



Desmiwarnita¹
 Evi Susanti Tasri²

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PADANG PARIAMAN

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik peran ganda, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman sebanyak 62 orang. Teknik yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah total sampling (sampel total), yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja memiliki pengaruh negatif, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman. Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, Lingkungan Kerja

Abstract

This study aims to analyze the effect of dual role conflict, work stress and work environment on job satisfaction of employees of the Office of the Ministry of Religion of Padang Pariaman Regency. The population in this study were all employees of Padang Pariaman Religious Office as many as 62 people. The technique used to determine the number of samples is total sampling (total sample), which is a sampling technique where the number of samples is equal to the population. This study uses multiple linear regression tests, which aim to determine how much influence the independent variable has on the dependent variable. The results of this study indicate that dual role conflict and job stress have a negative influence, while work environment has a positive influence on employee job satisfaction at the Padang Pariaman Office of the Ministry of Religion. Dual Role Conflict, Work Stress, and Work Environment together have a significant effect on Employee Job Satisfaction at the Padang Pariaman Office of the Ministry of Religion.

Keywords: Tourist interest; Bukittinggi City; Multiple Regression Analysis

PENDAHULUAN

Secara umum, kepuasan kerja adalah ekspresi emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari evaluasi terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Menurut Sunarta (2019), kepuasan kerja adalah suatu sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ekspresi-afeksi), atau kesenjangan (gab) antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan. Ketika seseorang merasa senang dalam bekerja, berarti apa yang menjadi tanggung jawabnya telah dikerjakan dengan baik dan merasa puas dengan hasil yang telah dicapainya (Yadav et al., 2023). Sebaliknya, apabila seseorang dalam bekerja tidak didukung dengan peralatan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan perhatian yang rendah dari pihak manajemen, maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja.

¹² Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi, Indonesia
 desmiwarnitadesmi@gmail.com

Karyawan dituntut untuk bekerja dengan memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak yang membutuhkan, hal ini terjadi apabila karyawan merasa puas. Kepuasan kerja yang tinggi dari karyawan mampu meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan kegiatan pelayanan dan hal ini menjadi tolak ukur bagi karyawan untuk keberhasilan karyawan yang baik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap yang antusias terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan memiliki sikap yang kurang antusias terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap yang positif dan menyenangkan terhadap pekerjaannya. Sikap positif ini dapat berupa kesediaan untuk menerima nilai-nilai organisasi tempat ia bekerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor.

Data yang diperoleh dari survei awal terhadap 20 responden pegawai mengenai kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman sebagai berikut:

Tabel 1. Survei Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman

No	Pertanyaan	Skor (%)	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Saya merasa bahwa organisasi telah memberikan gaji sesuai dengan standar yang berlaku.	30	70
2	Merupakan suatu kebanggaan bagi saya untuk bekerja dengan rekan-rekan kerja yang mendukung pekerjaan saya.	35	65
3	Saya merasa atasan saya mendukung bawahannya.	40	60
4	Saya memiliki hasrat untuk melakukan pekerjaan yang menarik dan menantang	45	55
Rata-rata		37,5	62,5

Sumber: Hasil survei awal di kantor Kementerian Agama

Berdasarkan tabel 1.1 hasil survei awal menunjukkan bahwa rata-rata karyawan menjawab tidak setuju dengan jawaban pertanyaan yang diajukan oleh peneliti sebesar 62,5% dan yang menjawab setuju sangat rendah rata-rata sebesar 37,5%. Seperti yang tertera pada pernyataan 1 bahwa "Saya merasa organisasi telah memberikan gaji sesuai dengan standar yang berlaku", 70% responden menjawab tidak setuju sedangkan yang menjawab setuju hanya 30%. Begitu juga dengan pernyataan terakhir pada poin 4 "Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang" 55% menjawab tidak setuju sedangkan hanya 45% yang menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman masih rendah.

