
Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja

Ni Putu Ita Krisnayanti ⁽¹⁾

I Putu Putra Astawa ⁽²⁾

Ida Ayu Made Sasmita Dewi ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

e-mail : itakrisna00@gmail.com

ABSTRACT

Employee satisfaction in carrying out their responsibilities in the Company will greatly determine the Company's progress. Satisfied employees will make optimal efforts to help the company achieve its goals. The research was conducted in order to test the effect of work conflict, work stress, and job insecurity on the job satisfaction of production employees at PT. Ciomas Adisatwa Bali Unit. The research population was all production employees, totaling 37 people and all of them were used as samples to conduct research. Testing the research data will be carried out using multiple linear regression analysis methods. The findings of this study partially and simultaneously show a negative and significant effect on employee job satisfaction. It is recommended for companies to reduce the level of work conflict, work stress, and employee job insecurity so that job satisfaction can increase.

Keywords: *Job Satisfaction; Work Conflict; Work Stress; Job Insecurity*

ABSTRAK

Kepuasan karyawan dalam menjalankan tanggungjawabnya di Perusahaan akan sangat menentukan laju Perusahaan. Karyawan yang puas akan mengeluarkan usaha optimal dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Penelitian dilakukan agar dapat menguji pengaruh pengaruh konflik kerja, stres kerja, dan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja karyawan produksi di PT. Ciomas Adisatwa Unit Bali. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan produksi yang berjumlah sebanyak 37 orang serta seluruhnya di jadikan sampel untuk melakukan penelitian. Pengujian data-data penelitian akan dilakukan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil temuan penelitian ini adalah secara parsial dan juga secara simultan menunjukkan pengaruh yang negatif serta juga signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Disarankan bagi perusahaan untuk menurunkan tingkat konflik kerja, stres kerja, serta *job insecurity* karyawan agar kepuasan kerjanya dapat meningkat.

Kata Kunci : *Kepuasan Kerja; Konflik Kerja; Stres Kerja; Job Insecurity*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki perusahaan selalu memegang peranan yang sangat penting bagi keberlangsungan usaha untuk mencapai tujuannya (Yulianto & Harnani, 2019). Setiap perusahaan akan menempatkan orang-orang terbaik untuk setiap posisi agar tujuan yang diimpikannya dapat dicapai (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020). Karyawan yang memiliki kualitas terbaik, memiliki kecenderungan untuk membuat pekerjaan di dalam perusahaan akan dijalankan dan diselesaikan dengan optimal (Meria,

2019). Karyawan sangat perlu untuk dikelola dengan baik agar terjadi keseimbangan dalam operasional perusahaan dan mampu menaikan integritas perusahaan demi kemajuan usaha (Dwipayanti & Astrama, 2022). Upaya pengelolaan karyawan dilakukan perusahaan agar karyawan mampu bergerak selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan sehingga maju bersama untuk mencapainya (Lompoliu *et al.*, 2020). Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk mengelola karyawannya adalah dengan memastikan kepuasan kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan (Putri, 2018).

Kepuasan karyawan selama bekerja akan mempengaruhi optimalisasi hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (Polopadang *et al.*, 2019). Kepuasan kerja diartikan sebagai rasa senang karena terpenuhinya harapan yang dimiliki karyawan selama bekerja (Pardita & Surya, 2020). Kepuasan memegang peranan yang krusial karena akan membuat karyawan mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk membantu mencapai tujuan perusahaan atau sebaliknya (Wulandari & Rizana, 2020). Penurunan kepuasan karyawan dapat menjadi kesalahan fatal bagi perusahaan karena pekerjaan yang dibebankan akan sangat dipengaruhi (Santosa & Prayoga, 2021). Kekecewaan karyawan terhadap perusahaan akan membawa berbagai dampak yang tidak baik kemajuan perusahaan untuk terus berkembang (Ranti *et al.*, 2022). Perusahaan harus mampu menyeimbangkan kepuasan kerja karyawan agar tidak muncul kesenjangan yang membuat karyawan bekerja tanpa tanggungjawab (Agustini & Diputra, 2021). Masalah-masalah yang dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan harus segera diatasi oleh perusahaan agar operasional perusahaan tetap berjalan lancar (Putrayasa & Astrama, 2021).

