

# PENGARUH KONFLIK KERJA, KOMPENSASI DAN STRESSOR TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT INDOJAYA PRIMA SEMESTA

Oleh:

Nama Mahasiswa Muhammad Rizal Hasanuddin

Nama Dosen Pembimbing Dewi Andriani

Progam Studi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Maret, 2023

# Pendahuluan

- Sumber daya manusia dianggap sebagai komponen penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia merupakan penggerak atas kegiatan dalam perusahaan. Terkait demikian, setiap organisasi atau instansi harus mampu membentuk karakter sumber daya yang sesuai dengan keahlian dibidangnya agar tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Seiring dengan adanya tuntutan untuk menunjukkan peningkatan kinerja, maka tiap-tiap sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan perusahaan harus memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja adalah kegairahan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan baik serta mau melakukan kerja sama dalam pencapaian tujuan organisasi. Semangat kerja juga dianggap sebagai suatu kondisi yang memacu karyawan untuk mau bekerja dengan giat dan baik. Semakin tinggi semangat kerja karyawan maka akan memacu karyawan tersebut untuk meningkatkan produktivitas kerja, begitupun sebaliknya (Sisca et al., 2020). Pada praktiknya, semangat kerja dipengaruhi oleh beberapa hal, di antaranya adalah konflik kerja, kompensasi dan *Stressor*.
- Konflik dianggap sebagai sebuah kondisi atau keadaan terjadinya sebuah peristiwa di antaranya percekocokan, perselisihan atau pertentangan. Pada sikap negatif, konflik dianggap sebagai perselisihan yang menyebabkan di antara dua orang atau lebih saling mengalahkan sehingga salah satu atau keduanya akan merasa terganggu. Pada sikap positif, konflik dianggap sebagai perselisihan antara dua orang atau lebih yang saling berjuang untuk mencapai tujuan tanpa harus bekerjasama (Puspita, 2018).

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah yang akan dikaji adalah:

1. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Indojoya Prima Semesta?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Indojoya Prima Semesta?
3. Apakah *Stressor* berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Indojoya Prima Semesta?
4. Apakah konflik kerja, kompensasi dan *Stressor* berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Indojoya Prima Semesta?

# Metode

## Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menekankan pada fenomena-fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif .

Penelitian ini dilaksanakan di PT Indojoya Prima Semesta yang terletak di Jalan Wicaksono No.1 Silo Kembang, Gunung Gangsir, Kecamatan Beji Pasuruan Jawa Timur.

## Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT Indojoya Prima Semesta . Jumlah populasi adalah karyawan PT Indojoya Prima Semesta yang berjumlah 95 orang.

## Methodology yang digunakan :

- Teknik Analisis Data
- Uji Validitas
- Uji Reliabilitas
- Uji Asumsi Klasik
- Pengujian Hipotesis

# Hasil

## Analisis Data dan Hasil Penelitian :

### Pengujian Kualitas Data

#### - Uji Validitas dan Realibilitas

Dari hasil pengujian validitas diatas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuisisioner dari seluruh variabel memiliki koevisien diatas 0,30 ( $>0,30$ ) sehingga pengujian in dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang sedang diteliti.

1. Tabel 4. 6 Uji Validitas

Variabel	Variabel	(R-hitung)	Nilai Kritis	Sig.	Keterangan
Konflik Kerja	X1.1	0,578	0,30	0,00	VALID
	X1.2	0,531		0,00	VALID
	X1.3	0,875		0,00	VALID
	X1.4	0,688		0,00	VALID
	X1.5	0,844		0,00	VALID
Kontpensasi	X2.1	0,754	0,30	0,00	VALID
	X2.2	0,721		0,00	VALID
	X2.3	0,740		0,00	VALID
Stressor	X3.1	0,710	0,30	0,00	VALID
	X3.2	0,820		0,00	VALID
	X3.3	0,840		0,00	VALID
	X3.4	0,803		0,00	VALID
	X3.5	0,765		0,00	VALID
Semangat Kerjaa	Y.1	0,800	0,30	0,00	VALID
	Y.2	0,694		0,00	VALID
	Y.3	0,818		0,00	VALID
	Y.4	0,736		0,00	VALID

# Lanjutan

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas

Hasil dari pengujian yang telah dilakukan menunjukkan hasil nilai dari uji *Kolmogorov smirnov* sebesar 0,200 dimana nilai menunjukkan lebih dari 0,05. Sehingga dapat di simpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Untuk mengetahui normal atau tidaknya dapat dilihat pada hasil *Plot of Regression Residual*.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,67784508
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,048
	Negative	-,065
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

# Lanjutan

## 2. Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Linieritas

Berdasarkan hasil pengujian penelitian nilai *sig. Linearity* untuk variabel Semangat Kerja dengan Konflik Kerja sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ), variable Semangat Kerja dengan Kompensasi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ), dan variable Semangat Kerja dengan *Stressor* sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Dari semua variabel tersebut dengan nilai *sig. Linearity*  $< 0,05$ , kita dapat mengatakan bahwa hubungan antar variabel adalah linier dengan kata lain jika terjadi peningkatan skor variabel independen yang ditetapkan berarti diikuti dengan kenaikan skor variabel dependen.

Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Kesimpulan
X1 Y	17,410	0,000	Sig. $<0,05$	Linier
X2 Y	72,435	0,000	Sig. $<0,05$	Linier
X3 Y	118,091	0,000	Sig. $<0,05$	Linier

# Lanjutan

## Uji Asumsi Klasik

### 3. Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Autokorelasi

dapat diperoleh nilai *Durbin Watson* sebesar 1, dengan  $dL < d < 4 - dU$  atau  $1,5821 < 2,346 < 2,2447$  yang artinya regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

Hipotesis	Dasar pengambilan keputusan	Hasil uji	Keputusan
Terjadi autokorelasi	$0 < d < dL$	$0 < 2,346 > 1,5821$	Tidak memenuhi
Terjadi autokorelasi Negatif	$4 - dL < d < 4$	$2,4179 > 2,346 < 4$	Tidak memenuhi
Tidak ada autokorelasi negative	$2 < d < 4 < dU$	$2 < 2,346 < 4 < 1,7553$	Tidak memenuhi
Tidak ada Autokorelasi	$dL < d < 4 - dU$	$1,5821 < 2,346 < 2,2447$	Memenuhi

# Lanjutan

## 4. Tabel 4. 12 Hasil Pengujian Multikolinieritas

diperoleh nilai VIF untuk variabel Konflik Kerja sebesar 1,454 ( $< 10$ ), variabel Kompensasi sebesar 1,516 ( $< 10$ ), dan variabel *Stressor* sebesar 1,691 ( $< 10$ ). Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh, dapat dikatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, dengan kata lain bahwa diantara variabel bebas tidak mempengaruhi.

Model		Collinearity Statistics		
		B	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,704		
	KK	,007	,688	1,454
	K	,676	,660	1,516
	S	,149	,591	1,691

# Pembahasan

Dalam pembahasan ini dapat diketahui seberapa besar pengaruh Konflik Kerja, Kompensasi, dan *Stressor* terhadap Semangat Kerja dengan menggunakan aplikasi olah data SPSS versi 22

## **1. Hipotesis Pertama: Konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Indojoya Prima Semesta**

Hasil analisis data ini menunjukkan bahwa Konflik kerja tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan sehingga hal ini tidak sesuai dengan hipotesis awal yang menyatakan adanya pengaruh antara konflik kerja dengan semangat kerja. Maka hal ini dapat diartikan bahwa adanya permasalahan dengan rekan kerja maupun lingkungan yang dapat mengganggu atau mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi adanya situasi konflik kerja ini ternyata tidak menjadikan karyawan menambah semangat dalam berkerja. Konflik ini sebagai ketidaksepakatan antara dua atau lebih pihak yang berusaha untuk mengejar tujuan mereka secara independen satu sama lain.

## **2. Hipotesis kedua: Kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Indojoya Prima Semesta**

Hasil analisis data ini telah mendukung hipotesis awal bahwa ada hubungan antara kompensasi dengan semangat kerja karyawan, maka hal ini, perusahaan telah membayar karyawan dapat meningkatkan moral mereka karena mereka melihat bahwa perusahaan peduli terhadap mereka ketika mereka menerima upah yang adil dan lebih termotivasi untuk mencari remunerasi lebih lanjut. Kompensasi tidak hanya berupa uang, tetapi juga materi atau benda. Karena terkadang sulit untuk memonetisasi prestasi karyawan, tetapi lebih mudah bila diberikan dalam bentuk nyata

# Lanjutan

## 3 Hipotesis ketiga: *Stressor* berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Indojoya Prima Semesta

Hasil penelitian Hasil analisis ini menunjukkan bahwa stresor berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, sehingga hal ini dapat diartikan sesuai dengan hipotesis awal bahwa terdapat pengaruh antara stresor dan semangat kerja karyawan. Stressor mempunyai pengaruh terhadap Semangat kerja karyawan yang berarti adanya stres dapat mempengaruhi semangat kerja secara tidak langsung terhadap karyawan. Stresor dapat berwujud atau fisik dan juga dapat berhubungan dengan lingkungan sosial. Pikiran dan perasaan individu juga dianggap sebagai ancaman nyata, yang dapat menjadi faktor stress, Faktor penyebab stres dapat berasal dari berbagai sumber, baik fisik, psikis maupun sosial, dan terjadi dalam situasi kerja, di rumah, dalam kehidupan sosial maupun di lingkungan luar. setiap pengaruh atau kekuatan lingkungan yang dapat mengganggu kestabilan suatu sistem, dimana stressor dapat terjadi setiap saat dan dalam kondisi apapun.

# Lanjutan

## 4. Hipotesis keempat: Konflik kerja, kompensasi dan *Stressor* berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Indojoya Prima Semesta.

Berdasarkan analisis menunjukkan bahwa konflik kerja, kompensasi dan stressor secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa PT. Indojoya Prima Semesta telah menerapkan strategi yang memungkinkan karyawannya meningkatkan semangat kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga semangat kerja yang diterapkan oleh PT Indojoya Prima Semesta berjalan dengan baik. Hal ini dapat ditunjukkan dengan banyaknya respon terhadap variabel moral yang tinggi.