Menurut Faizi dkk. (2017), terdapat dua faktor yang berdampak pada kepuasan kerja, yaitu faktor karyawan dan faktor pekerjaan. Faktor pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial dan jaminan sosial tenaga kerja, kesempatan promosi, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja seorang karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal (organisasi), tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal (karyawan), dimana kedua faktor tersebut saling mempengaruhi atau berkaitan. Salah satu faktor intrinsik yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah konflik peran yang dialami karyawan dalam menjalankan tugasnya (Churiyah, 2011). Seorang karyawan pada umumnya diberikan peran oleh atasan sebagai pemimpin, penyeimbang dalam tim kerja, atau mereka yang diposisikan sebagai pendukung dalam setiap tugas. Konflik peran ganda muncul karena peran dengan orientasi yang berbeda sama-sama membutuhkan waktu, tenaga, dan perhatian sehingga apabila salah satu peran dilakukan dengan baik, maka peran yang lain menjadi terbengkalai.

Selain faktor intrinsik, terdapat faktor ekstrinsik yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah stres kerja dan budaya organisasi. Stres kerja karyawan merupakan suatu kondisi yang memberikan tekanan pada karyawan sehingga menimbulkan perasaan tidak nyaman yang berujung pada keadaan stres. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaan, yang disebabkan oleh stres kerja yang berasal dari lingkungan kerja seperti faktor lingkungan, organisasi dan individu, tingkat stres kerja tergantung dari manajemen stres yang dilakukan oleh individu dalam menghadapi stres kerja tersebut.

Menurut Bhastary Dwipayani (2020), "Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Atau perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Faktor ekstrinsik lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah budaya organisasi, Sopiah (2008). Dalam suatu organisasi, umumnya terbentuk suatu budaya yang diharapkan melekat dan tumbuh dalam diri setiap orang yang ada di dalamnya. Nilai-nilai, keyakinan dan asumsi merupakan tiga aspek yang membentuk budaya dalam organisasi itu sendiri. Budaya instansi yang baik akan mampu menciptakan kondisi kerja yang kondusif bagi setiap karyawan dan karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan mencapai kepuasan yang mereka cari.

Dan lingkungan kerja instansi terbentuk dari hasil pengaruh timbal balik dari tiga faktor yaitu sikap dan keyakinan orang-orang yang berada di lingkungan instansi dan di luar lingkungan instansi, norma-norma budaya instansi, dan hubungan antar individu di dalam instansi. Lingkungan kerja instansi yang efektif akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam instansi tersebut dan menggambarkan bahwa ketiga faktor tersebut bekerja secara sinergis, Zamroni (2011).

Mewujudkan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat tidak lepas dari kinerja seorang pegawai. Kinerja pegawai dalam instansi dapat dianalisis dari tingkat kepuasan kerja pegawai. Semakin baik kinerja seorang pegawai, maka akan menggambarkan kepuasan kerja pegawai tersebut. Karena kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting, maka perlu diteliti lebih lanjut faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh konflik peran ganda, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, menurut Sugiyono (2017): "Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman yang berjumlah 62 orang, Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling (sampel total), total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, Sugiyono (2017). Alasan menggunakan total sampling karena menurut Sugiyono (2017) jumlah populasi yang kurang dari 100, maka seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian, semuanya berjumlah 62 orang.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden melalui jawaban dalam kuesioner penelitian. Sedangkan data sekunder yang merupakan jenis data kedua yang mendukung penelitian ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber informasi yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti. Sumber data sekunder merupakan sumber data seperti data pegawai, struktur organisasi, jurnal dan bacaan-bacaan yang berkaitan dengan penelitian dan sumber data ini diperoleh dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman dengan kurun waktu khususnya tahun 2019.

Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Setelah data terkumpul, hasilnya akan disajikan secara deskriptif kemudian dianalisis untuk keperluan pengujian hipotesis yang telah dikembangkan (Bungin, 2018).