Konflik kerja yang terjadi disetiap perusahaan dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan untuk bekerja (Baruna *et al.*, 2023). Konflik kerja diartikan sebagai permasalahan yang terjadi diperusahaan karena adanya perbedaan sudut pandang maupun persepsi dari setiap karyawan (Suartana & Dewi, 2020). Setiap konflik yang terjadi harus sesegera mungkin dapat diatasi oleh perusahaan agar tidak menjadi lebih besar dan mengganggu produktivitas perusahaan (Navella *et al.*, 2023). Karyawan yang berkonflik harus segera didisiplinkan agar dapat tetap dijalur yang sama dengan karyawan lainnya sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik (Irfad *et al.*, 2021). Konflik-konflik yang muncul dapat berupa konflik kecil tetapi jika tidak diatasi dengan baik lambat laun dapat menjadi konflik yang besar dan merugikan perusahaan itu sendiri (Yulianto & Harnani, 2019). Sekecil apapun konflik yang muncul di dalam lingkungan karyawan bekerja harus segera diatasi sehingga karyawan akan tetap puas bekerja dan memberikan hasil yang maksimal (Santosa & Prayoga, 2021).

Stres kerja juga dapat menurunkan kepuasan karyawan selama bekerja di setiap perusahaan (Polopadang *et al.*, 2019). Stres kerja diartikan sebagai reaksi psikologis yang dialami oleh karyawan selama bekerja karena adanya beban kerja yang berlebih atau ketidakmampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya (Agustini & Diputra, 2021). Stres kerja akan membuat karyawan tidak betah dalam pekerjaannya sehingga menjadi tidak puas bahkan dapat keluar dari pekerjaannya (Suartana & Dewi, 2020). Perusahaan harus memastikan karyawannya tidak stres untuk setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wulandari & Rizana, 2020). Pengelolaan karyawan yang baik dapat membantu perusahaan untuk menurunkan tingkat stres karyawan sehingga tetap puas bekerja dan melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya (Yulianto & Harnani, 2019). Perusahaan perlu mengajak karyawan untuk melakukan sesuatu yang menyenangkan dan tidak terpaku hanya pada pekerjaannya saja sehingga kepuasan karyawan dapat ditingkatkan (Lompoliu *et al.*, 2020).

Job insecurity menjadi faktor lain yang dapat menurunkan kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan (Ramadhanti *et al.*, 2021). *Job insecurity* diartikan sebagai kondisi tidak aman yang dirasakan oleh karyawan dalam lingkungan pekerjaannya (Astiti, 2023). *Job insecurity* mengganggu penyelesaian pekerjaan karyawan sehingga perusahaan juga akan dirugikan karena pekerjaan yang diberikan tidak diselesaikan dengan baik (Amin & Pancasasti, 2021). Karyawan dengan *job insecurity* yang tinggi akan takut untuk bekerja dan selalu merasa tidak puas dengan segala pekerjaan yang dilakukannya (Agoestyna & Mulyana, 2022). Karyawan yang selalu merasa takut selama bekerja akan menurunkan efektivitas kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan (Januartha & Adnyani, 2019). Perusahaan harus dapat menyediakan kondisi ataupun lingkungan kerja yang aman bagi perusahaan sehingga akan membantu setiap karyawannya untuk dapat terus menunjukkan hasil-hasil kerja yang maksimal (Meria, 2019).

PT. Ciomas Adisatwa Unit Bali merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak pada bidang pangan yaitu penghasil protein hewani berupa produk ayam potong dan olahan makanan yang berbahan pokok dari ayam yaitu sosis, *nugget*, *scallop*, dan bakso. Dari hasil prasurvey yang dilakukan pada karyawan produksi bagian *dirty area*, diketahui bahwa secara keseluruhan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini dapat diketahui dari masih banyaknya karyawan yang memberikan jawaban tidak puas dan terbukti pada pertanyaan “Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)” dimana 18 dari 30 karyawan masih merasa tidak puas. Hal serupa juga terjadi pada pernyataan “Gaji/upah (*salary*)” dimana 18 dari 30 karyawan produksi masih merasakan tidak puas atas gaji/upah yang diberikan oleh perusahaan PT. Ciomas Adisatwa Unit Bali. Prasurvey hanya

dilakukan pada karyawan produksi bagian *dirty* area karena pada bagian ini hanya terdapat 1 shift yaitu shift pagi.