# Temuan Penting Penelitian

**Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :**

- Variabel Konflik Kerja tidak berpengaruh terhadap Semangat kerja Karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa adanya konflik kerja pada karyawan tidak dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.
- Variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Semangat kerja Karyawan. Hal ini mempunyai arti bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan atas apresiasi kinerjanya dapat menambah semangat kerja karyawan.
- Variable *Stressor* berpengaruh terhadap Semangat kerja Karyawan. Hal ini mempunyai arti bahwa adanya stres kerja yang terjadi pada karyawan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.
- Variable konflik kerja, kompensasi dan *Stressor* berpengaruh terhadap Semangat kerja Karyawan. Hal ini mempunyai arti bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

# Manfaat Penelitian

## Manfaat Teoritis

- Dapat memberikan kontribusi positif pada pengembangan teori bidang ilmu manajemen khususnya konflik kerja, kompensasi, *Stressor* dan semangat kerja karyawan.

## Manfaat Praktis

- Bagi peneliti : menjadi penerapan ilmu yang diperoleh di bidang perkuliahan untuk dipraktikkan langsung di lapangan.
- Bagi Universitas : menjadi tambahan referensi untuk digunakan dalam penelitian dengan tema sama.
- Bagi PT Indojoya Prima Semesta : menjadi sumber informasi bagi pihak PT Indojoya Prima Semesta, sehingga pihaknya dapat berupaya penuh dalam peningkatan semangat kerja karyawan yang ada.

# Referensi

- Agustina, A., & Sofian, E. (2019). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Dexa Medica Cabang Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 4(1), 64–76. <https://doi.org/10.46576/jbc.v4i1.459>
- Aini, N. (2018). *Teori Model Keperawatan: Beserta Aplikasinya dalam Keperawatan*. Malang : UMM Pres.
- Akbar, A. (2019). *Konsep-konsep Dasar dalam Keperawatan Komunitas*. Yogyakarta : Deepublish.
- Al-Shaer, H., & Zaman, M. (2019). CEO Compensation and Sustainability Reporting Assurance: Evidence from the UK. *Journal of Business Ethics*, 158(1). <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3735-8>
- Amalia, A., Noor, R., & Wahyudi, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan*. 3(3), 165–175. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.324>
- Arianti, M. N. K. D., & Noermijati. (2019). Kerja, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Pegawai, Terhadap Semangat Kerja Sumber, (Studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Daya Manusia Kota Batu, Jawa Timur). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 5(2), 1–18.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azan, K., Zebus, A. M., Sukoco, J. B., Dacholafany, M. I., Murti, A., Sumantoro, I. B., ... Watunglawar, B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kajian Teoritis dan Praktis dalam Pendidikan*. Riau : Dotplus Publisher.
- Bagis, F., Pratama, B. C., Darmawan, A., & Ikhsani, M. M. (2020). Effect Of Compensation On Employee Performance Through Spirit of Work As a Variabel Of Mediation. Case Study in Employees Of Islamic Education Institution. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(2). <https://doi.org/10.29040/jiei.v6i2.1052>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media.
- Bustomi, M. Y., Waluyati, L. R., & Hardyastuti, S. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan Teh Unit Produksi Pagilaran PT Pagilaran. *Jurnal Pertanian Terpadu*, 8(1). <https://doi.org/10.36084/jpt..v8i1.225>
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi : CV Jejak (Jejak Publisher).

# Referensi

- Daniel, C. O. (2020). Effects of job stress on employee's performance. *International Journal of Business, Management and Social Research*, 6(2), 375–385. <https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060119.40>
- Dasmadi. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja dan Motivasi Pegawai: Studi Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten*. Klaten : Lekeisha.
- De Clercq, D., Rahman, Z., & Haq, I. U. (2019). Explaining Helping Behavior in the Workplace: The Interactive Effect of Family-to-Work Conflict and Islamic Work Ethic. *Journal of Business Ethics*, 155(4). <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3541-3>
- Diastuti, M. (2021). Pemberian kompensasi sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan. *K I N E R J A*, 18(2), 248–252. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29264/jkin.v18i2.9608>
- Diwyarthi, N. D. M. S., Maftuhah, R., Husaini, M., Nelliraharti, Lasmiatun, Setiawati, P. C., ... Fardiansyah, H. (2022). *Teori Psikologi Industri dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: PT Nasya Expanding Management.
- Gandung, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja dan Perilaku Berorganisasi*. CV AA.
- Gani, I., & Amalia, S. (2015). *Alat Analisis Data : Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: Deepublish.

# Referensi

- Hamdi, A. S., & Bahruddin, E. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta : Deepublish.
- Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik. *SOROT*, 14(2), 21–29. <https://doi.org/10.31258/sorot.14.2.21-29>
- Indrasari, M., Pintakhari, B., & Kartini, I. A. N. (2018). *Evaluasi Kinerja Pegawai: Tinjauan Aspek Kompensasi, