

PENGARUH KONFLIK KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA (KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING) DI PT ROBERTA PRIMA TOBACCO

Wisnu Sri Kuncoro¹⁾, Heru Sri Wulan, SE, MM²⁾, Andi Tri Haryono, SE, MM³⁾

¹⁾Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

²⁾³⁾Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRACT

This study aims to examine work conflict, work environment, and work pressure on work performance (job satisfaction as an intervening variable) at PT. Roberta Prima Tobacco. This analysis uses independent variables namely work conflict, work environment and work stress. Dependent variables on work performance and intervening variables are job satisfaction. This research sample is employees who work at PT. Robert Prima tobacco. The sample is carried out by census method. Data collection was carried out with 125 questionnaires directly distributed. Statistical method uses SPSS multiple regression analysis and path analysis. The results of this study indicate that work conflicts, work environment, and work stress simultaneously affect job satisfaction, while partially namely work conflict and work environment that significantly influence job satisfaction. While work performance is only significantly influenced by the work environment. Job satisfaction has a significant effect on work performance. The results of the path analysis test of job satisfaction variables as intervening variables affect work conflict, work environment, and work pressure on employee performance.

Keywords : Work Conflict, Work Environment, Work Stress, Job Satisfaction, And Work Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji konflik kerja, lingkungan kerja, dan setres kerja terhadap prestasi kerja (kepuasan kerja sebagai variabel intervening) pada PT. Roberta Prima Tobacco. Analisis ini menggunakan variabel independen yaitu konflik kerja, lingkungan kerja dan setres kerja. Variabel dependennya prestasi kerja dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Sampel penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT.Roberta Prima tobacco. Sampel dilakukan dengan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner disebarakan langsung sebanyak 125 kuesioner. Metode statistik menggunakan analisis SPSS regresi berganda dan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja, lingkungan kerja, dan setres kerja secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja, sedangkan secara parsial yaitu konflik kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan prestasi kerja hanya dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja.Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil uji analisis jalur variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempengaruhi konflik kerja, lingkungan kerja, dan setres kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci : Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Setres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Prestasi Kerja.

PENDAHULUAN

Indonesia memerlukan sumber daya manusia dalam jumlah dan mutu yang memadai sebagai pendukung utama dalam pembangunan, sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan prestasi kerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan prestasi kerja yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugikan. Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, konflik kerja, prestasi kerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan, dengan segala kebutuhannya dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dan juga merupakan faktor krisis yang dapat menentukan maju mundur serta hidup matinya suatu perusahaan. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Suatu organisasi tidak dapat berjalan kalau tidak ada manusia didalamnya oleh karena itu suatu organisasi merupakan sekelompok manusia dari berbagai latar belakang berbeda baik kepribadian, pendidikan, lingkungan, status ekonomi, dan sebagainya yang disatukan dalam satu tujuan yang sama dalam satu perusahaan.

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan diuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan.

Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan. (Rahmawanti, Nela Pima :2014).

Saat ini, antar perusahaan atau organisasi bisnis saling bersaing untuk menguasai pasar. Beradaptasi dan berinovasi dilakukan agar perusahaan dapat tetap bertahan di lingkungan bisnis. Apabila perubahan kondisi lingkungan perusahaan yang fluktuatif tidak dapat diantisipasi oleh perusahaan maka dapat berpengaruh terhadap keberadaan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menghadapi dan mengantisipasi perubahan kondisi lingkungan bisnis dan memberikan respon yang tanggap, cepat, tepat, dan efektif serta efisien. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada diperusahaan Maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat bersaing dan memberikan tanggapan terhadap perubahan lingkungan perusahaan.

Semakin berkembangnya perusahaan, maka Perubahan kondisi lingkungan perusahaan yang terjadi didalam organisasi maupun diluar organisasi baik berdampak secara langsung ataupun tidak langsung dapat berdampak terhadap produktifitas karyawan dan perusahaan akan meningkatkan target produktifitas dan semakin kompleks. Tingginya tuntutan kinerja atau standar target kinerja yang ditentukan oleh perusahaan, maka karyawan akan berusaha untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun jika kualitas SDM yang dimiliki tidak dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terjadi, maka akan menimbulkan konflik dan tekanan atau stres terhadap karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan.

Oleh karena itu dalam dunia bisnis yang berkembang semakin pesat saat ini serta perkembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih maka hal itu akan membawa perubahan pola kehidupan karyawan. Perubahan

tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja mereka. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan waktu. (Karim, Nurlia :2013)

Konflik dapat terjadi jika terdapat perbedaan diantara dua orang atau lebih misalnya perbedaan persepsi, persaingan, pengetahuan, tujuan, dan perbedaan lainnya yang terjadi antar individu, kelompok, atau organisasi. Konflik dapat berdampak baik ataupun tidak tergantung bagaimana manajer mengontrol konflik yang terjadi. Dampak positif yang terjadi dengan adanya konflik misalnya memicu karyawan untuk dapat lebih produktif dan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan dampak negatif yang timbul misalnya dapat menyebabkan tekanan terhadap individu atau kelompok yang lainnya sehingga dapat mengganggu atau menghambat kinerja karyawan, melakukan tindakan yang tidak etis. Sama halnya dengan konflik, stres pada karyawan pun juga dapat berdampak pada kinerja karyawan. Jika beban yang dirasakan karyawan terlalu berat, karyawan akan mengalami hambatan dalam berfikir dan terganggunya kesehatan. Stres yang terlalu lama dialami oleh karyawan akan menjadi kerugian bagi perusahaan. Stres yang terlalu lama akan menyebabkan karyawan ingin keluar dari perusahaan, hal ini merupakan salah satu kerugian yang dapat timbul. Ada kalanya keluar masuk karyawan dapat berdampak positif, namun akan lebih banyak kerugian yang dialami. Misalnya karyawan yang baru masuk membawa pengaruh negatif bagi karyawan lain dan perusahaan. Bagi perusahaan harus mengeluarkan biaya yang dibutuhkan untuk proses rekrutmen karyawan, hilangnya waktu dan kesempatan yang ada. Hal ini sangat disayangkan karena akan menghambat kinerja perusahaan.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan

secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Supardi (2003:37), menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamnakan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

Stress merupakan kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang (opportunity), kendala (constraints), atau tuntutan (demands) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stress tidak selalu berdampak buruk bagi individu. Stress disebut dalam konteks negatif, serta memiliki nilai-nilai positif terutama pada saat stress tersebut menawarkan suatu perolehan yang memiliki potensi. Segala macam bentuk stress pada dasarnya disebabkan oleh ketidakmengertian manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stress. Akibat-akibat stress terhadap seorang individu dapat bermacam-macam tergantung pada kekuatan konsep dirinya yang akhirnya menentukan besar kecilnya toleransi tersebut terhadap stress. Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stress, tergantung reaksi karyawan bagaimana menghadapinya. Faktor di lingkungan kerja yang dapat menyebabkan stress pada diri karyawan antara lain beban kerja yang berlebihan, desakan waktu yang membuat karyawan tertekan, beberapa tekanan juga datang dari sikap pimpinan, konflik dan ambiguitas peran mampu menyebabkan stress bagi karyawan. Stress dapat membantu atau merusak prestasi kerja tergantung seberapa besar tingkat stress itu. Bila tidak ada stress, tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja cenderung menurun, sejalan dengan meningkatnya stress, prestasi kerja

cenderung naik karena stress kerja membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Bila stress kerja terlalu besar maka prestasi kerja cenderung menurun karena stress mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu mengambil keputusan, dan perilakunya menjadi tidak menentu.

Kepuasan kerja adalah penilaian, perasaan, atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja, dan sebagainya. Dapat dikatakan pula bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya keinginan atau kebutuhannya melalui kegiatan bekerja. Kebutuhan merupakan faktor yang penting untuk memotivasi pegawai. Dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja pegawai pada perusahaan. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda

sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya.

Prestasi kerja yaitu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan adanya peningkatan prestasi kerja karyawan, maka produktivitas perusahaanpun dapat meningkat. Peningkatan produktivitas inilah yang diharapkan oleh semua perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Roberta Prima Tobacco yang merupakan perusahaan rokok di daerah Demak. Kegiatan utama yang dilakukan di PT. Roberta Prima Tobacco adalah memproduksi rokok yang akan di pasarkan ke beberapa daerah diluar jawa. Untuk bisa menghasilkan kualitas rokok terbaik juga dibutuhkan SDM yang memadai sebagai pendukung utama dalam menghasilkan produk rokok yang berkualitas. Ada beberapa

masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia diperusahaan ini, salah satunya adalah prestasi kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu konflik, lingkungan kerja, dan stres kerja.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan peneliti di perusahaan PT. Roberta Prima Tobacco dapat diketahui bahwa terjadi penurunan prestasi kerja yang dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu penundaan kenaikan jabatan, penurunan jabatan.

