

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PABRIK ROKOK TUNAS MANDIRI UNIT LOROK KABUPATEN PACITAN

Restu Impiyaningsih

Program Studi Manajemen

Universitas 17 Agustus 1945

Surabaya, Indonesia

restuimpiyaningsih@gmail.com

Abstract

The study discusses the Effect of the Work Environment, Work Stress on Employee Job Satisfaction at the Tunas Mandiri Cigarette Factory, Lorok Unit, Pacitan Regency. This study used a quantitative method with a total of 70 employees, taking this sample by using the slovin formula. The application used to test this research uses IBM SPSS 26. Data analysis techniques use multiple linear regression analysis, validity test, reliability test, classical assumption test, hypothesis testing and multiple determinant analysis (R²).

The results of the study show that the t-test was carried out partially, that the Work Environment variable has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction, the Job Stress variable has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction. And regarding the F test shows that the variables Work Environment and Work Stress simultaneously affect Employee Job Satisfaction at the Tunas Mandiri Cigarette Factory, Lorok Unit, Pacitan Regency.

Keywords : *Work Environment, Job Stress and Employee Satisfaction.*

Abstrak

Penelitian membahas tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pabrik Rokok Tunas Mandiri Unit Lorok Kabupaten Pacitan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 70 karyawan, pengambilan sampel ini dengan cara menggunakan rumus slovin. Aplikasi yang digunakan untuk menguji penelitian ini dengan menggunakan IBM SPSS 26. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis determinan berganda (R²).

Pada hasil penelitian menunjukkan pada Uji t yang dilakukan secara parsial bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dan mengenai uji F menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pabrik Rokok Tunas Mandiri Unit Lorok Kabupaten Pacitan.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Karyawan.*

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), diartikan sebagai kegiatan yang didalamnya terdapat seleksi, pengembangan, penarikan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi maupun individu (Nanda Hidayan Sono & Hidayan, 2021). Sumber daya manusia adalah bagian penting yang melakukan pekerjaan dalam sebuah organisasi. MSDM, yaitu kajian yang didalamnya mempelajari tentang ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja supaya lebih efektif dan efisien dalam bekerja demi mewujudkan tujuan perusahaan (Amirul Mukminin, 2019:5).

Kepuasan kerja memegang peran penting bagi organisasi. Jika dalam sebuah perusahaan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi maka perusahaan akan mempunyai citra yang baik dan pandangan yang baik dari setiap masyarakat, sedangkan jika karyawan mempunyai tingkat kepuasan yang rendah itu akan sangat berpengaruh buruk terhadap perusahaan itu sendiri. Menurut (Lantara, D., & Nusran, 2019:67) kepuasan kerja merupakan sikap positif

meliputi perasaan dan tingkah laku dari tenaga kerja terhadap pekerjaannya dengan penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa mengharagai dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut jurnal yang berjudul pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif pada karyawan.

Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang bagus maka perlu diperhatikan untuk kepuasan kerja karyawannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja baik secara sosial, fisik, maupun psikologi yang berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilaksanakan (Hasibuan, 2018). Dari penelitian yang diteliti tersebut disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, stress kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, maka dari itu stress kerja juga perlu diperhatikan untuk menghasilkan kapuasan kinerja karyawan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Stress adalah pengalaman internal yang dapat menyebabkan adanya ketidakseimbangan antara fisik dan psikis dalam diri seorang karyawan yang diakibatkan oleh faktor lingkungan eksternal, hubungan karyawan atau organisasi (Dwiriansyah, Meutia, Heriani 2022). Dari penelitian tersebut bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

Pabrik Rokok Tunas Mandiri merupakan pabrik yang memiliki 2 cabang di pacitan yaitu di Pelen, sidoharjo, Kecamatan Pacitan, Kabupaten Pacitan dan yang kedua berlokasi di desa Pagerejo, Kecamatan Ngadirojo, Kabupaten Pacitan. Pabrik rokok Tunas Mandiri Unit Lorok ini memproduksi rokok dengan menghasilkan ratusan ribu pada setiap harinya. Rokok yang diproduksi oleh Tunas Mandiri yang mempunyai nama brend yaitu rokok alami sudah sangat dikenal luas oleh kalangan masyarakat Kabupaten Pacitan. Tak hanya dikenal di Pacitan, pemasarannya pun sudah menyebar diluar Kabupaten Pacitan bahkan sampai ke luar provinsi Jawa Timur.

