

ferdi

by Ferdi Ferdi

Submission date: 01-Nov-2023 07:58AM (UTC+0700)

Submission ID: 2213688183

File name: Artikel_Ferdi_Rahmad_182010200011_d.docx (152.39K)

Word count: 2333

Character count: 15102

8

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

10

[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., MM²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

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, Satisfaction Job

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan contoh, pengetahuan, pengertian dan pengujian terkait Pengaruh Konflik, Stress, 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 Minu dengan menyebar kuisioner melalui kuisioner. Teknik kuantitatif deskriptif dan menggunakan skala linkert menggunakan alat bantu program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan konflik berpengaruh terhadap kepuasan, stress dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyawan.

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

I. PENDAHULUAN

Pada bulan Maret 2020, kita panik dan berada ujung tombak kehidupan yang seakan akan mengancam setiap hari. Penyakit baru muncul di Asia Timur bulan Desember 4 tahun lalu², mulai menyebar ke Indonesia dan menyatakan sebagai bencana nasional. Hal ini menyebabkan perubahan signifikan dalam aktivitas sehari-hari masyarakat [1]

PSBB tidak sepenuhnya membatasi seluruh aktivitas masyarakat [2]. Rumah pendidikan juga perguruan tinggi yang ditutup dan menerapkan pembelajaran di rumah, pembatasan kegiatan dan penutupan pintu tempat kerja yang berkaitan dengan aspek pertahanan dan keamanan.

Peraturan pemerintah mengharuskan sebagian pegawai untuk libur. Dengan bekerja dari rumah, mereka merasa lebih nyaman bekerja, jam kerja fleksibel, dan berkumpul dengan keluarga lebih lama.[3]. Konflik yang terjadi lingkungan pekerjaan timbul dari konflik yang terjadi dilingkungan kerja [4] Selain konflik di tempat kerja, stres merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.. Perilaku buruk karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasankerja.. Jika karyawan mengalami gangguan dalam menjalankan pekerjaannya maka akan mempengaruhi rasa puas.

Berdasarkan keseluruhan aspek, mayoritas responden menjawab ya sebesar 33,1%.. Responden mempunyai tingkat stres kerja yang tinggi, dengan adanya permintaan dari atasan yang memberikan tugas dan beban yang berlebihan kepada karyawan.[5].

Indikator pengukuran gaji dan bonus telah dikelola dengan baik oleh perusahaan, sehingga ketika mereka merasa gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan maka tingkat kepuasan kerja mereka semakin tinggi dan sesuai dengan kebutuhan pekerja, metode pembayaran agar sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tingkat gaji baik berupa gaji atau bonus yang diberikan harus sesuai dengan harapan.[6].

Sebagai perusahaan distribusi yang bergerak di bidang minuman sehat, PT Otsuka Distribution Indonesia sangat membutuhkan hasil yang optimal dan positif dalam kinerja karyawan dari berbagai departemen.. Khususnya pada bagian Sales, dimana pesanan pelanggan didistribusikan dan dipenuhi, dimana layanan ini merupakan ujung tombak perusahaan. Oleh karena itu, hasil kerja atau kinerja karyawan sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan 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 industri 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]. 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:

1. Perusahaan melakukan teknik komunikasi dua arah dan verbal – non verbal untuk menciptakan komunikasi yang jelas.
2. Perusahaan menjalin hubungan kerja yang baik agar tujuan dan persepsi kerja antarkaryawan dan atasan sehingga tidak terjadi konflik.

16

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

Stress Kerja

Kondisi tidak stabil karyawan sering disebut stres kerja merupakan respon adaptif diri sendiri dipengaruhi peristiwa lingkungan yang dipaksakan secara berlebihan.[10]. Tidak semua orang mampu mengelola sehingga karyawan dan manajer terpaksa harus mengelolanya dengan baik.[11]. Karyawan bekerja setiap dengan stress kerja dapat disebut sebagai persepsi responden mengenai suatu kondisi yang dapat mempengaruhi aktivitas kerja. Indikator stress kerja di perusahaan pada penelitian ini dengan berperan, struktur, dan kepemimpinan. [12].

1. Perusahaan memberikan setiap karyawan tugas dan tanggung jawab kerja yang berbeda sehingga memiliki resiko yang berbeda.

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

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

Kompensasi

Beberapa dasar kompensasi finansial bersifat hidup yang ikut serta dalam kompensasi finansial[14]. Bagi PT Otsuka Distribution Indonesia, kompensasi dimasa pandemi menjadi faktor yang berepengaruh 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 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 :

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 di perusahaan sehingga alur kerja berjalan lancar.

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

Kepuasan Kerja

“Perasaan sedih, Bahagia dan senang dialami karyawan dalam bekerja adalah pengertian kepuasan kerja karyawan”[15]. Rasa atau respon emosional dalam diri karyawan dalam bekerja merupakan konsep tunggal rasa puas.[16]. 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.

17
H4 : Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Otsuka Distribution Indonesia

II. METODE

Jenis metode kuantitatif dengan tujuan menganalisis, memberikan hasil yang sesuai dengan prosedur. Lokasi penelitian ini yaitu berada di PT Otsuka Distribution Indonesia. Populasi adalah karyawan aktif sebanyak 135 orang. Peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*, sehingga penelitian ini berjumlah 101 yang akan diteliti.

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

Penggunaan skala Likert menjadikan indikator variabel sebagai titik tolak ukur penyusunan pertanyaan maupun pernyataan. Reregsi linier berganda digunakan pada penelitian ini aplikasi software SPSS.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Terdapat 101 responden yang berpartisipasi. Karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin dan jabatan di PT Otsuka Distribusi Indonesia Distrik Surabaya-Sidoarjo.

