

The Influence of Work Conflict, Work Stress and Compensation on Employee Job Satisfaction at PT Otsuka Distribution Indonesia in the Pandemic Era

[Pengaruh Konflik kerja, Stres kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Otsuka Distribusi Indonesia di Era Pandemi]

Ferdi Rahmad Irawan¹⁾, Herlinda Maya Kumala Sari SE., MM.²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email penulis korespondensi : herlindamayakumala@umsida.ac.id

Abstract. *Study This have a purpose For give an example, knowledge, understanding, and testing about the conflict of work, stress of work, and compensation for job satisfaction in PT Otsuka Indonesia Distribution. The sampling technique uses a purposive sample totaling 101 subject to fill out the questionnaire through paper to respondent . Data analysis technique is quantitative statistical with descriptive method and Linkert Scale. Test hypothesis with use tool help program SPSS. Research results this show that conflict of work can decrease job satisfaction and stress of work and compensation can being an effect for job satisfaction.*

Keywords - *Conflict of Work, Work Stress, Compensation, Job Satisfaction*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk memberikan contoh, pengetahuan, pengertian dan pengujian terkait Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Karyawan Pada PT Otsuka Distribusi Indonesia di era Pandemi. Teknik pengambilan sample menggunakan Purposive sampel berjumlah 101 orang responden dengan mengisi form kuisioner manual atau kertas Makanan dan Minuman dengan menyebar kuisioner melalui google form kepada responden. Teknik analisis data kuantitatif deskriptif dan menggunakan skala linkert menggunakan alat bantu program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, stress kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyawan.*

Kata Kunci – *Konflik Kerja, Stress Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja.*

I. PENDAHULUAN

Bulan Maret pada tahun 2020 dikejutkan dengan wabah virus corona (Covid-19) yang menginfeksi hampir seluruh negara di dunia. Dimana Covid-19 ini bermula dan terdeteksi di negara Wuhan, China pada Desember 2019 dan mulai tersebar keberbagai penjuru dunia sehingga indonesia menetapkan wabah Corona Virus atau Covid-19 sebagai Bencana Nasional non alam atau pandemi covid 19. Virus yang menyebabkan Covid-19 terutama ditularkan melalui droplet (percikan air liur) yang dihasilkan pada saat orang yang terinfeksi batuk, bersin, atau mengembuskan nafas. Hal ini menimbulkan perubahan signifikan pada setiap orang dalam melakukan aktifitas setiap harinya[1].

Pemerintah menerbitkan PP Nomor 21 Tahun 2020 tentang kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) yang merupakan strategi pemerintah untuk dapat mencegah virus corona semakin menyebar, sementara itu menurut Kementerian Kesehatan (Kemenkes) RI, PSBB tak sepenuhnya membatasi seluruh kegiatan masyarakat, pembatasan tersebut hanya berlaku untuk aktivitas tertentu saja di suatu wilayah yang terduga terinfeksi Covid-19[2]. Banyak sekolah dan Universitas yang diliburkan oleh pemerintah dengan memberlakukan belajar dan bekerja didalam rumah, membatasi kegiatan keagamaan, pembatasan moda transportasi, pembatasan kegiatan ditempat umum dan meliburkan tempat kerja dan kegiatan lainnya khusus terkait aspek pertahanan keamanan.

Masalah pandemi covid-19 tersebut tampaknya mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja karena karyawan terpaksa bekerja tidak selayaknya. Peraturan pemerintah mengenai pandemi covid 19 mengharuskan sebagian karyawan bekerja dari rumah. Sebagian karyawan yang merasa puas karena mereka lebih senang bekerja dirumah. dengan bekerja dirumah mereka lebih rileks dalam bekerja karena tidak dipantau secara langsung oleh pimpinan, jam kerja menjadi fleksibel serta bisa menikmati kebersamaan dengan keluarga lebih lama[3]. Konflik yang terjadi pada lingkungan pekerjaan timbul dari konflik yang terjadi dilingkungan kerja dan menghasilkan kepuasan hidup yang lebih rendah dan konflik yang lebih besar dalam lingkup keluarga[4]. Selain konflik kerja, stres kerja

menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres kerja yang dialami karyawan berbeda-beda. Stress ditentukan pula oleh individunya sendiri. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stress kerja bagi karyawan antara lain tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pimpinan yang menuntut dan merugikan perusahaan karena tidak seimbang antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya[5].