Fenomena yang terjadi pada departemen produksi PT. Ciomas Adisatwa Unit Bali terkait masalah konflik kerja yaitu kurangnya kerjasama yang baik antara rekan kerja dalam organisasi, seperti kurangnya kordinasi antara kepala tim (*supervisor*) dengan bawahannya dan adanya unsur ketergantungan. Berdasarkan hasil dari wawancara yang dilakukan, karyawan berpendapat bahwa kepala tim (*supervisor*) sering kali tidak mengajak karyawan untuk melakukan kordinasi apabila terjadi suatu permasalahan. Hal ini tidak hanya terjadi pada kepala tim, namun terjadi pada hampir semua karyawan produksi. Masing-masing karyawan hanya melakukan apa yang menjadi pekerjaannya tanpa menghiraukan apa yang terjadi disekitarnya. Selain itu, beberapa karyawan juga berpendapat bahwa tingkat senioritas yang terjadi di bagian produksi masing dirasa tinggi, sehingga menyebabkan adanya konflik dan rasa canggung antara rekan kerja dalam organisasi.

Fenomena selanjutnya yaitu masalah stres kerja yang diakibatkan karena adanya konflik kerja dan beban kerja yang berlebihan beban kerja yang berlebihan, Stres kerja yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan karyawan dalam berinteraksi secara positif sesama karyawan dalam organisasi. Jika karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaan yang dilakukannya. Berdasarkan hasil wawancara, karyawan sering merasakan stres karena adanya penambahan job desk diluar dari pekerjaan yang semestinya di kerjakan. Sebagai contoh pada case tertentu dimana departemen gudang mendapatkan barang return yang cukup banyak sehingga perlu adanya proses repacking maka departemen gudang akan meminta perbantuan tenaga SDM dari departemen produksi dan pastinya bagian *dirty* area yang menjadi sasaran perbantuan SDM tersebut. Kenapa demikian, karena pada bagian *dirty* area hanya terdapat 1 shift (pagi) yang pastinya seluruh anggota pada bagian ini bekerja dan bisa dialihkan untuk melakukan pekerjaan tambahan perbantuan tersebut. Sehingga karyawan sering merasakan stres kerja karena beban kerja yang berlebihan yang berulang – ulang terjadi.

Fenomena selanjutnya yang terjadi pada Departemen Produksi PT. Ciomas Adisatwa Unit Bali yaitu terkait dengan adanya rasa ketidakamanan bekerja (*job insecurity*) karena kondisi psikologis karyawan akibat merasa ambigu, bingung, dan merasa tidak aman dikarenakan perubahan kondisi lingkungan kerja sehingga mengancam rasa keanggotaan dalam organisasi. Dari hasil wawancara dengan karyawan produksi menyatakan adanya case pada saat departemen gudang mengalami kendala saat melakukan loadingan barang dan

stock opname yang memerlukan tenaga tambahan, maka departemen gudang pasti meminta tenaga ke departemen produksi dan sasarannya adalah karyawan pada bagian dirty area. Kenapa demikian, karena karyawan pada bagian ini hanya satu shift sehingga pada saat tertentu karyawan produksi pada bagian ini akan mendapatkan pekerjaan tambahan dan situasi lingkungan kerja yang berbeda.

Konflik yang dialami oleh karyawan selama bekerja akan membuatnya tidak puas sehingga pekerjaannya menjadi terganggu (Yulianto & Harnani, 2019). Karyawan yang sering memiliki konflik perlu untuk didisiplinkan agar mampu meningkatkan kepuasannya dalam bekerja sehingga hasil yang ditunjukkannya juga menjadi lebih baik (Pardita & Surya, 2020). Santosa & Prayoga (2021), Baruna *et al.*, (2023), serta Irfad *et al.*, (2021) di dalam penelitian yang dilakukannya menemukan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh yang negatif dan juga signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis yang akan diujikan dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Diduga konflik kerja memiliki pengaruh yang negatif dan juga signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi di PT. Ciomas Adisatwa Unit Bali?

