

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Academia Open

Vol 8 No 1 (2023): June

DOI: 10.21070/acopen.8.2023.3843 . Article type: (Business and Economics)

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Pathways to Female Job Satisfaction: Quantitative Analysis of Influencing Factors

Mengungkap Jalan Menuju Kepuasan Kerja Karyawan Wanita: Analisis Kuantitatif Faktor-Faktor Pengaruh

Achmad Chadisan Choiron, iroen_2funy@yahoo.co.id, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Rifdah Abadiyah, rifdahabadiyah@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to investigate the impact of work-family conflict, non-physical work environment, and job stress on job satisfaction among female employees within a ceramic manufacturing organization. Employing a quantitative research design with hypothesis testing, a sample of 100 female employees from PT. Roman Ceramics International was surveyed using reliable and validated Likert-scale questionnaires. The data underwent rigorous statistical analysis, including multiple linear regression, determinant coefficient (R²), partial correlation coefficient, t-test, F-test, and classical assumption tests using SPSS version 18. The findings indicated that work-family conflict, non-physical work environment, and job stress collectively and individually influence employee job satisfaction. Notably, the competency variable emerged as the most influential factor. This research provides valuable insights into the complex dynamics affecting job satisfaction among female employees, offering implications for organizations seeking to enhance employee well-being and overall organizational performance.

Highlights:

- The study explores the factors influencing job satisfaction among female employees, focusing on work-family conflict, non-physical work environment, and job stress.
- The research adopts a quantitative approach, utilizing multiple linear regression analysis and statistical tools such as t-tests and F-tests to examine the relationships between variables.
- The findings highlight the significant impact of competency on job satisfaction, emphasizing its crucial role in enhancing the overall well-being and performance of female employees.

Keywords: Job satisfaction, Female employees, Work-family conflict, Non-physical work environment, Job stress

Published date: 2023-06-26 00:00:00

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 [1], *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.

Ketidakkampuan 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 [2]

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*".

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian apabila data yang dikumpulkan berupa data kuantitatif atau jenis data lainnya yang kemudian diukur dan diolah dengan menggunakan teknik statistik [3]. Adapun jenis penelitian yang digunakan yaitu kausal. [2], 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 [4]. 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 [2]

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 [5]

3) Stres kerja (X3)

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam bekerja. Dalam penelitian ini stres kerja diukur dengan indikator sebagai berikut [1] Variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain [6] 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 [7]

No	Variabel	Indikator	Pengukuran
1	Work family conflict (X1)[8]	Tutupan keluarga dan hubungan yang baik Tekanan peran yang saling mengganggu Kesulitan dalam perubahan perilaku dari satu peran ke peran lain	Skala likert
2	Lingkungan kerja non fisik (X2)[5]	Sikap terbuka dan jujur Dukungan antar anggota Kerjasama Komunikasi yang baik	Skala likert
3	Stres kerja (X3)[6]	Memiliki perasaan bimbang Mudah marah dalam melaksanakan pekerjaan Tekanan darah yang meningkat Mudah lelah Menurunkan prestasi kerja	Skala likert
4	Kepuasan kerja (Y)[3]	Menikmati pekerjaannya Memiliki hubungan yang harmonis dengan pimpinan Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja Adanya promosi jabatan	Skala likert

Table 1. Indikator Variabel

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 [2]. 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 [9]. Uji reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach's alpha (α). Adapun ketentuan pengujian ini yaitu setiap variabel kuesioner penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's alpha (α) lebih dari 0,6 [9].

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 [9]. Biasanya disediakan lima pilihan dengan format seperti ini:

No
1
2

3
4
5

Table 2. Skala Likert

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).

Hasil dan Pembahasan

Hasil

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:

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%

Table 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Hasil Output SPSS (2020)

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%

Table 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja Hasil Output SPSS (2020)

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%

Table 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 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:

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

Table 6. Persepsi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Variabel Work Family Conflict (X1) Hasil Output SPSS (2020), diolah

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%	0

Table 7. Persepsi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Hasil Output SPSS (2020), diolah

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%	%

Table 8. Persepsi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Variabel Stres Kerja (X3) Hasil Output SPSS (2020), diolah

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%	%
--	-----	-----	-----	----	---

Table 9. Persepsi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja (Y) 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:

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation
Work Family Conflict (X1)	X1.1	0,718
	X1.2	0,787
	X1.3	0,574
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	X2.1	0,678
	X2.2	0,672
	X2.3	0,750
	X2.4	0,568
Stres Kerja (X3)	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

Table 10. Hasil Uji Validitas 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:

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Work Family Conflict(X1)	0,829	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,833	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0,839	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,842	Reliabel

Table 11. Hasil Uji Reliabilitas 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.

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 [4], 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. Terjalannya hubungan yang baik akan membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan 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 emosional baik dengan tugasnya maupun dengan lingkungannya.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan [10], 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-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 [8], yang memperoleh hasil bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Didukung dengan pendapat [9], 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 [7], 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 [10], 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 [5], yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Simpulan

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.

References

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

Academia Open

Vol 8 No 1 (2023): June

DOI: 10.21070/acopen.8.2023.3843 . Article type: (Business and Economics)

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.