Besarnya balas jasa yang telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Karyawan menganggap kompensasi sangat penting karena bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Seorang karyawan akan berusaha mencapai kinerja yang maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Jika seorang karyawan mencapai kinerja maksimal yang diharapkan perusahaan, maka karyawan tersebut mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan suatu fungsi nilai, persepsi, dan perbedaan menurut tenaga kerja mengenai yang seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting untuk dipahami pengelola organisasi[6].

Sebagai perusahaan distribusi yang bergerak dalam bidang minuman kesehatan PT Otsuka Distribusi Indonesia sangat membutuhkan hasil kinerja karyawan yang optimal, dan positif dari berbagai departemen. Terutama di Departemen Sales yang mendistribusi serta melakukan *sales order* dimana departemen tersebut adalah ujung tombak perusahaan. Oleh karena itu hasil kerja atau kinerja karyawan begitu penting bagi keberlangsungan perusahaan, agar bisa berjalan mencapai target yang telah ditentukan dengan tingginya rasa puas karyawan di perusahaan. Akibat dari adanya pandemi pada akhirnya memunculkan konflik, stress kerja yang menjadi beban bagi karyawan. Hal ini mengakibatkan karyawan mengalami kejenuhan dan kehilangan minat kerja. Sehingga perusahaan harus memberi kompensasi yang cukup dan fasilitas yang menarik untuk memberi rasa puas bagi karyawan.

LITERATURE REVIEW

Konflik Kerja

Konflik kerja di perusahaan akan terus muncul, tidak hanya pada industri negeri tetapi industry swasta yang memiliki mekanisme berbeda dengan negeri [7]. Konflik dan kelompok merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan. Dinamika kehidupan manusia, keterampilan individu, ruang lingkup kebijaksanaan individu, perbedaan sudut pandang dan gaya kerja yang berbeda selalu hadir dan tentunya dapat memicu ketegangan antar pribadi dalam kelompok[8]. Konflik kerja adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian, dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan dengan solusi yang baik untuk masing-masing pihak. Aspek stress kerja oleh PT Otsuka Distribution Indonesia untuk menurunkan tingkat konflik dan masalah yang timbul adalah mengurangi kesalahan dalam komunikasi karyawan dan perusahaan, menyamakan persepsi dan tujuan, serta interdependensi aktivitas dalam pekerjaan[9]. Adapun indikator stress kerja pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT Otsuka Distribution Indonesia melakukan teknik komunikasi dua arah dan verbal – non verbal untuk menciptakan komunikasi yang jelas.
2. PT Otsuka Distribution Indonesia menjalin hubungan kerja yang baik agar tujuan dan persepsi kerja antara karyawan dan atasan sehingga tidak terjadi konflik.

H1 : Konflik Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di PT Otsuka Distribution Indonesia

Stress Kerja

Stres kerja merupakan tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang[10]. Stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik. Setiap orang pasti mengalami stres, baik di luar organisasi maupun di dalam organisasi apapun. Dengan kata lain, setiap orang tidak dapat menghindari stres, untuk itu karyawan maupun pimpinan berkewajiban mengelolanya dengan baik[11]. Karyawan bekerja setiap hari untuk memenuhi kebutuhan hidup, hal ini tentu menimbulkan dampak bagi pola pikir

seseorang. Maka stress kerja dapat disebut sebagai persepsi responden mengenai suatu kondisi yang dapat mempengaruhi aktivitas kerja. Indikator stress kerja diperusahaan pada penelitian ini sebagai berikut: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi atau perusahaan [12].

1. PT Otsuka Distribution Indonesia memberikan setiap karyawan tugas dan tanggung jawab kerja yang berbeda sehingga memiliki resiko yang berbeda.
2. PT Otsuka Distribution Indonesia memberikan peran penting bagi setiap karyawan dalam proses kerjanya. Terdapat departemen disetiap peranan yang memegang tugas yakni departemen keuangan, distribusi, dan marketing.
3. PT Otsuka Distribution Indonesia menuntut agar sikap dan perilaku setiap karyawan sama yaitu amanah dan fleksibel sehingga kesinambungan antar rekan kerja terjalin baik.
4. PT Otsuka Distribution Indonesia memiliki struktur organisasi yang terstruktur dan mampu menyeimbangkan mobilitas perusahaan.
5. Kepemimpinan yang dimiliki PT Otsuka Distribution Indonesia mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja di perusahaan.