Kuesioner digunakan untuk mendapatkan data primer yang dibagikan secara langsung kepada sampel terpilih dengan mendatangi responden. Kuesioner berisi pertanyaan mengenai demografi responden seperti jenis kelamin, usia, pekerjaan, dan masa kerja, khususnya untuk pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Selain itu, kuesioner juga berisi pernyataan mengenai pandangan responden yang berkaitan dengan konflik peran ganda, stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Interval dengan teknik skala Likert. (Karlina Aprilia, 2017) mendefinisikan skala likert dirancang untuk menilai sejauh mana subjek setuju dan tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan. Untuk mengukur pendapat responden digunakan skala likert yang berisi 5 (lima) preferensi jawaban dan dibuat dalam bentuk centang (√) atau silang (X) dengan rincian sebagai berikut: Skor 1 (STS = Sangat Tidak Setuju), Skor 2 (TS = Tidak Setuju, Skor 3 (RG = Ragu-ragu), Skor 4 (S = Setuju), dan Skor 5 (SS = Sangat Setuju).

Tabel 2. Pengukuran Skala Likert dari Variabel Penelitian

Nomor	Kategori jawaban	Skor positif	Skor negatif
1	Sangat setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (RG)	3	3
4	Tidak setuju (TS)	2	4
5	Sangat tidak setuju (STS)	1	5

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengumpulkan informasi atau data penelitian. Menurut (Sugiyono, 2017) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara.

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan pertanyaan (Moleong, 2017). Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang pewawancaranya menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan (Moleong, 2017). Metode ini digunakan untuk memperoleh informasi mengenai pengaruh konflik peran ganda, stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Menurut (Sugiyono, 2015). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah konflik peran ganda (X1), stres kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan variabel terikatnya adalah Kepuasan Kerja (Y).

Definisi dari setiap variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Definisi Operasional Penelitian

Variabel dan Definisi	Indikator	Alat Ukur
Kepuasan Kerja (Y) adalah Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang tanggung jawab pekerjaan mereka.	1. Pekerjaan 2. Gaji 3. Promosi 4. Gaji tambahan 5. Rekan kerja 6. Kondisi kerja 7. Alokasi waktu 8. Pengawasan 9. Kekeluargaan 10. Pengembangan pekerjaan 11. Alokasi tugas 12. Konflik	Skala likert

<p>Konflik Peran Ganda (X1) adalah kejadian sehari-hari dari dua peran atau lebih di mana pemenuhan satu peran dapat mengakibatkan kesulitan untuk memenuhi peran lainnya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat kerja 2. Sikap tegas 3. Menghadapi masalah 4. Konsentrasi 5. Tidak sesuai dengan keinginan 6. Santai 	<p>Skala likert</p>
<p>Stres kerja (X2) adalah Kondisi-kondisi yang cenderung menimbulkan stres. Sumber stres yang dapat mempengaruhi kinerja yang berkaitan dengan faktor organisasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang melelahkan 2. Kelelahan 3. Membingungkan 4. Keterampilan kerja 5. Dikejar oleh waktu 6. Target agensi 	<p>Skala likert</p>
<p>Lingkungan kerja (X3) adalah komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi 2. Rekan kerja 3. Suasana kerja 4. Aktivitas kerja 5. Fasilitas kerja 6. Dukungan kerja 	<p>Skala likert</p>

Sumber : Data sekunder diolah oleh penulis, 2023.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Dari 62 orang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, kelompok umur responden yang paling banyak adalah kelompok umur besar 41-50 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau 40% dan kelompok umur responden yang paling sedikit adalah kelompok umur 21-30 tahun yaitu sebanyak 4 orang atau sekitar 6%. Hal ini jelas bahwa usia pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman merupakan usia yang sudah matang dalam bekerja. Sedangkan usia yang paling sedikit adalah 21-30 tahun.

Responden dengan tingkat pendidikan terbanyak dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan S1 sebanyak 19 orang atau sekitar 31%. Hal ini berarti perekrutan pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman memang lebih banyak diambil dari lulusan S1. Responden dengan tingkat pendidikan paling sedikit adalah responden dengan tingkat pendidikan S2. Keadaan ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman yang S2 masih sedikit, masih banyak pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman yang tidak terlalu berkeinginan untuk melanjutkan pendidikan S2.