Untuk mencapai tujuan kepuasan kerja maka perlu diperhatikannya beberapa faktor dari atasan. Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi instansi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan yang diharapkan. Kepuasan kerja sangat diutamakan bagi sebuah perusahaan karena kepuasan kerja dapat membawa nama perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dalam beberapa waktu hasil produksi karyawan terjadi penurunan. Itu dapat disebabkan karena kepuasan kerja karyawan yang rendah sehingga produksi yang dihasilkan karyawan mengalami penurunan. Maka dari itu Pabrik Rokok Tunas Mandiri Unit Lorok Pacitan mengharap untuk bisa meningkatkan kepuasan kerja seperti yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepentingan dari penelitian ini diharapkan bisa menjadikan masukan kepada Pabrik Rokok Tunas Mandiri Unit Lorok Kabupaten Pacitan untuk mengatasi permasalahan yang ada terutama pada masalah dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Tingkat Lingkungan Kerja dan Stres Kerja tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam penelitian ini responden yang dipilih adalah responden yang memiliki tingkat pekerjaan yang sama, peran yang sama dan tanggungjawab yang sama dalam perusahaan. Karyawan pada Pabrik Rokok Tunas Mandiri Unit Lorok Pacitan dibagi menjadi 5 bagian yaitu ada bagian giling, bandrol, packing, contong, dan mandor. Yang diambil dalam penelitian ini difokuskan pada karyawan yang bertugas pada bagian giling. Sehingga dari jumlah seluruh populasi sebanyak 526 diambil 70 sampel. Pengambilan jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin dengan menggunakan karakteristik responden yang setara.

Menurut hasil penelitian terdahulu dengan judul “Role stress and turnover intentions among information technology personnel in South Africa: The role of supervisor support” menunjukkan bahwa mengelola stresor peran dengan juga meningkatkan kepuasan kerja untuk mencegah perputaran yang tidak diinginkan (Naidoo, 2018).

Menurut penelitian terdahulu dengan judul “A South African study on antecedents of intention to quit amongst employees in bed and breakfast establishments in the Free State province” dengan hasil menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara faktor yang dipilih, yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja dan niat untuk berhenti di antara karyawan B&B (Monyaki, Crispen, Nhamo;2022).

Penelitian ini merupakan pengembangan model kernagka konsep dari Rennie Naidoo (2018) dan Monyaki, Crispen Chipunza, Misery Mashavira (2022) menjadi keterbaruan yang peneliti lakukan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Resource Based View (RBV) Theory

Penelitian ini dikembangkan dengan teori yaitu Resource Based View (RBV), yang pertama kali ditemukan oleh Wernerfelt pada tahun 1984. Teori RBV memandang bahwa sumber daya dan kemampuan pada perusahaan sangat penting, itu dikarenakan bahwa sumber daya dan kemampuan salah satu tombak daya saing bagi perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM diartikan sebagai kegiatan yang mencakup dalam penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun tujuan organisasi (Nanda Hidayan Sono & Hidayan, 2021).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Suroso, 2018).

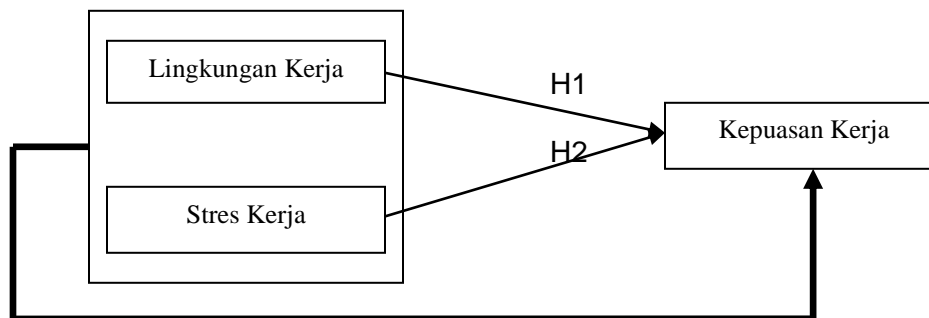
Stres Kerja

Menurut Suryani & Maha Yoga, 2018 menjelaskan bahwa stres kerja adalah ketidaknyamanan perasaan yang dialami seseorang yang menekan atau merasa tertekan dalam menghadapi lingkungan dan pekerjaan mereka.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya, (Dwiriansyah et al., 2022).

Kerangka Konseptual



Gambar 2 Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pabrik Rokok Tunas Mandiri Unit Lorok Kabupaten Pacitan.

