

# Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Otsuka Distribusi Indonesia di Era Pandemi

Oleh:

Ferdi Rahmad Irawan,

Herlinda Maya Kumala Sari

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Oktober, 2023

# Pendahuluan

Pada bulan Maret 2020, kita dihebohkan dengan merebaknya virus corona (Covid-19) yang hampir menyerang seluruh negara di dunia. Dimana Covid-19 bermula dan terdeteksi di Asia Timur pada bulan Desember 2019, mulai menyebar ke Indonesia dan menyatakan wabah virus Corona atau Covid-19 sebagai bencana nasional. Virus Corona adalah sekelompok virus yang menginfeksi sistem pernafasan. Hal ini menyebabkan perubahan signifikan dalam aktivitas sehari-hari masyarakat. PSBB tidak sepenuhnya membatasi seluruh aktivitas masyarakat, pembatasan tersebut hanya berlaku pada aktivitas tertentu di wilayah yang diduga terjangkit Covid-19. Ruman pendidikan dan perguruan tinggi yang ditutup oleh pemerintah dengan menerapkan pembelajaran dan bekerja di rumah, pembatasan kegiatan keagamaan, pembatasan moda perjalanan, pembatasan kegiatan di tempat umum, dan penutupan pintu tempat kerja serta kegiatan lain yang khusus berkaitan dengan aspek pertahanan dan keamanan.

Berdasarkan hasil keseluruhan aspek tersebut, mayoritas responden menjawab ya sebesar 33,1%.. Hal ini menunjukkan bahwa responden mempunyai tingkat stres kerja yang tinggi, dengan adanya permintaan dari atasan yang memberikan tugas dan beban yang berlebihan kepada karyawan.

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, agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. 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.

# Rumusan Masalah

1. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Otsuka Distribusi Indonesia pada masa pandemi?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Otsuka Distribusi Indonesia pada masa pandemi?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Otsuka Distribusi Indonesia pada masa pandemi?
4. Apakah konflik kerja, stres kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Otsuka Distribusi Indonesia pada masa pandemi?

# Metode

Jenis metode pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, memberikan hasil yang sesuai dengan prosedur. Lokasi pada penelitian ini yaitu berada di PT Otsuka Distribution Indonesia. Populasi adalah karyawan aktif sebanyak 135 orang. Peneliti ini melakukan pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling*, 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 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. 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 dengan diukur melalui program aplikasi software SPSS.

# Hasil

1. Konflik Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di PT Otsuka Distribution Indonesia.
2. Stress Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Otsuka Distribution Indonesia.
3. Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Otsuka Distribution Indonesia
4. Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Otsuka Distribution Indonesia

# Pembahasan

Uji validitas = Seluruh item pada setiap pernyataan mempunyai nilai signifikan ( $<0,05$ ), sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Uji Reliabelitas = variabel konflik kerja mempunyai nilai sebesar 0,882, variabel stres kerja bernilai 0,894, variabel kompensasi bernilai 0,846 dan variabel kepuasan kerja bernilai 0,860. Dengan nilai yang sangat reliabel maka kuesioner dapat digunakan.

Uji Normalitas = Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat dan bebas dalam suatu model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi terhadap variabel  $y$ , variabel  $x$ , bahkan keduanya dapat dianalisis secara bersama-sama dengan uji normalitas dengan nilai hasil pengujian diperoleh nilai asymp.sig sebesar 0,200 ( $0,200 > 0,05$ ). Bahwa heterogenitas tidak terjadi disini dan terdapat distribusi normal.

Uji Multikolinieritas = 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 multikolinearitas.

Uji Hipotesis Parsial = Perbandingan nilai  $t$ -hitung telah sesuai

Uji Hipotesis Parsial (T) = Perbandingan nilai  $t$ -hitung signifikan

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) = 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

# Temuan Penting Penelitian

Konflik kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan uji t, dimana hasilnya menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya.

Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan uji t, dimana hasilnya menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya.

Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan uji t, dimana hasilnya menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya.

Konflik kerja, stres kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan uji f, dimana hasilnya menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya.

# Manfaat Penelitian

## Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini membantu dari segi teori untuk pengembangan, membantu menyempurnakan penelitian sebelumnya dan memberi sudut pandang baru bagi penelitian selanjutnya

## Manfaat Praktis

Mampu memberikan pandangan terhadap masyarakat dampak adanya pandemi pada dunia kerja

Mampu memberikan kontribusi nyata bagi perusahaan dengan adanya penelitian ini



# Referensi

Prapanca, D. (2021). Kepemimpinan Desa Tangguh Terhadap Kinerja Penyelesaian COVID - 19. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 1

Kemenkes RI. Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Coronavirus Disease Covid-19 Revisi 5. Jakarta:Kementerian Kesehatan Republik Indonesia; 2020.

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*

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*.

Seidy, M., Adolfini dan, & Roring, F. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi TerhadapKepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) MANADO. *Jurnal EMBA, Vol.6 No.4*, Hal. 3458 – 3467.

Bangun, W. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Erlangga (ed.)).

Hasibuan, M. S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Griffin, J., (2016), Customer Loyalty, Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan.Alih Bahasa Dwi Kartini Yahya. Jakarta: Erlangga.

Fitriana, Y. R. (2016). *Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti SalwaTreggalek*.

Luthans. (2016). Komitmen Organisasi. *Prilaku Organisasi*.

Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.

Umar, H. (2016). *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka

Sutrisno, E. (2017). Pengaruh Pengembangan Sdm Dan Kepribadian Terhadap Kompetensi Dan PrestasiKerja Karyawan Pada PT. BARATA INDONESIA DI GRESIK. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*.

J Hadi, S. (2017). Metodologi Research. In *Universitas Gajah Madha*.

Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kerja. In *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kerja*