Berdasarkan masa kerja, responden terbanyak adalah responden yang memiliki masa kerja lebih dari 11 - 20 tahun, yaitu sebanyak 29 orang atau sekitar 47%. Kondisi ini berarti banyak pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman dengan masa kerja 11 - 20 tahun disebabkan karena banyak pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman yang sudah berpengalaman di Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman. Kondisi ini juga didukung dengan banyaknya pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman yang sudah berpengalaman dan menekuni pekerjaan ini.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Data

Untuk mengetahui ketepatan dan keandalan instrumen (kuesioner) dalam pengumpulan data, maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas yang akan digunakan. Untuk menguji validitas setiap butir pertanyaan, maka skor-skor yang ada pada butir pertanyaan yang bersangkutan dikorelasikan dengan skor total. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas adalah dengan menggunakan korelasi product moment yang dikemukakan oleh (Arikunto, 2016), yaitu dikatakan valid atau sah instrumen penelitian apabila memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Sehubungan dengan uraian di atas, maka dapat disajikan hasil olahan data validitas instrumen penelitian dengan menggunakan model analisis korelasi product moment melalui tabel 4.8.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Pertanyaan Nomor	<i>Corrected Item-Total Correlation (r hitung)</i>	r table	Keterangan
1	0.502	0.3494	Valid
2	0.634	0.3494	Valid
3	0.512	0.3494	Valid
4	0.670	0.3494	Valid
5	0.488	0.3494	Valid
6	0.353	0.3494	Valid
7	0.649	0.3494	Valid
8	0.367	0.3494	Valid
9	0.417	0.3494	Valid
10	0.366	0.3494	Valid
11	0.627	0.3494	Valid
12	0.737	0.3494	Valid

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) yang lebih besar dari r tabel. Dimana nilai r tabel dalam penelitian dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan nilai $df=n-2=32-2=30$ yaitu 0,3494. Dalam artian item-item pertanyaan dalam penelitian ini menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Selanjutnya, uji validitas variabel X1 (Konflik Peran Ganda) terhadap 32 responden diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan adalah valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) yang lebih besar dari r tabel. Dimana nilai r tabel pada penelitian dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi, maka nilai $df = n-2 = 32-2 = 30$ adalah sebesar 0,3494. Dalam artian item-item pertanyaan dalam penelitian ini menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Konflik Peran Ganda (X1)

Pertanyaan nomor	<i>Corrected Item-Total Correlation (r-Hitung)</i>	r table	Keterangan
1	0.657	0.3494	Valid
2	0.652	0.3494	Valid
3	0.781	0.3494	Valid
4	0.492	0.3494	Valid
5	0.526	0.3494	Valid
6	0.386	0.3494	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Selanjutnya, uji validitas variabel X2 (Stres kerja) terhadap 32 responden menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) yang lebih besar dari r tabel. Dimana nilai r tabel pada penelitian dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan nilai $df n-2 = 32-2 = 83$ yaitu 0,3494. Dalam artian item-item pertanyaan dalam

penelitian ini menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

Pertanyaan nomor	<i>Corrected Item-Total Correlation (r-hitung)</i>	r table	Keterangan
1	0.395	0.3494	Valid
2	0.460	0.3494	Valid
3	0.544	0.3494	Valid
4	0.856	0.3494	Valid
5	0.789	0.3494	Valid
6	0.434	0.3494	Valid

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS

Selanjutnya, uji validitas variabel X3 (Lingkungan Kerja) terhadap 32 responden menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Corrected Item-Total Correlation (r hitung) yang lebih besar dari r tabel. Dimana nilai r tabel pada penelitian dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan nilai df $n-2 = 32-2 = 30$ yaitu 0,3494. Dalam artian item-item pertanyaan dalam penelitian ini menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 7

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Pertanyaan nomor	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r table	Keterangan
1	0.759	0.3494	Valid
2	0.891	0.3494	Valid
3	0.491	0.3494	Valid
4	0.369	0.3494	Valid
5	0.584	0.3494	Valid
6	0.653	0.3494	Valid

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini pada variabel Y diperoleh nilai Alpha sebesar 0,739. Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan dengan angka koefisien Cronbach Alpha ($\alpha \geq 0,60$). Karena nilai Cronbach Alpha ($\alpha \geq 0,60$), maka item-item instrumen pertanyaan pada variabel Y, X1, X2, dan X3 terbukti reliabel. Dengan kata lain, alat ukur dalam penelitian ini memiliki konsistensi sehingga apabila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama pada waktu yang berbeda akan diperoleh hasil yang relatif sama.