H2 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pabrik Rokok Tunas Mandiri Unit Lorok Kabupaten Pacitan.

H3 : Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan (Bersama-sama) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pabrik Rokok Tunas Mandiri Unit Lorok Kabupaten Pacitan.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah sebanyak 250 karyawan Pabrik Rokok Tunas Mandiri Unit Lokok Kabupaten Pacitan. Sampel merupakan sebagian dari keseluruhan objek penelitian, gambaran yang sebenarnya dari populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 70 responden yang cara menentukan jumlah sampelnya dengan menggunakan rumus slovin dan memakai error margin sebesar 10%.

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Metode ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS 26. Analisis data dilakukan untuk mengelola data menjadi sebuah informasi, sehingga dapat menjawab masalah yang berkaitan dengan kegiatan dalam penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Tabel	Correted Item Total Corelation (R Hitung)	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,235	0,720	Valid
	X1.2	0,235	0,702	Valid
	X1.3	0,235	0,702	Valid
	X1.4	0,235	0,726	Valid
	X1.5	0,235	0,728	Valid
	X1.6	0,235	0,795	Valid
	X1.7	0,235	0,800	Valid
	X1.8	0,235	0,596	Valid
	X1.9	0,235	0,805	Valid
	X1.10	0,235	0,748	Valid
	X1.11	0,235	0,663	Valid
	X1.12	0,235	0,513	Valid
Stres Kerja	X2.1	0,235	0,477	Valid
	X2.2	0,235	0,590	Valid
	X2.3	0,235	0,630	Valid
	X2.4	0,235	0,666	Valid
	X2.5	0,235	0,733	Valid
	X2.6	0,235	0,354	Valid
	X2.7	0,235	0,672	Valid
	X2.8	0,235	0,541	Valid
	X2.9	0,235	0,414	Valid
	X2.10	0,235	0,370	Valid
	X2.11	0,235	0,425	Valid
	X2.12	0,235	0,536	Valid
	X2.13	0,235	0,411	Valid
	X2.14	0,235	0,565	Valid
	X2.15	0,235	0,431	Valid
Kepuasan Kerja	Y.1	0,235	0,400	Valid
	Y.2	0,235	0,281	Valid
	Y.3	0,235	0,568	Valid
	Y.4	0,235	0,667	Valid
	Y.5	0,235	0,573	Valid
	Y.6	0,235	0,534	Valid
	Y.7	0,235	0,577	Valid
	Y.8	0,235	0,584	Valid
	Y.9	0,235	0,662	Valid
	Y.10	0,235	0,584	Valid
	Y.11	0,235	0,662	Valid
	Y.12	0,235	0,514	Valid
	Y.13	0,235	0,568	Valid
	Y.14	0,235	0,507	Valid
	Y.15	0,235	0,412	Valid

Hasil Uji Validitas menunjukkan untuk variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki R-hitung > R-tabel, dengan demikian item pertanyaan tersebut dinyatakan “valid”.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistic				Keterangan
Variabel	Nilai Kritis	Number Of Item	Cronbach's Alpha	
Lingkungan Kerja (X1)	0,7	12	0,909	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,7	15	0,810	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,7	15	0,820	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menyatakan hasil dapat diketahui bahwa masing – masing variabel adalah reliable mempunyai nilai alpha lebih besar dari 0,7.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

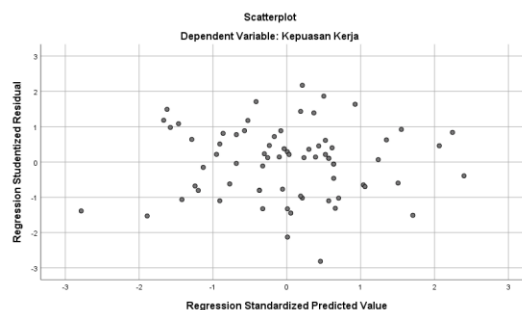
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,51136910
Most Extreme Differences	Absolute	0,085
	Positive	0,063
	Negative	-0,085
Test Statistic		0,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

Uji normalitas pada tabel diatas memiliki *Asymp sig* sebesar 0,200 karena *Asymp sig* lebih besar dari pada 0,05 maka dalam penelitian ini data berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	0,950	1,052
Stres Kerja	0,950	1,052

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dilihat pada tampilan grafik yang menunjukkan bahwa penyebaran nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya yang tidak membentuk suatu pola yang pasti atau terjadi penyebaran yang tidak menggerombol membentuk suatu pola teratur.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	-6.845	3.143		-2.178	0.033
Lingkungan Kerja	0.683	0.053	0.602	12.799	0.000
Stres Kerja	0.545	0.044	0.582	12.366	0.000

$$Y = -6,845 + 0,683 X1 + 0,545 X2 + e$$

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan :

1. Hasil persamaan regresi linier berganda diatas memberikan pengertian bahwa konstanta apabila nilai Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) dianggap sama dengan Nol, maka nilai variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 6.845
2. Nilai koefisien regresi untuk X1 = 0,683
Nilai koefisien regresi sebesar 0,683 nilai yang positif menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan variabel Lingkungan Kerja (X1) yang artinya jika variabel Lingkungan Kerja naik sebesar 1 satuan maka variabel Kepuasan Kerja akan naik sebesar 0,683 sasatuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.
3. Nilai koefisien regresi untuk X2 = 0,545
Nilai koefisien regresi sebesar 0,545 nilai yang positif menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan variabel Stres Kerja (X2) yang artinya jika variabel Stres Kerja naik sebesar 1 satuan maka variabel Kepuasan Kerja akan naik sebesar 0,683 sasatuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.

Teknik Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	-6.845	3.143		-2.178	0.033
Lingkungan Kerja	0.683	0.053	0.602	12.799	0.000
Stres Kerja	0.545	0.044	0.582	12.366	0.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas analisis uji t parsial adalah sebagai berikut :

1. Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1), t-hitung 12,799 > t-tabel 1,669 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka hipotesis pertama (H1) berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap meningkatkan kepuasan kerja Karyawan Pabrik Rokok Tunas Mandiri Unit Lorok.
2. Untuk Variabel Stres Kerja (X1), t-hitung 12,366 > t-tabel 1,669 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka hipotesis kedua (H2) berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap meningkatkan kepuasan kerja Karyawan Pabrik Rokok Tunas Mandiri Unit Lorok.

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2609.117	2	1304.558	203.814	.000 ^b
	Residual	435.250	68	6.401		
	Total	3044.366	70			

Berdasarkan hasil tabel diatas besarnya nilai signifikan adalah 0.000 yang berarti < 0.05 dan nilai f_{hitung} 203.814 $> f_{tabel}$ 3.130. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada Pabrik Rokok Tunas Mandiri Unit Lorok Pacitan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.926 ^a	0.857	0.853	2.530

Diperoleh nilai adjusted R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,853 yang berarti bahwa sebesar 85,3% Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja sedangkan 14,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang berjudul “Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pabrik Rokok Tunas Mandiri Unit Lorok Kabupaten Pacitan” mampu menjawab hipotesis sebagai berikut :

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pabrik Rokok Tunas Mandiri Unit Lorok Pacitan. Dengan demikian bahwa lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik dapat mempengaruhi secara baik terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ida Bagus Budi Utama, Ida Bagus Ketut Surya (2019), yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pabrik Rokok Tunas Mandiri Unit Lorok Pacitan. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Franly dan Bernhard (2019), yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis uji F menunjukkan Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), Hal ini dari taebel uji F menunjukkan bahwa nilai signifikan. Dalam uji F sebesar 0,000 yang artinya $< 0,05$, sehingga variabel independent terdiri dari Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada Pabrik Rokok Tunas Mandiri Unit Lorok Pacitan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi “terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Rokok Tunas Mandiri Unit Lorok Pacitan” adalah terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

5. PENUTUP

Kesimpulan

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pabrik Rokok Tunas Mandiri Unit Lorok Pacitan, karena karyawan sudah merasa bahwa perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai sehingga itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menjadi tinggi.
2. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepusan kerja karyawan Pabrik Rokok Tunas Mandiri Unit Lorok Pacitan, hal itu dikarenakan bahwa kryawan sudah merasa puas dengan kesesuaian jabatan atasan dengan tugas yang diberikan dan juga karyawan sudah merasa bahwa kesepakatan cuti kerja karyawan telah sesuai dengan yang ditentukan, sehingga itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menjadi tinggi.
3. Pada variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pabrik Rokok Tunas Mandiri Unit Lorok Kabupaten Pacitan sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penguji dapat teruji kebenarannya.

Saran

1. Lebih mempertahankan Lingkungan Kerja kepada karyawan, hal ii dimaksud agar dapat lebih memberikan peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan pada Pabrik Rokok Tunas Mandiri Unit Lorok Pacitan.