H2 : Stress Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Otsuka Distribution Indonesia

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan [13]. Dasar kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji dan insentif dan kompensasi finansial tidak langsung berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan, ada juga kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan [14]. Bagi PT Otsuka Distribution Indonesia, kompensasi dimasa pandemi menjadi faktor yang berpengaruh terhadap mobilitas. Adanya penurunan omzet tidak seimbang dengan banyaknya jumlah karyawan aktif yang bekerja sehingga perusahaan memilih langkah untuk menurunkan pemberian kompensasi pada setiap karyawan namun beban kerja tetap sama. Hal ini menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai dan menimbulkan dampak baru bagi perusahaan. Maka dalam konteks ini kompensasi atau gaji diambil atas persepsi mengenai pemberian imbalan oleh perusahaan dan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang telah dikerjakan sesuai dengan periode kesepakatan identik dengan adanya upah atau gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas kerja. Indikator kompensasi yang muncul pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Upah dan gaji serta insentif yang telah diberikan PT Otsuka Distribution Indonesia pada setiap karyawan terkena dampak virus Covid-19.
2. Tunjangan PT Otsuka Distribution Indonesia memunculkan rasa aman bagi karyawan terkait tunjangan kesehatan dan pekerjaan itu sendiri.
3. Fasilitas kerja yang baik dan lengkap mampu membantu proses kerja karyawan diperusahaan sehingga alur kerja berjalan lancar.

H3 : Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Otsuka Distribution Indonesia

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang dialami karyawan dalam bekerja [15]. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (*internal*), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan [16]. Kepuasan kerja mengidentifikasi karakter dan harapan karyawan yang menjadi salah satu sumber keutamaan dalam bekerja di perusahaan. Sumber yang muncul memiliki risiko dan ketidakpastian bagi setiap karyawan untuk memperkirakan dampak dan mengembangkan tanggapan. Yang dimaksud dengan kepuasan kerja itu sendiri adalah persepsi dan perasaan positif karyawan atas apa yang dikerjakan terhadap pekerjaannya dengan berpatokan pada pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan dan budaya kerja. Adapun indikator kepuasan kerja pada penelitian ini yaitu:

1. Pemenuhan kebutuhan setiap karyawan yang bekerja tentu berbeda, maka rasa puas setiap karyawan juga berbeda meskipun bekerja ditempat yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berada di titik awal bagi karyawan untuk merasa cukup atau tidak saat bekerja.
2. Perbedaan karakter dan pola pikir karyawan memberikan kesan tersendiri sehingga kecenderungan dalam penerimaan reaksi terhadap kondisi perusahaan juga berbeda.

3. Nilai yang muncul atas pencapaian setiap karyawan mempengaruhi pemberian nilai perusahaan terhadap karyawan itu sendiri, sehingga setiap karyawan memiliki kriteria penilaian dan hasil nilai yang berbeda.
4. PT Otsuka Distribution Indonesia memiliki tingkat keadilan yang tinggi dalam perspektif karyawan, hal ini dibuktikan dengan adanya sanksi atas setiap perbuatan menyimpang karyawan yang menimbulkan kerugian dan kerusakan di lingkungan kerja.
5. Budaya kerja PT Otsuka Distribution Indonesia sejalan dengan gaya kerja karyawan sehingga kemampuan kerja maksimal.

H4 : Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Otsuka Distribution Indonesia

II. METODE

Jenis metode pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memberikan hasil yang sesuai dengan prosedur. Lokasi pada penelitian ini yaitu berada di PT Otsuka Distribution Indonesia. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang aktif bekerja sebanyak 135 orang. Peneliti ini melakukan pengambilan sampel dengan teknik purposive sampling dengan bantuan rumus slovin, sehingga hasil dari penelitian ini berjumlah 101 sampel yang akan diteliti.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data primer dan sekunder. Data primer akan didapatkan dengan cara penyebaran kuisisioner kepada karyawan di PT Otsuka Distribution Indonesia Distrik Surabaya-Sidoarjo yang telah sesuai dengan kriteria. Data sekunder berdasarkan dokumen dari arsip perusahaan.