Tabel 1.1

Hasil Pra Survey Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa adanya Penundaan Kenaikan Jabatan, Penurunan Jabatan. Ini menunjukkan bahwa terjadi penurunan prestasi kerja karyawan di PT Roberta Prima Tobacco. Ini mengindikasikan kurangnya disiplin kerja karyawan yang mungkin terdapatnya gejala stres, terjadinya konflik antar karyawan dan kondisi fisik lingkungan kerja yang buruk. Sehingga perlu adanya evaluasi dan pembinaan

TAHUN	Penundaan Kenaikan Jabatan	PRESENTASE	Penurunan Jabatan	PRESENT ASE
2012	3 Orang	2, 2%	5 Orang	3,7%
2013	2 Orang	1,5%	2 Orang	1,5%
2014	8 Orang	5,9%	10 Orang	7,4%
2015	5 Orang	3,7%	4 Orang	2,9%
2016	6 Orang	4,4%	7 Orang	5,1%
2017	11 Orang	8,1%	8 Orang	5,9%
JUMLAH	35 Orang	25,9%	36 Orang	26,7%

sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dari dalam diri setiap individu. Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan

agar prestasi kerja di perusahaan tersebut sesuai yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang diatas , maka peneliti ingin mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh pada kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan mengambil variabel konflik, lingkungan kerja dan stres kerja, sebagai salah satu faktor yang memiliki pengaruh pada kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KONFLIK KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA (KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING) DI PT ROBERTA PRIMA TOBACCO“**

TELAAH PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting dalam karyawan melakukan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik atau keadaan suasana pekerjaan yang baik sangat berpengaruh terhadap motivasi dan prestasi pekerjaan karyawan di suatu perusahaan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan harus diperhatikan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan baik melakukan produksi maupun tidak produksi. Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari.

Konflik Kerja

Menurut Winardi (2004:384) dalam (Anwari, Muhammad Rosidhan: 2016)) pengertian konflik memiliki berbagai macam pandangan secara luas, konflik dapat dinyatakan sebagai segala macam bentuk hubungan antar manusia yang bertentangan atau bersifat berlawanan (antagonistik). Oleh karena itu, konflik dapat timbul kepada siapa saja, dimana saja dan kapan saja.

Stres Kerja

Permasalahan yang dihadapi karyawan salah satunya adalah beban pekerjaan yang

diberikan oleh perusahaan terlalu berat bagi karyawan dan harus di selesaikan secepat mungkin. Hal itu mengakibatkan karyawan harus bekerja diluar jam kantor (lembur) bahkan ada beberapa karyawan yang sampai membawa pekerjaannya ke rumah, yang berdampak pada kurangnya jam istirahat. Kejadian ini diindikasikan menimbulkan rasa kelelahan sehingga karyawan tidak dapat memaksimalkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Indikasi lain yaitu adanya rasa bosan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Rutinitas atas pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang juga membuat karyawan merasa cepat jenuh. Dan ini akan mengakibatkan stres dalam bekerja. (Setiadi, Nugroho j: 2014)

