pengendalian diri dan komunikasi yang baik. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja, maka ia akan merasa betah untuk melakukan aktivitas kerjanya. Sebaliknya jika karyawan merasa tidak nyaman terhadap lingkungan disekitarnya, maka ia akan cenderung cemas dalam menjalankan aktivitas kerjanya.

Dalam penelitian Muhraweni, dkk (2017), diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya terjalinnya hubungan kerja yang baik, akan membuat karyawan mempunyai kepuasan kerja yang selanjutnya akan berdampak pada hasil kerja yang maksimal. Penelitian serupa dilakukan oleh Tukijan (2016), yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### IV. KESIMPULAN

<sup>3</sup> *Work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Roman Ceramic International. Artinya apabila *work family conflict* semakin meningkat, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Roman Ceramic International. Apabila lingkungan kerja non fisik mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Roman Ceramic International, semakin karyawan memiliki kemampuan dalam mengendalikan stress kerja, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan. *Work family conflict*, lingkungan kerja non fisik dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Roman Ceramic International. Artinya dengan kemampuan mengatur antara pekerjaan dengan tugasnya dalam keluarga, lingkungan kerja yang kondusif dan terjalinnya komunikasi yang baik, serta kemampuan dalam beradaptasi dengan beban kerja yang dimiliki, maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh paling signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Roman Ceramic International. Artinya lingkungan kerja non fisik menjadi salah satu faktor yang dominan dalam terbentuknya kepuasan kerja karyawan.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Kedua orang tuaku Saiful Anwar dan Siti Isnatun Chasanah tercinta yang telah memberi banyak motivasi, dukungan, bantuan, pengertian, kasih sayang dan lainnya sehingga menjadi diriku sekarang ini. Teman-teman seperjuangan tidak bias disebutkan satu satu.

#### REFERENSI

- [1] Afandi, P. (2016). Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Deepublish.
- [2] Cahyono, E. W. (2019). The Power Of Gratitude: Kekuatan Syukur Dalam Menurut Stress Kerja. Yogyakarta: Deepublish.
- [3] Fitrah, dan Luthfiyah. (2017). Metodologi Penelitian; Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus, Cetakan Pertama. Sukabumi Jawa Barat: CV Jejak.
- [4] Gani, dan Amalia. (2015). Alat Analisis Data; Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- [5] Kurnia, dan Endarwati. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo. Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI) Volume 5 Nomor 2, 132-143.
- [6] Muhraweni, dkk. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Jurnal Mirai Management, Volume 2 Nomor 1, Oktober 2017, 55-70.
- [7] Noor, J. (2017). Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Desertasi dan Karya Ilmiah. Jakarta: Kencana.
- [8] Robbins, S. P., dan Judge, T.A. (2012). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- [9] Sormin, dkk. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan di PT. Panin Bank Banjarmasin. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 5, Nomor 1, Februari 2017, 63-72.

- [10] Sufren, dan Natanael. (2014). Belajar Otodidak PSS Pasi Bisa. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- [11] Untung, dan Nugraheni. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Weaving PT. Primatexco Indonesia). Diponegoro Journal Of Management Volume 6 Nomor 4, 1-12.
- [12] Utaminingsih, A. (2017). Gender dan Wanita Karir. Malang: UB Press.
- [13] Wijono, S. (2018). Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi, Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [14] Yusuf, M. (2017). Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan, Edisi Pertama, Cetakan ke-4. Jakarta: Kencana.



SURAT PERNYATAAN SESUAI PANDUAN PENULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama Mahasiswa : Achmad Chadisan Choiron  
NIM : 142010200226  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial

**MENYATAKAN** bahwa, artikel ilmiah saya dengan rincian :

Judul : *Pengaruh Work Family Conflict, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perempuan di PT. Roman Ceramic International.*

Kata Kunci : *Work Family Conflict, Lingkungan Kerja Non Fisik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja.*

**TELAH:**

1. Disesuaikan dengan petunjuk penulisan dari jurnal ilmiah di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Berdasarkan Surat Keputusan Rektor UMSIDA tentang Standar Penulisan Karya Tulis Ilmiah dan Plagiarisme di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
2. Lolos uji cek kesamaan sesuai ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Serta **BELUM PERNAH** dan **TIDAK AKAN** dikirimkan ke jurnal ilmiah manapun, tanpa seizin dari Pusat Pengembangan Publikasi Ilmiah UMSIDA.

Demikian pernyataan dari saya, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Terima Kasih

Mengetahui,  
Dosen Pembimbing



( Rifdah Abadiyah, SE. M.S.M. CHCM )  
NIDN. 0705027502

Sidoarjo, 04 Oktober 2021



( Achmad Chadisan Choiron )  
NIM. 142010200226

ORIGINALITY REPORT

---

18%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

17%

STUDENT PAPERS

---

PRIMARY SOURCES

---

1	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	5%
2	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	3%
3	<a href="http://ijler.umsida.ac.id">ijler.umsida.ac.id</a> Internet Source	3%

---

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%