12 A. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji statistik yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur variabel yang diteliti [17]. Maka kuisioner tersebut valid karena nilainya baik.

Tabel 1. Uji Validitas

Indikator	(r-hitung)	Makna
Konflik Kerja	.868**	Valid
	.834**	Valid
	.858**	Valid
	.881**	Valid
Stres Kerja	.844**	Valid
	.812**	Valid
	.835**	Valid
	.873**	Valid
Kompensasi	.832**	Valid
	.835**	Valid
	.846**	Valid
	.786**	Valid
Kepuasan Kerja	.842**	Valid
	.823**	Valid
	.817**	Valid
	.812**	Valid
	.784**	Valid
	.767**	Valid

1 Dari Tabel 1 diatas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada setiap pernyataan mempunyai nilai signifikan ($<0,05$), sehingga seluruh item dinyatakan valid.

B. Uji Reliabilitas.

Setiap kolom atau lembar jawaban dari responden merupakan hal yang paling penting dan utama sehingga dapat dijadikan sebagai patokan dan alat ukur stabil. Keandalan perangkat tinggi ketika nilai Alpha $> 0,6$ setelah laporan:

Tabel 2. Uji Reabilitas

Indikator	Alfa Cronbach	Nilai Kritis	Makna
Konflik	,882	15	Reliabel
Stres Kerja	,894	0,6	Reliabel
Kompensasi	,846	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	,860	0,6	Reliabel

Dapat disajikan bahwa variabel konflik kerja mempunyai nilai 0,882, stres kerja sebanyak 0,894, kompensasi sebanyak 0,846 dan kepuasan kerja sebanyak 0,860.. Dengan nilai yang sangat reliabel maka kuesioner dapat digunakan dalam penelitian ini..

5 C. Uji Normalitas

Digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat dan bebas dalam suatu model regresi berdistribusi normal atau tidak, hal ini adalah tujuan uji normalitas. Model regresi terhadap variabel y, variabel x, bahkan keduanya dapat dianalisis secara bersama-sama. Oleh karena itu, seluruh data pada penelitian ini hubungannya normal dan tidak terdapat kesalahan pada data. Hal ini berarti bahwa heterogenitas non-valid disini dan terdapat distribusi normal.

D. Uji Multikolinieritas

1 Pengujian multikolinieritas memperoleh nilai VIF pada variabel konflik ketenagakerjaan sebesar 2,492 (<10), variabel stres kerja sebesar 2,507 (<10) dan variabel kompensasi sebesar 1,225 (<10). Dari hasil tersebut dapat dipastikan bahwa regresi linier berganda yang digunakan pada penelitian ini tidak terdapat multikolinieritas.

G. Uji Hipotesis Parsial (T)

1. Nilai t hitung variabel konflik kerja sebesar -2,021 dengan nilai signifikan sebesar $0,046 < 0,05$, dapat dinyatakan hipotesis diterima yang artinya konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja..
2. Nilai t hitung variabel konflik kerja sebesar -2,391 dengan nilai signifikan sebesar $0,019 < 0,05$, dapat dinyatakan diterima artinya konflik kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja..
3. Nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 5,026 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dapat dinyatakan hipotesis diterima artinya kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H. Uji koefisien Korelasi Berganda (R)

18 Pada pengujian ini ditunjukkan mempunyai nilai 0,860 atau 86% yang menunjukkan korelasi atau hubungan yang pada setiap variabel.

I. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

1	.860 ^a	.739	.731	1.133
---	-------------------	------	------	-------

Pada tabel 9 diatas uji R^2 ditunjukkan mempunyai nilai 0,739 atau 73% yang menunjukkan antar variabel penelitian dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja. Hasil variabel lain sengaja tidak disajikan pada penelitian ini.

6

IV. SIMPULAN

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

1. Konflik kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Konflik kerja, stres kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Atas terselesaikannya penelitian ini maka penulis ucapkan terimakasih untuk ibu dan bapak pengajar, terimakasih kepada kedua orang-tua mendoakan kesuksesan saya dan sahabat setia.

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.

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- | | | |
|---|---|----|
| 1 | Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur
Student Paper | 3% |
| 2 | acopen.umsida.ac.id
Internet Source | 2% |
| 3 | media.neliti.com
Internet Source | 2% |
| 4 | Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Student Paper | 1% |
| 5 | adoc.pub
Internet Source | 1% |
| 6 | e-jurnal.pnl.ac.id
Internet Source | 1% |
| 7 | jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id
Internet Source | 1% |
| 8 | Submitted to Universitas Negeri Jakarta
Student Paper | 1% |
| 9 | digital.lib.usu.edu | |

Internet Source

1 %

10

drive.google.com

Internet Source

1 %

11

Rizki Agung Pradana, Bowo Santoso.

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2021

Publication

1 %

12

eprints.itenas.ac.id

Internet Source

1 %

13

journal.stie-mce.ac.id

Internet Source

1 %

14

repository.stiedewantara.ac.id

Internet Source

1 %

15

Muhammad Sugito, Slamet Harjatno. "The Effect of Job Satisfaction, Motivation, and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior (Ocb) with Participatory Leadership Styles in Employees of Pt. Surabaya Sentosa Laundry In Gempol - Pasuruan", Indonesian Journal of Law and Economics Review, 2019

Publication

<1 %

16 eprints.uad.ac.id <1 %
Internet Source

17 repository.umsu.ac.id <1 %
Internet Source

18 Jamin Saputra, Muhammad Kamal,
Pramaditya Wicaksono. "PENGARUH
RESOLUSI SPASIAL CITRA TERHADAP HASIL
PEMETAAN KANDUNGAN HARA NITROGEN
PERKEBUNAN KARET", Jurnal Penelitian Karet,
2018
Publication

19 docobook.com <1 %
Internet Source

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On