2. Lebih memperhatikan tingkat tugas yang diberikan kepada karyawan yang dapat menyebabkan stress kerja yang meningkat dan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang akan berpengaruh terhadap citra pabrik.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk memperluas penelitian sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan dengan menggunakan variabel-variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Amirul Mukminin, D. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. In *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan* (Vol. 21, Issue 1). 2019. <https://doi.org/10.30651/didaktis.v21i1.6649>
- Andika, A. W., & Irmayanti, N. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 298. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10457>
- Ansory, F. dkk 2018. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://repository.unitomo.ac.id/id/eprint/891>
- Dwiriansyah, M. S., Meutia, M., & Heriani, H. (2022). PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA UNIT LAYANAN PENGADAAN BARANG DAN JASA LINGKUP PEMERINTAH KOTA BIMA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 516–524. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.504>
- Fardah, F. F., & Ayuningtias, H. G. (2020). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI PADA CV FATI H TERANG PURNAMA). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 831–842. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.394>
- Fillipo, F., Yusianto, Y., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Auto Prima Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 107. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17172>
- Hasibuan, R. (2018). FAKTOR LINGKUNGAN KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. NOK BATAM. *Jurnal Mebis (Manajemen Dan Bisnis)*, 3(2). <https://doi.org/10.33005/mebis.v3i2.40>
- Jufri, A., Kurniawan, P., Djadjuli, M., & Hadiwibowo, I. (2021). RBV Teori: Kinerja Religius Berbasis Kepribadian Islam dan Perilaku Inovatif Dalam Konseptual. *INOBI S: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(3), 375–388. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i3.190>
- Kartini, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Southlinks Country Club Batam. 2019, 1–12.
- Lantara, D., & Nusran, M. (2019). Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja. In *Nucl. Phys.*
- Masyitoh, S., Azhad, M. N., Program, J. R., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2017). Penerapan Konsep Resource-Based View (RBV) Dalam Upaya Mempertahankan Keunggulan Bersaing Perusahaan (Studi Kaauss Pada Artshop Akifani Mutiara Mataram). *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 82–95.
- Monyaki, L., Chipunza, C., & Mashavira, N. (2022). A South African study on antecedents of intention to quit amongst employees in bed and breakfast establishments in the Free State province. *Southern African Journal of Entrepreneurship and Small Business Management*, 14(1), 1–14. <https://doi.org/10.4102/SAJESBM.V14I1.462>
- Naidoo, R. (2018). Role stress and turnover intentions among information technology personnel in South Africa: The role of supervisor support. *SA Journal of Human Resource Management*, 16, 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.936>
- Nanda Hidayan Sono, & Hidayan, R. H. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Produk Olahan Bambu. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 2(2), 1–12. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2021.v2i2.1-12>
- Ramadhanty, S. R., & Djastuti, I. (2020). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(3), 1–10. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Rauan, F. J., Tewal, B., Motivasi, P., Kerja, L., Dan, F., Kerja, S., Kerja, K., Pada, K., Tropica, P. T., & Prima, C.

- (2019). *DI LELEMA KABUPATEN MINAHASA SELATAN IMPACT OF MOTIVATION , PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE SATISFACTION AT PT . TROPICA COCO PRIMA IN LELEMA , SOUTH MINAHASA*. 7(4), 4681–4690.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Suroso, I. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT EXPORT FINAL PRODUCT PADA PT. ANEKA BUMI PRATAMA PALEMBANG. *Jurnal EKOBIS, Vol. II No*(ISSN : 2614-3631), 104–116.
- Suryani, N. K., & Maha Yoga, G. A. D. (2018). KONFLIK DAN STRES KERJA DALAM ORGANISASI. *WIDYA MANAJEMEN, 1*(1), 99–113. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v1i1.209>
- Utama, I. B. B., & Surya, I. B. K. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Role Stress, Dan Kompensasi Finansial Pada Kepuasan Kerja Di Hotel Dekuta Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8*(12), 6951. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p03>
- WIJAYA, D. F. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Kasus pada Karyawan Perumda Dharma Jaya). *Angewandte Chemie International Edition, 6*(11), 951–952., 2013–2015.
- Wiranawata, H. (2021). HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT ANTONIO BATURAJA. *Jurnal Manajemen, 8*(4), 24–47. <https://doi.org/10.36546/jm.v8i4.337>