Tingkat stres pegawai selama bekerja akan membuat kepuasan yang dimilikinya terhadap pekerjaannya juga menurun (Suartana & Dewi, 2020). Karyawan harus membuat dirinya tidak mudah stress pada pekerjaannya sehingga tetap puas selama bekerja (Agustini & Diputra, 2021). Polopadang *et al.*, (2019), Wulandari & Rizana (2020), serta Santosa & Prayoga (2021) di dalam penelitian yang dilakukannya menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan juga signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis yang akan diujikan dalam penelitian ini adalah:

H₂ : Diduga stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan juga signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi di PT. Ciomas Adisatwa Unit Bali?

Ketakutan karyawan untuk kehilangan pekerjaannya juga akan menurunkan kepuasan yang dimiliki selama bekerja (Ranti *et al.*, 2022). *Job insecurity* yang menghantui karyawan perlu ditindaklanjuti perusahaan agar karyawan tetap puas bekerja (Meria, 2019). Ramadhanti *et al.*, (2021), Astiti (2023), serta Ranti *et al.*, (2022) di dalam penelitian yang dilakukannya menemukan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang negatif dan juga signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis yang akan diujikan dalam penelitian ini adalah:

H₃ : Diduga *job insecurity* memiliki pengaruh yang negatif dan juga signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi di PT. Ciomas Adisatwa Unit Bali?

Kepuasan kerja menjadi penunjang penting bagi perusahaan untuk dapat memaksimalkan kemampuan dari setiap karyawan yang dimilikinya (Putrayasa & Astrama, 2021). Perusahaan harus dapat menjamin karyawannya untuk tetap puas selama bekerja sehingga akan menunjukkan hasil yang terbaik di dalam pekerjaannya (Januartha & Adnyani, 2019). Yulianto & Harnani (2019) serta Agoestyna & Mulyana (2022) di dalam penelitian yang dilakukannya menemukan bahwa konflik kerja, stres kerja, dan *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis yang akan diujikan dalam penelitian ini adalah:

H₄ : Diduga konflik kerja, stres kerja, dan *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi di PT. Ciomas Adisatwa Unit Bali?

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan agar dapat menguji pengaruh konflik kerja, stres kerja, dan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja karyawan produksi di PT. Ciomas Adisatwa Unit Bali. Lokasi ini dijadikan peneliti untuk melakukan penelitian dikarenakan adanya temuan permasalahan yang dialami oleh karyawan produksi terkait dengan variabel-variabel yang diteliti. Populasi yang ada dipenelitian ini berjumlah 37 yang merupakan keseluruhan dari karyawan produksi yang mana keseluruhan populasi ini juga dijadikan sebagai sampel untuk memperoleh data penelitian. Data penelitian yang akan diujikan dikumpulkan peneliti melalui wawancara langsung dan juga memberikan responden kepada setiap responden untuk diisi sesuai dengan keadaan sebenarnya yang dirasakan oleh masing-masing responden. Data yang terkumpul nantinya akan diuji menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil penelitian yang diperoleh dan ditampilkan pada Tabel 1, memberikan informasi bahwa hasil yang diperoleh dari pengujian instrumen adalah nilai koefisien regresi yang lebih besar dari 0,30 dan berarti instrumen penelitian telah valid, sedangkan untuk besar nilai *chronbach's alpha* yang diperoleh melebihi 0,60 dan berarti bahwa instrumen penelitian telah reliabel. Secara keseluruhan rata-rata yang diperoleh untuk variabel kepuasan karyawan adalah sebesar 3,94 yang menandakan bahwa kepuasan yang dirasakan oleh setiap responden dikategorikan tinggi. Responden memberikan penilaian dengan rata-rata tertinggi untuk pernyataan "Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Unit Bali selalu tepat waktu mendapatkan gaji" yang bernilai sebesar 4,30, sedangkan responden memberikan penilaian

dengan rata-rata terendah untuk pernyataan “PT. Ciomas Adisatwa Unit Bali memberikan penghargaan atas kerja karyawan” yang bernilai sebesar 3,38.