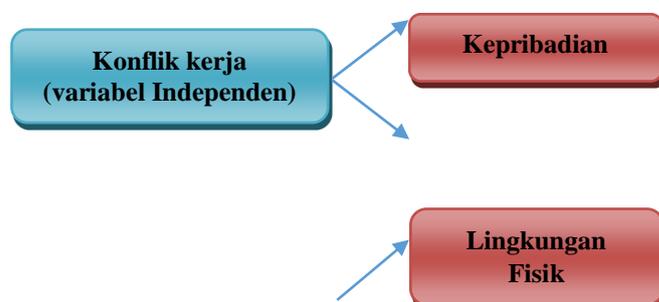
Kepuasan kerja

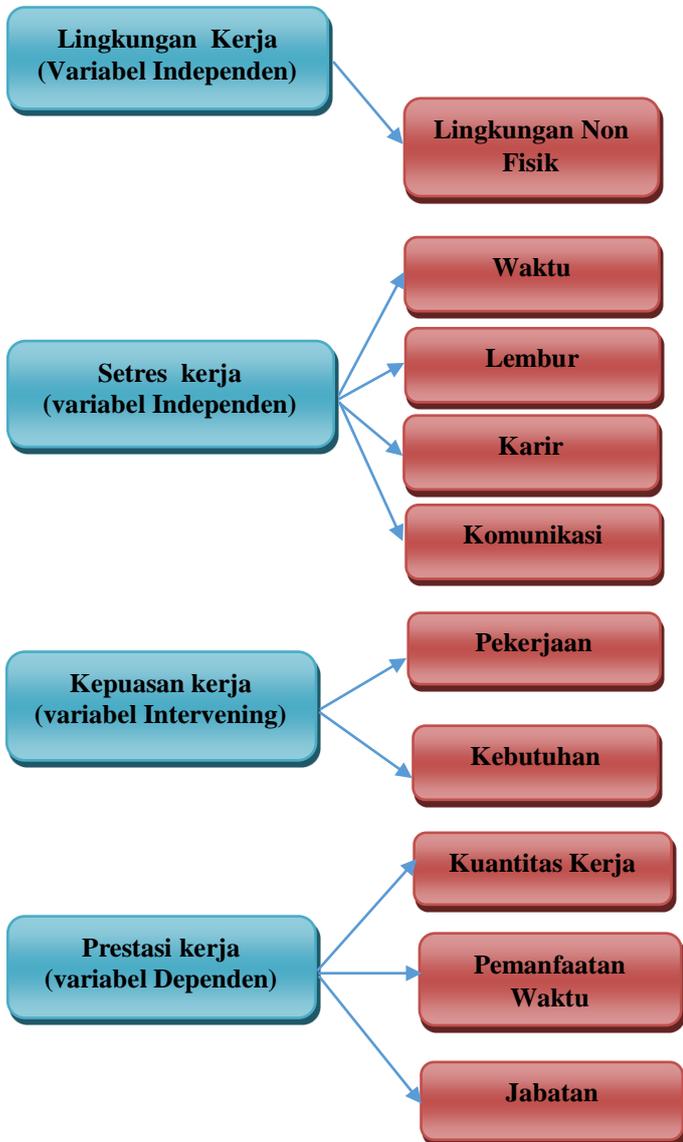
Kepuasan kerja menurut (Robbins : 1996) dalam (Murti, Harry: 2013) adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dengan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan, atau sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja. (Koesmono, 2005) dalam (Murti, Harry :2013).

Prestasi Kerja

Prestasi kerja atau hasil kerja (output) yang nyata yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam periode waktu tertentu didalam organisasi atau perusahaan. (Samsudin, 2004:159) dalam (Anwari, Muhammad Rosidhan: 2016).

Dimensionalisasi Variabel





METODE PENELITIAN

Metode penelitian kualitatif adalah sebuah cara / upaya lebih untuk menekunkan pada aspek pemahaman secara mendalam pada suatu permasalahan.

Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2016) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil populasi seluruh karyawan PT. Roberta Prima Tobacco yang berjumlah 125 karyawan.

b. Sampel

Menentukan Sampel Penelitian Sensus menurut Arikunto (1998 : 117) dalam (sugiyono :2016) mengatakan sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, peneliti menggunakan *penelitian sensus* yaitu mengambil sampel penelitian secara keseluruhan yang berjumlah 125 responden.

No	Kriteria	Jumlah
1	Direktur	1
2	Akounting	1
3	Kantor	12
4	Produksi	85
5	OB	10
6	Security	12
7	Pantry	2
8	Utility	2

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

HASIL DAN ANALISIS

a. Deskripsi Wilayah / Daerah Penelitian

Dalam penelitian ini ditekankan pada pengujian pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT Roberta Prima Tobacco. Perusahaan Roberta prima tobacco merupakan perusahaan yang bergerak di bidang rokok. Perusahaan Roberta Prima Tobacco berdiri tahun 2010, memiliki jumlah karyawan 125 orang karyawan. Saat ini perusahaan PT Roberta Prima tobacco dipimpin