Table 8 Reliability test

No	Variable	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepuasan kerja (Y)	0.739	Reliabel
2	Konflik peran ganda (X1)	0.692	Reliabel
3	Stress kerja (X2)	0.832	Reliabel
4	Lingkungan kerja (X3)	0.874	Reliabel

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 21

Analisis Regresi Linier Berganda

Secara rinci, hasil pengujian regresi berganda ditunjukkan pada Tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9. Persamaan Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-68.720	43.237		-1.589	.117
	Konflik peran ganda (X1)	.111	.095	.088	1.172	.246
	Stress kerja (X2)	.454	.094	.402	4.836	.000
	Lingkungan kerja (X3)	.597	.099	.517	6.053	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS Output (2023)

Adjusted R-Squared = 0.856

Berdasarkan Tabel 4.15, diperoleh model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 68,720 - 0.111 (X_1) - 0.454 (X_2) + 0.597 (X_3)$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat dijelaskan bahwa:

- a. Dari persamaan di atas dapat dilihat bahwa terdapat nilai konstanta sebesar 68.720 yang berarti jika konflik peran ganda, stres kerja, lingkungan kerja bernilai nol, maka nilai variabel kepuasan kerja sebesar 68.720. Hal ini berarti variabel konflik peran ganda, stres kerja, lingkungan kerja memberikan kontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.
- b. Nilai koefisien regresi konflik peran ganda bernilai positif 0,111. Hal ini berarti apabila konflik peran ganda mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,111 satuan.
- c. Nilai koefisien regresi stres kerja bernilai positif yaitu 0,454. Hal ini berarti apabila stres kerja mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman sebesar 0,454 satuan.
- d. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja bernilai positif yaitu 0,597. Hal ini berarti apabila lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman sebesar 0,597 satuan.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman. Hal ini mengindikasikan bahwa konflik peran ganda menentukan kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman. Artinya semakin baik seorang pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman dalam menangani konflik peran ganda, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

Variabel konflik peran ganda memiliki koefisien sebesar 0,111 dengan tingkat signifikan 0,246 yang berarti konflik peran ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini mengindikasikan bahwa konflik peran ganda dapat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman, walaupun tidak secara signifikan. Jika ingin meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman, maka harus menurunkan konflik peran ganda pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Priyatasari dan Balqis, 2016) yang menunjukkan bahwa konflik peran ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Variabel stres kerja memiliki koefisien sebesar -0,456 yang berarti stres kerja memiliki pengaruh hampir setengahnya terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja yang tinggi

dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman. Jika ingin meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman, maka harus menurunkan stres kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman yang ada di instansi tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Marisa Putri, 2013) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Variabel lingkungan kerja memiliki koefisien sebesar 0,597 yang berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh paling tinggi diantara 3 variabel yang diteliti. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja sangat berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman. Jika ingin meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman, maka harus menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi Pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman di instansi tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Suhadi, 2016) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda, stres kerja, lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman dengan uji anova nilai F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan uji R Square 0,856. Hal ini berarti secara bersama-sama konflik peran ganda, stres kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 85,6% terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

Artinya konflik peran ganda, stres kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja yang buruk, akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini sejalan dengan penelitian (Priyatnasari dan Balqis, 2016), (Marisa Putri, 2013), (Suhadi, 2016), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik peran ganda, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