Secara keseluruhan rata-rata yang diperoleh untuk variabel konflik kerja adalah sebesar 3,79 yang menandakan bahwa konflik kerja yang dirasakan oleh setiap responden dikategorikan tinggi. Responden memberikan penilaian dengan rata-rata tertinggi untuk pernyataan “Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Unit Bali senantiasa melakukan pergerakan positif untuk mencapai tujuan bersama perusahaan” yang bernilai sebesar 4,27, sedangkan responden memberikan penilaian dengan rata-rata terendah untuk pernyataan “Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Unit Bali cenderung tidak senang dalam melakukan pekerjaan secara berkelompok” yang bernilai sebesar 3,16.

Secara keseluruhan rata-rata yang diperoleh untuk variabel stres kerja adalah sebesar 3,23 yang menandakan bahwa stres kerja yang dirasakan oleh setiap responden dikategorikan cukup tinggi. Responden memberikan penilaian dengan rata-rata tertinggi untuk pernyataan “Volume pekerjaan di PT. Ciomas Adisatwa Unit Bali semakin meningkat” yang bernilai sebesar 3,65, sedangkan responden memberikan penilaian dengan rata-rata terendah untuk pernyataan “Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Unit Bali mengalami stress kerja karena fasilitas kerja yang belum menunjang dalam melaksanakan pekerjaan” yang bernilai sebesar 3,03.

Secara keseluruhan rata-rata yang diperoleh untuk variabel *job insecurity* adalah sebesar 3,82 yang menandakan bahwa *job insecurity* yang dirasakan oleh setiap responden dikategorikan tinggi. Responden memberikan penilaian dengan rata-rata tertinggi untuk pernyataan “Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Unit Bali merasa cemas jika adanya perampingan organisasi dan jumlah unit kerja” yang bernilai sebesar 3,89, sedangkan responden memberikan penilaian dengan rata-rata terendah untuk pernyataan “Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Unit Bali merasa cemas adanya penurunan penjualan yang akan berdampak pada posisinya didalam organisasi departemen produksi” yang bernilai sebesar 3,70.

Hasil penelitian yang diperoleh dan ditampilkan pada Tabel 3, memberikan informasi bahwa hasil uji untuk nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang diperoleh telah melebihi batas uji sehingga data residual penelitian telah terdistribusi secara normal, hasil uji untuk nilai Tolerance dan juga nilai VIF yang diperoleh setelah pengujian menunjukkan hasil yang telah memenuhi batas pengujian sehingga data penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yang terjadi, serta hasil uji untuk nilai *sig.* Yang diperoleh setelah pengujian

memiliki besar yang melebihi batas uji yaitu 0,05 sehingga data penelitian juga tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas yang terjadi.

Hasil penelitian yang diperoleh memberikan informasi bahwa dengan melihat besarnya nilai R Square yang diperoleh dari pengujian yaitu sebesar 0,653 memberikan arti bahwa sebesar 65,3 persen variabel kepuasan karyawan yang dibentuk dalam model penelitian ini dapat dijelaskan oleh variabel konflik kerja, stres kerja, dan juga *job insecurity* sedangkan untuk 34,7 persen sisanya dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor yang ada diluar diripada model penelitian ini seperti kompensasi, lingkungan kerja, promosi jabatan, mupun gaya kepemimpinan.

Hasil penelitian yang diperoleh, memberikan informasi bahwa persamaan yang dibentuk dari hasil regeresi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah $Y = 44,979 - 0,487 X_1 - 0,387 X_2 - 0,542 X_3$ dan lebih rinci dibahas sebagai berikut:

Hasil pengujian yang dilakukan memberikan hasil yaitu besarnya nilai koefisien regresi dari pengaruh konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar -0,487 (negatif), besarnya nilai t-hitung yang diperoleh sebesar -2,080 bernilai lebih kecil dari nilai t-tabel yaitu sebesar -2,021 serta signifikansi yang dimiliki adalah 0,045 memiliki nilai lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut dapat diarikan sebagai diterimanya hipotesis pertama yang diajukan yaitu konflik kerja memiliki pengaruh yang negatif dan juga signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi di PT. Ciomas Adisatwa Unit Bali. Hasil ini juga mengimplikasikan bahwa setiap terjadi konflik kerja yang semakin meningkat maka akan sangat menurunkan kepuasan kerja karyawan. PT. Ciomas Adisatwa Unit Bali harus mampu menekan setiap konflik yang dapat terjadi di antara karyawan sehingga setiap karyawan memiliki kepuasan yang cukup untuk memaksimalkan hasil kerjanya. Santosa & Prayoga (2021), Baruna *et al.*, (2023), serta Irfad *et al.*, (2021) di dalam penelitian yang dilakukannya menemukan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh yang negatif dan juga signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil pengujian yang dilakukan memberikan hasil yaitu besarnya nilai koefisien regresi dari pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar -0,387 (negatif), besarnya nilai t-hitung yang diperoleh sebesar -2,959 bernilai lebih kecil dari nilai t-tabel yaitu sebesar -2,021 serta signifikansi yang dimiliki adalah 0,006 memiliki nilai lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut dapat diarikan sebagai diterimanya hipotesis kedua yang diajukan yaitu stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan juga signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi di PT. Ciomas Adisatwa Unit Bali. Hasil ini juga mengimplikasikan bahwa setiap terjadi peningkatan stres kerja yang dirasakan oleh

karyawan maka akan sangat menurunkan kepuasan kerja karyawan. PT. Ciomas Adisatwa Unit Bali harus mampu menekan stres kerja yang dapat dialami oleh seluruh karyawannya sehingga setiap karyawan memiliki kepuasan yang cukup untuk memaksimalkan hasil kerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Polopadang *et al.*, (2019), Wulandari & Rizana (2020), serta Santosa & Prayoga (2021) di dalam penelitian yang dilakukannya menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan juga signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil pengujian yang dilakukan memberikan hasil yaitu besarnya nilai koefisien regresi dari pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar -0,542 (negatif), besarnya nilai t-hitung yang diperoleh sebesar -2,080 bernilai lebih kecil dari nilai t-tabel yaitu sebesar -2,123 serta signifikansi yang dimiliki adalah 0,041 memiliki nilai lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut dapat diartikan sebagai diterimanya hipotesis ketiga yang diajukan yaitu *job insecurity* memiliki pengaruh yang negatif dan juga signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi di PT. Ciomas Adisatwa Unit Bali. Hasil ini juga mengimplikasikan bahwa setiap *job insecurity* yang semakin meningkat maka akan sangat menurunkan kepuasan kerja karyawan. PT. Ciomas Adisatwa Unit Bali harus mampu menekan setiap konflik yang dapat terjadi di antara karyawan sehingga setiap karyawan memiliki kepuasan yang cukup untuk memaksimalkan hasil kerjanya dalam membantu perusahaan untuk membangun usaha menjadi lebih besar. Ramadhanti *et al.*, (2021), Astiti (2023), serta Ranti *et al.*, (2022) di dalam penelitian yang dilakukannya menemukan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang negatif dan juga signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian yang diperoleh, memberikan informasi bahwa hasil regresi untuk uji yang dilakukan menunjukkan besarnya nilai F-hitung yang diperoleh adalah sebesar 6,013 memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai F-tabel yang bernilai sebesar 2,84 dengan nilai *sig.* yang dimiliki adalah 0,002 bernilai lebih kecil dari 0,000. Hasil tersebut dapat diartikan sebagai diterimanya hipotesis keempat yang diajukan yaitu konflik kerja, stres kerja, dan *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi di PT. Ciomas Adisatwa Unit Bali. Hasil ini juga mengimplikasikan bahwa setiap konflik kerja, stres kerja, dan *job insecurity* yang semakin meningkat maka akan sangat menurunkan kepuasan kerja karyawan. PT. Ciomas Adisatwa Unit Bali harus mampu menekan setiap konflik yang dapat terjadi di antara karyawan sehingga setiap karyawan memiliki kepuasan yang cukup untuk memaksimalkan hasil kerjanya dalam membantu perusahaan untuk membangun usaha menjadi lebih besar dan sukses. Yulianto &

Harnani (2019) serta Agoestyna & Mulyana (2022) di dalam penelitian yang dilakukannya menemukan bahwa konflik kerja, stres kerja, dan *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan pada hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini memiliki kesimpulan bahwa (1) konflik kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi di PT. Ciomas Adisatwa Unit Bali, (2) stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi di PT. Ciomas Adisatwa Unit Bali, (3) *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi di PT. Ciomas Adisatwa Unit Bali, dan juga (4) konflik kerja, stres kerja, dan *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi di PT. Ciomas Adisatwa Unit Bali. Saran yang diberikan dengan melihat hasil penelitian ini meliputi (1) melakukan kegiatan *family gathering* atau perlombaan antar divisi agar karyawan memiliki rasa keuargaan yang tinggi, (2) menyediakan fasilitas kerja yang mumpuni agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja, serta (3) perusahaan dapat menyampaikan keterbukaan informasi pada seluruh karawan tentang status penjualan dan lain sebagainya, agar karyawan memperoleh informasi jelas tentang keberadaan perusahaan dan ikut merasakan beban yang dialami perusahaan.

Daftar Pustaka

- Agustini, N. K., & Diputra, G. I. S. (2021). "Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Intention To Quit Karyawan Hotel." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 988–997.
- Amin, R. Al, & Pancasasti, R. (2021). "Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Technomedia Journal*, 6(2), 176–187.
- Astiti, N. P. J. (2023). "Pengaruh Job Insecurity Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan Umkm Keripik Biru Kesiman)." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(8), 1489–1499.
- Baruna, K. A. T., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. (2023). "Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tirta Investama Bali Di Denpasar." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(7), 1437–1445.
- Dwipayanti, N. K., & Astrama, I. M. (2022). "Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak Food And Beverage Service Departement Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2), 403–411.
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). "Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial." *Prosiding University Research Colloquium*, 11, 77–85.
- Irfad, A., Sanusi, F., & Mukhsin, M. (2021). "Manajemen Beban Kerja, Konflik Kerja Dan

-
- Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Di Pt Harapan Teknik Shipyard.” *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 5(1), 16–32.
- Januartha, A. A. G. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). “Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 7548–7575.
- Lompoliu, W. T., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2020). “Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Golden Mitra Inti Perkasa Manado.” *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 554–564.
- Meria, L. (2019). “Mengukur Dampak Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja.” *Jurnal Ekonomi: Journal Of Economic*, 10(2), 161–168.
- Navella, I. A. Y., Hartati, P. S., & Mahayasa, I. G. A. (2023). “Pengaruh Komitmen Organisasional, Profesional Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak.” *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(7), 1285–1292.
- Pardita, I. P. I., & Surya, I. B. K. (2020). “Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 819–840.
- Polopadang, K. Y., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2019). “Dampak Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi.” *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5215–5224.
- Putrayasa, I. K., & Astrama, I. M. (2021). “Pengaruh Etos Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Danamas Insan Kreasi Andalan (Dika) Denpasar.” *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 25–37.
- Putri, M. A. (2018). “Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Auditor Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus Di Kantor Akuntan Publik Di Kota Semarang).” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Kontemporer*, 2(2), 1–18.
- Ramadhanti, I. L. F., Darna, N., & Herlina, E. (2021). “Pengaruh Beban Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis).” *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 3(2), 30–39.
- Ranti, T. O., Hermawati, A., & Hastuti, T. (2022). “Analisis Dampak Mediasi Kepuasan Kerja Berbasis Job Insecurity Terhadap Turnover Intention.” *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(1), 10–20.
- Santosa, S., & Prayoga, A. (2021). “Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Terang Dunia Internusa.” *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–14.
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 863–883.
- Wulandari, F. R., & Rizana, D. (2020). “Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Ketidakpuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Mnc Sky Vision Tbk Kebumen).” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (Jimmba)*, 2(3), 323–330.
- Yulianto, Y., & Harnani, S. (2019). “Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Relawan Pmi Pada Perguruan Tinggi Di Kabupaten Malang.” *Jurnal Manajemen Jaya Negara*, 11(1), 42–49.
-