oleh direktur yang bernama Willy Setyawan. PT Roberta Prima Tobacco termasuk perusahaan *Manufactures Cigarettes*. PT Roberta prima tobacco dibangun untuk memproduksi rokok yang ber merk Geo Mild yang akan di pasarkan di luar Jawa. PT. Roberta prima tobacco didirikan didaerah sekitar Demak kota. Yaitu di jalan raya Demak Kudus Desa Bango Kecamatan Demak Kabupaten Demak. Perusahaan ini terletak dipinggir jalan raya. Rokok Geo Mild dibuat dengan jenis aspek produksi dengan rumusan tembakau dan cengkeh yang memiliki ciri khas tersendiri. PT. Roberta memastikan kalau kualitas rokoknya berbeda dengan rokok-rokok yang lain. PT. Roberta mulai memasarkan rokoknya keluar jawa pada tahun 2010. Di tahun 2010 PT ROBERTA PRIMA TOBACCO mengalami kemajuan yang sangat pesat terus terjadi sampai tahun 2014 dan di awal tahun 2015 sampai tahun 2018 order terus menurun. Ada beberapa masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia diperusahaan ini, salah satunya adalah prestasi kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu konflik, lingkungan kerja, dan stres kerja. Maka dari itu peneliti ingin meneliti di PT.Roberta Prima Tobacco.

b. Deskripsi Umum atau Identitas Sampel Responden Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti atau diperoleh secara langsung dari tempat yang dijadikan objek penelitian. Cara penelitian menggunakan kuesioner angket yang dibagikan kepada 125 karyawan (responden) yang bertindak sebagai sampel. Kuesioner yang dibagikan terdiri dari 5 variabel yaitu Konflik Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja.

Uji Validitas

Adapun ringkasan hasil uji validitas sebagaimana data dalam tabel berikut :

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Angket Kuesioner

No. Item	r _{sy}	r _{tabel 5%}	
		(125)	Keterangan
1	0,807	0,176	VALID
2	0,655	0,176	VALID
3	0,647	0,176	VALID
4	0,984	0,176	VALID
5	0,984	0,176	VALID
6	0,597	0,176	VALID
7	0,592	0,176	VALID
8	0,705	0,176	VALID
9	0,984	0,176	VALID
10	0,975	0,176	VALID
11	0,687	0,176	VALID
12	0,526	0,176	VALID
13	0,436	0,176	VALID
14	0,839	0,176	VALID
15	0,984	0,176	VALID
16	0,685	0,176	VALID
17	0,984	0,176	VALID
18	0,984	0,176	VALID
19	0,955	0,176	VALID
20	0,941	0,176	VALID
21	0,976	0,176	VALID
22	0,947	0,176	VALID
23	0,964	0,176	VALID
24	0,976	0,176	VALID
25	0,964	0,176	VALID

Sumber : data primer yang diolah peneliti, 2018

Hasil perhitungan Uji Validitas sebagaimana tabel diatas, menunjukkan bahwa semua $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada nilai signifikasi 5%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua item dalam angket penelitian ini dinyatakan VALID, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha*. Uji signifikan dilakukan pada taraf $\alpha = 0,05$. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai *alpha* lebih besar dari r_{tabel} (0,176).

Tabel 4.2 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,982	,981	25

Sumber : Output SPSS V.24 (data yang diolah), 2018

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas angket dengan *Cronbach Alpha* = 0,982. Jadi *Cronbach Alpha* = 0.982 > $t_{tabel} = 0,176$. Berdasarkan nilai koefisien reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* tersebut dapat disimpulkan bahwa semua angket dalam penelitian ini dapat dikatakan Reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji T

Tabel 4.3 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,403	,601		-8,989	,000
	KONFLIK KERJA (X1)	,605	,041	,547	14,775	,000
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	,545	,058	,416	9,470	,000
	STRES KERJA (X3)	,079	,047	,063	1,682	,095

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

Sumber : Output SPSS V.24 (data yang diolah), 2018

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh Konflik Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} 14,775 > t_{tabel} 1,980$, diketahui nilai sig. untuk pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} 9,470 > t_{tabel} 1,980$, diketahui nilai sig. untuk pengaruh Stres Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah

sebesar 0,095 > 0,05 dan nilai $t_{hitung} 1,682 < t_{tabel} 1,980$.

Uji F

Tabel 4.4 Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2612,760	3	870,920	816,604	,000 ^b
	Residual	129,048	121	1,067		
	Total	2741,808	124			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), STRES KERJA (X3), KONFLIK KERJA (X1), LINGKUNGAN KERJA (X2)

Sumber : Output SPSS V.24 (data yang diolah), 2018

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 = KONFLIK KERJA, X2 = LINGKUNGAN KERJA, X3 = STRES KERJA secara simultan terhadap Y = KEPUASAN KERJA adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai $F_{hitung} 816,604 > F_{tabel} 2,60$.