Dalam penyebaran kuisisioner. Pertanyaan dan jawaban pada kuisisioner responden yang telah didapatkan akan diukur menggunakan skala Likert. Penggunaan skala Likert menjadikan indikator variabel sebagai titik tolak ukur penyusunan pertanyaan maupun pernyataan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Regresi linier berganda merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur hubungan suatu variabel independen dan variabel dependen. Dilakukan dengan pengujian uji instrumen data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas) dan uji hipotesis menggunakan uji parsial (T), uji koefisien korelasi berganda (R) dan uji koefisien determinasi berganda (R^2) dengan diukur melalui program aplikasi software SPSS.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil data dari penyebaran kuisisioner yang telah dilakukan terdapat 101 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Karakteristik responden dapat diklasifikasikan berdasarkan usia, jenis kelamin dan jabatan di PT Otsuka Distribusi Indonesia Distrik Surabaya-Sidoarjo.

A. Uji Validitas

Uji Validitas adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti [17]. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Kemudian hasilnya dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikansi 0,05 (5%).

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Correlation (<i>r</i> -hitung)	Keterangan
Konflik Kerja	,868**	Valid
	,834**	Valid
	,858**	Valid
	,881**	Valid
Stres Kerja	,844**	Valid
	,812**	Valid
	,835**	Valid
	,873**	Valid
	,832**	Valid
Kompensasi	,835**	Valid

	,846**	Valid
	,786**	Valid
	,842**	Valid
Kepuasan Kerja	,823**	Valid
	,817**	Valid
	,812**	Valid
	,784**	Valid
	,767**	Valid

Dari tabel 1 diatas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item dari setiap pernyataan mempunyai nilai yang signifikan ($\leq 0,05$), sehingga keseluruhan item dinyatakan valid.

B. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dengan menggunakan teknik alpha cronbach, dikatakan instrumen memiliki nilai reliabel yang tinggi jika nilai alpha cronbach $> 0,6$.

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	Nilai alpha cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Konflik Kerja	,882	0,6	Reliabel
Stres Kerja	,894	0,6	Reliabel
Kompensasi	,846	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	,860	0,6	Reliabel

Dari table 2 diatas, diperoleh nilai koefisien *reliabilitas* cronbach alpha pada variabel konflik kerja sebesar 0,882, variabel stress kerja sebesar 0,894, kompensasi sebesar 0,846 dan variable kepuasan kerja sebesar 0,860. Dari keempat variabel tersebut diketahui nilai koefisien *reliabilitas* cronbach alpha lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan sangat reliabel.

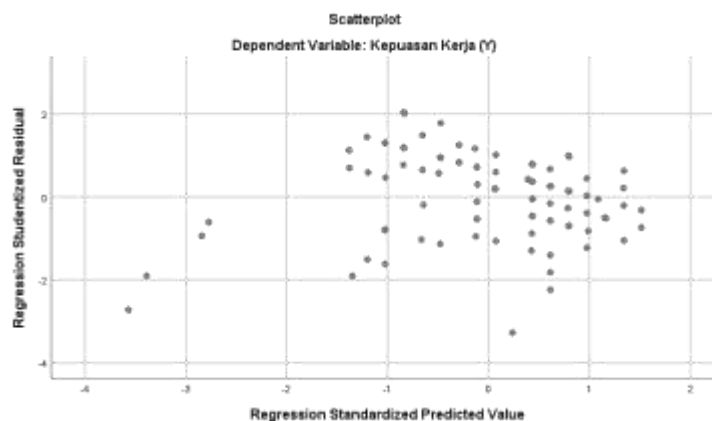
C. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi tersebut terdistribusi secara normal[18].

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		101	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.38617054	
	Most Extreme Differences	Absolute	.060
		Positive	.046
		Negative	-.060
Test Statistic		.060	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Dari hasil pengujian diperoleh nilai *asyp.sig* sebesar 0,200 ($0,200 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data berdistribusi normal. Untuk mengetahui normal tidaknya dapat dilihat pada hasil *Plot of Regression Residual*. Data dikatakan berdistribusi normal jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal sebagai berikut.



Gambar 1. Scatterplot

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa grafik *normal probability plot* yang mensyaratkan jika sebaran data terletak pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dapat dikatakan berdistribusi dengan normal Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa grafik *normal probability plot* yang mensyaratkan jika sebaran data terletak pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dapat dikatakan berdistribusi dengan normal

D. Uji Autokorelasi

Untuk menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilakukan uji durbin waston dengan ketentuan apabila :

1. Nilai DW < 1,10 : ada autokorelasi
2. Nilai DW antara 1,10 s.d 1,54 : tanpa kesimpulan
3. Nilai DW antara 1,55 s.d 2,46 : tidak ada autokorelasi
4. Nilai DW antara 2,46 s.d 2,90 : tanpa kesimpulan
5. Nilai DW > 2,91 : ada autokorelasi [19]

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b	
Model	Durbin-Watson
1	1.572 ^a
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), KonflikKerja (X1), StresKerja (X2)	
b. Dependent Variable: KepuasanKerja (Y)	

Pada tabel 4 diatas diketahui dari hasil pengujian diperoleh nilai DW (*Durbin-Watson*) sebesar 1,572. Dimana nilai DW berada diantara nilai 1,55 s/d 2,46. Yang berarti regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak terkena autokorelasi.

E. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat.

Tabel 5. Uji Validitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Toleranc e	VIF
1	KonflikKerja (X1)	.401	2.492
	StresKerja (X2)	.399	2.507

	Kompensasi (X3)	.816	1.225
a. Dependent Variable: KepuasanKerja (Y)			

Hasil pengujian diperoleh nilai VIF untuk variabel konflik kerja sebesar 2,492 (<10), variabel stress kerja sebesar 2,507 (<10) dan variabel kompensasi sebesar 1,225 (<10). Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas

G. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.988	1.919		5.725	.000
	KonflikKerja (X1)	-.268	.132	-.273	-2.025	.046
	StresKerja (X2)	-.270	.113	-.324	-2.391	.019
	Kompensasi (X3)	.556	.111	.476	5.026	.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja (Y)

Berdasarkan tabel 6 diatas, dapat diketahui model regresinya dari ketiga variabel sebagai berikut :

$$Y = 10,988 - 0,268X1 - 0,270X2 + 0,556X3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi sebagai berikut :

1. Nilai konstanta adalah 10,988. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel konflik kerja, stress kerja dan kompensasi sama dengan nol, maka nilai variabel kepuasan kerja sebesar 10,988.
2. Variabel Konflik kerja sebesar -0,268, menunjukkan besarnya pengaruh konflik kerja terhadap kepuasan kerja, koefisien regresi bertanda negatif menunjukkan konflik kerja berpengaruh tidak searah terhadap konflik kerja, yang berarti setiap peningkatan nilai konflik kerja satu satuan maka akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja sebesar -0,268 satuan.
3. Variabel Stress kerja sebesar -0,270, menunjukkan besarnya pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja, koefisien regresi bertanda negatif menunjukkan stress kerja berpengaruh tidak searah terhadap kepuasan kerja, yang berarti setiap peningkatan nilai stress kerja satu satuan maka akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja sebesar -0,270 satuan.
4. Variabel Kompensasi sebesar 0,556, menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan kompensasi berpengaruh searah terhadap kepuasan kerja, yang berarti setiap peningkatan nilai kompensasi satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja sebesar 0,556 satuan.

H. Uji Hipotesis Parsial (T)

Pengujian ini berfungsi untuk mengetahui variabel Konflik Kerja, Stress Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel Kepuasan Kerja. Dalam pengujian hipotesis penelitian ini melakukan perbandingan hasil dari t_{hitung} dengan t_{tabel} sehingga adanya sebuah alasan yang kuat untuk hipotesis satu (H_1) diterima dan H_0 ditolak, begitupun sebaliknya.