SIMPULAN

Konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman. Hal ini berarti kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman akan meningkat jika konflik peran ganda di instansi tersebut rendah dan membuat pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman. Hal ini berarti kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman akan meningkat jika stres kerja rendah, karena stres kerja dapat menurunkan semangat kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman dalam melaksanakan pekerjaan. Semakin tinggi stres kerja seorang pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman dalam suatu instansi, maka akan semakin rendah pula kepuasan kerjanya dalam melakukan pekerjaannya di instansi tersebut. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman. Artinya kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman akan meningkat apabila lingkungan kerja instansi tersebut sangat baik dan bagus, sehingga membuat pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman semangat dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Dan lingkungan kerja yang baik akan mendorong kepuasan kerja yang tinggi. Konflik peran ganda, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman. Dengan angka Uji F Anova 0,000, dengan demikian kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman dipengaruhi oleh variabel bebas konflik peran ganda, stres kerja dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Pt Rinekecipta, Vi.
- As'ad, M. (2010). *Pengaruh Kompensasi Non Finansial Dan Lingkungan Kerja*. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi. Industri, Edisi Iv.
- Ayuningtyas, S., & Wibowo, U. D. A. (2020). *Pengaruh Religiusitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Waroeng " Ss " Di Purwokerto*. *Jurnal Urecol*, 316–321.

- Bhastary Dwipayani, M. (2020). Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Bungin, B. (2018). *Metode Penelitian Sosial & Ekonomi: Format-Format Kuantitatif Dan Kualitatif Untuk Studi Sosiologi, Kebijakan, Publik, Komunikasi, Manajemen, Dan Pemasaran Edisi Pertama*. Kencana Prenada Media Group, Edisi Pert.
- Churiyah. (2011). *Kerja Dan Komitmen Organisasional*. Cv. Haji Masagung. Mangkuprawira, Syafry.
- Faizi, M. F., Dirseciu, P., Robinson, J. R., Dirseciu, P., Freund, H., Bergbau-, V. B. B., Dirseciu, P., Aqüicultura, P. D. E. P. E. M., Donalek, J. G., Soldwisch, S., Coesão, E. D. E., Moreira, M. A., Fernandes, R. F., Federal, U., Catarina, D. S. E. S., Gerais, D., Silva, S. Da, Learning, B. T., Baxto, W., ... Jose Perona, J. (2017). Faktor-Faktor Yang Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 1, 43. <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Universitas Diponegoro.
- Gofur, A., Ekonomi, F., & Islam, U. (2018). Abdul Gofur. 3, 295–304.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Bpfe, 21.
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83. <https://doi.org/10.14710/Jab.V7i2.22693>
- Jimad. (2016). “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Karyawati Perbankan Di Bandar Lampung.” *Jurnal Ilmiah Berkala Empat Bulanan*, Vol.6(No.3).
- Kristin Juwita & Devy Arintika. (2018). Dampak Konflik Peran Terhadap Stres Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Jombang Intermedia Press (Jawa Pos Radar Jombang). *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2).
- Lukman Cahyadi, D. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Pemeriksa Bpkp Perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta (Diy). *Jurnal Manajemen Indonesia*.
- Maharani, E. P. (2019). *Konflik Peran Ganda Wanita Karier*. Undergraduate Thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim., 2, 1–13.
- Marisa Putri. (2013). Pengaruh Konflik Peran, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Rs Ibu Dan Anak Mutiara Hati Jakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 16(2), 145–154.
- Meidah. (2013). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Wanita (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi)”. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 2(4).
- Priyatnasari Dan Balqis. (2016). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Kepuasan Kerja Perawat Rsud Daya Kota Makassar. *Jurnal. Universitas Hasanuddin*, 1(2).
- Rafika Putri. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Studia Universitatis Babe-Bolyai Oeconomica*, 61(3), 20–31.
- Rini Astuti & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, Vol. 6(No.1).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*, 308.
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D*. Penerbit Cv. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Suhadi. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Di Kabupaten Klaten. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/Efisiensi.V16i2.27421>
- Yadav. (2015). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *International Journal Of Multidisciplinary Research*, Vol.1(Issue 8), 248–260.
- Yadav, U. S., Fathoni, T., & Wijayanti, L. M. (2023). Development Of A Sanitation Education Program In Communities Near The Ganges River. *International Assulta Of Research And Engagement (Iare)*, 1(1), 39–47.