Koefisien Determinasi

Tabel 4.5 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,976 ^a	,953	,952	1,03272

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA (X3), KONFLIK KERJA (X1), LINGKUNGAN KERJA (X2)

Sumber : Output SPSS V.24 (data yang diolah), 2018

Beraskan Output diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,953, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1,X2,X3 secara simultan terhadap Y sebesar 95,3%.

Analisis Jalur (Path Analysis)

1. Koefisien Jalur Model 1

Tabel 4.6 Coefficient Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5,403	,601		-	,000
KONFLIK KERJA (X1)	,605	,041	,547	14,775	,000
LINGKUNGAN KERJA (X2)	,545	,058	,416	9,470	,000
STRES KERJA (X3)	,079	,047	,063	1,682	,095

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

Sumber : Output SPSS V.24 (data yang diolah), 2018

Mengacu pada output Regresi Model I pada bagian Tabel 4.6 “Coefficient” dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari ketiga variabel Konflik Kerja (X1) = 0,000, Lingkungan Kerja (X2) = 0,000, dan Stress Kerja (X3) = 0,095.

Tabel 4.7 Model Summary

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,976 ^a	,953	1,03272

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA (X3), KONFLIK KERJA (X1), LINGKUNGAN KERJA (X2)

Sumber : Output SPSS V.24 (data yang diolah), 2018

Besarnya nilai R square yang terdapat pada tabel 4.7 “Model Summary” adalah sebesar 0,953, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Konflik Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Stress Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 95,3%.

2. Koefisien Jalur Model 2

Tabel 4.8 Koefisien Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	Standardized Coefficients T	Sig.
1 (Constant)	-3,302		3,241	,002
KONFLIK KERJA (X1)	-,093	-,075	1,031	,305
LINGKUNGAN KERJA (X2)	,362	,248	3,628	,000
STRES KERJA (X3)	-,088	-,062	1,404	,163

KEPUASAN KERJA (Y)	,952	,119	,855	7,978	,000
--------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA (Z)

Sumber : Output SPSS V.24 (data yang diolah), 2018

Mengacu pada output Regresi Model II pada bagian Tabel 4.8 “Coefficient” dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari ketiga variabel Konflik Kerja (X1) = 0,305, Lingkungan Kerja (X2) = 0,000, Stress Kerja (X3) = 0,163, dan Kepuasan Kerja (Y) = 0,000. Jadi untuk variabel Konflik Kerja (X1) = 0,305 dan Stress Kerja (X3) = 0,163 lebih besar dari 0,05, untuk Lingkungan Kerja (X2) = 0,000 dan Kepuasan Kerja (Y) = 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.9 Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,967 ^a	,935	,933	1,35534

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (Y), STRES KERJA (X3), LINGKUNGAN KERJA (X2), KONFLIK KERJA (X1)

Sumber : Output SPSS V.24 (data yang diolah), 2018

Besarnya nilai R square yang terdapat pada tabel 4.9 “Model Summary” adalah sebesar 0,935, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Konflik Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Stress Kerja (X3) dan Kepuasan Kerja (Y) terhadap Prestasi Kerja (Z) sebesar 93,5%.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada perusahaan PT. Roberta Prima Tobacco, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 1 diterima.

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 2 diterima.
3. Setres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 3 ditolak.
4. Konflik kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, sehingga hipotesis 4 ditolak.
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, sehingga hipotesis 5 diterima.
6. Setres kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, sehingga hipotesis 6 ditolak.
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, sehingga hipotesis 7 diterima.
8. Konflik kerja, lingkungan kerja, dan setres kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, sehingga hipotesis 8 diterima

Keterbatasan

Penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik lagi. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel yang digunakan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, dan setres kerja hanya terdiri 3 variabel sebagai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja melalui kepuasan kerja karyawan.
- b. Tidak adanya referensi atau penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, dan setres kerja terhadap kepuasan kerja yang mempengaruhi prestasi kerja, sehingga peneliti tidak mempunyai rujukan yang mendasar tentang penelitian yang diteliti.
- c. Masih terdapat keterbatasan pada referensi yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga kurang mendukung teori maupun masalah yang diajukan.
- d. Penelitian ini hanya menggunakan satu perusahaan yaitu PT. Roberta Prima Tobacco sebagai objek penelitian, sehingga hanya terbatas pada satu jenis perusahaan yang ada