Tabel 7. Uji Hipotesis Parsial

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.988	1.919		5.725	.000
	Konflik Kerja (X1)	-.268	.132	-.273	-2.025	.046
	Stres Kerja (X2)	-.270	.113	-.324	-2.391	.019
	Kompensasi (X3)	.556	.111	.476	5.026	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05 dengan nilai degree of freedom sebesar $K=3$ dan $df_2=n-k-1$ ($96-3-1=92$) sehingga memperoleh t tabel 1,986 sebesar maka dapat diuraikain sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh nilai t hitung variabel konflik kerja sebesar -2,025 dengan nilai signifikan sebesar $0,046 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat dinyatakan hipotesis diterima yang artinya konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Berdasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel konflik kerja sebesar -2,391 dengan nilai signifikan sebesar $0,019 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat dinyatakan hipotesis diterima, yang artinya konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Berdasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kompensasi sebesar 5,026 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat dinyatakan hipotesis diterima, yang artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

I. Uji koefisien Korelasi Berganda (R)

Tabel 8. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.739	.731	1.133

Pada tabel diatas uji R ditunjukkan mempunyai nilai 0,860 atau 86% yang menunjukkan korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara variabel konflik kerja, stres kerjadan kompensasi dengan kepuasan kerja.

J. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.739	.731	1.133

Pada tabel 9 diatas uji R² ditunjukkan mempunyai nilai 0,739 atau 73% yang menunjukkan antara variabel konflik kerja, stres kerja dan kompensasi dapat menjelaskan variabel kepuasan dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijadikan objek dalam penelitian ini

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Konflik kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan uji-t, dimana hasil menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya.
2. Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan uji-t, dimana hasil menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan uji-t, dimana hasil menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya.
4. Konflik kerja, stress kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan uji-f, dimana hasil menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Atas terselesainya penelitian ini maka penulis ucapkan terimakasih kepada seluruh Bapak/Ibu dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, terimakasih kepada kedua orang-tua mendoakan kesuksesan saya, sahabat dan rekan yang telah membantu saya hingga terselesaikan nya penelitian ini dengan baik hingga akhir.

REFERENSI

- [1] Prapanca, D. (2021). Kepemimpinan Desa Tangguh Terhadap Kinerja Penyelesaian COVID - 19. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 1
- [2] Kemenkes RI. Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Coronavirus Disease Covid-19 Revisi 5. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia; 2020.
- [3] Roza, M. (2018). Perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan Antar Profesi Sebelum Dan Semasa Pandemi Covid-19 Di Kota Palembang. *Universitas Muhammadiyah Palembang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*
- [4] Aboobaker, Edward dan Pramatha, K. P. (2018). Work–family Conflict, Family–work Conflict and Intention to Leave the Organization: Evidences Across Five Industry Sectors in India. *Lobal Business Review*.
- [5] Seidy, M., Adolfina dan, & Roring, F. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) MANADO. *Jurnal EMBA, Vol.6 No.4*, Hal. 3458 – 3467.
- [6] Bangun, W. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Erlangga (ed.)).
- [7] Hasibuan, M. S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- [8] Griffin, J., (2016), Customer Loyalty, Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan. Alih Bahasa Dwi Kartini Yahya. Jakarta: Erlangga.
- [9] Fitriana, Y. R. (2016). *Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek*.
- [10] Luthans. (2016). Komitmen Organisasi. *Prilaku Organisasi*.
- [11] Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta.
- [12] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- [13] Umar, 2016) → Umar, H. (2016). *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka
- [14] Sutrisno, E. (2017). Pengaruh Pengembangan Sdm Dan Kepribadian Terhadap Kompetensi Dan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BARATA INDONESIA DI GRESIK. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*.
- [15] J Hadi, S. (2017). Metodologi Research. In *Universitas Gajah Madha*.
- [16] Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kerja. In *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kerja* [17] Y. Lisanti, D. Luhukay, and V. Mariani, “IT service and risk management implementation for online startup SME: Case study : Online startup SME in Jakarta,” *Proc. 2017 Int. Conf. Inf. Manag. Technol. ICIMTech 2017*, vol. 2018- Janua, no. November, pp. 300–303, 2018, doi: 10.1109/ICIMTech.2017.8273555.
- [17] Riyanto, A. (2017). Penerapan Analisis Deskriptif dalam Penelitian Kesehatan. In Analisis deskriptif : arti dan interpretasi
- [18]Ghozali, imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). In Universitas Diponegoro.
- [19] Sujarweni, W. (2016). Metodologi Penelitian. In Metodologi Penelitian.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.