Saran

Berdasarkan interpretasi hasil, maka saran yang dapat disampaikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Impilkasi Managerial

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, dalam hal ini adalah karyawan PT. Roberta Prima Tobacco, dan perusahaan itu sendiri. Implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a) Bagi karyawan perusahaan Roberta prima Tobacco

Dengan adanya penelitian ini diharapkan para karyawan bisa lebih meningkatkan kualitas bekerjanya dalam bidang meningkatkan produktifitas perusahaan. Dapat dilihat dalam penelitian ini bahwa Hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Roberta Prima Tobacco disimpulkan bahwa konflik kerja, lingkungan kerja, dan setres kerja secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sedangkan secara parsial yaitu konflik kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Prestasi kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dan secara tidak langsung konflik kerja, lingkungan kerja, dan setres kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang sering setres dan terjadinya konflik akan menurunkan kepuasan kerja karyawan dan karyawan tidak akan meraih prestasi dari perusahaan Maka dari dari itu diharapkan karyawan bisa mengurangi konflik kerja antar karyawan dan tidak setres dalam bekerja dan berusaha senyaman mungkin dengan lingkungan kerja.

b) Bagi perusahaan PT. Roberta Prima Tobacco

Dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan bisa lebih memperhatikan lagi kerja karyawannya. Dari hasil uji analisis jalur variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempengaruhi konflik kerja, lingkungan kerja, dan setres kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Dikarenakan pengaruh

secara tidak langsung konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap prestasi kerja lebih rendah dibandingkan melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan kurang memperhatikan lingkungan kerja karyawan, baik lingkungan fisik maupun non fisik. Karyawan kurang nyaman dalam bekerja yang akan mengakibatkan stres dalam bekerja, dan terjadinya konflik dalam bekerja. Dalam hal ini perusahaan harus lebih meningkatkan lingkungan kerja yang bagus dan nyaman. Perusahaan harus lebih memperhatikan pekerjaan dan menghargai kerja karyawan, maka akan dihasilkan kepuasan kerja dan akan terjadi prestasi kerja karyawan yang akan membantu kemajuan perusahaan.

2. Bagi penelitian yang akan datang
 - a. Penelitian yang akan datang harus dapat memperhatikan faktor-faktor lainnya selain konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja.
 - b. Diharapkan dimasa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data untuk penelitian selanjutnya.
 - c. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan beberapa variabel yang berbeda, tidak hanya konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja.
 - d. Objek pada penelitian yang akan datang sebaiknya menggunakan objek yang lebih luas, tidak hanya satu perusahaan tetapi beberapa perusahaan yang GO PUBLIC.

DAFTAR PUSTAKA

Adi, Y. I. (2016). Dampak Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi. *Lembaga Penelitian Dan Pemberdayaan Masyarakat (Lppm) Unmas Denpasar*.

Anwari, R. R., Sunuharyo, S. B., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres

Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 41(1), 1.

- Bajpai, V. D., Dave, V. D., & Bajpai, S. M. (2015). A Study of Impact of Work Stress on Job Satisfaction of Employees Working in Indian Banking Sector. *International journal of business Quantitative*, 1(11), 11.
- Febrianto, A., Minarsih, M. A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Insentif, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja Di Cv.Duta Karya Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 2.
- Indrawati, D. A. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajeme, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2), 2.
- Karim, N. (2013). Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Café Bambu Express Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 513-522.
- Komariah, Haryono, T. A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajmen*.
- Lumintang, J. (2015). Dinamika Konflik Dalam Organisasi. *e-journal "Acta Diurna"*, IV(2), 2.
- Murti, H., & Srimulyani, A. V. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA*, 1(1), 1.
- Nur, S. (2013). Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*, 1(3), 739-749.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku

Utara Di Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1208-1218.

Rahmawati, N. P. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 2.

Roring, Y. M., Soegoto, S. A., & Dotulong, L. (2014). Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Pegawai Pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 2(3), 1359-1368.

Setiadi, N. J., Miftah, G. R., & Nugraha Widi, S. K. (2014). Stres Kerja Dan Motivasi Karyawan Lini Depan Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja: Kajian Empiris Pada Beberapa Perusahaan Jasa Sub Sektor Industri Kreatif. *Prosiding Seminar Nasional*.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta CV.

Vratskikh, I., Masa'deh, (. R., Al-Lozi, & Maqableh, M. (2016). The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance via the. *International Journal of Business and Management*, 11(2), 2.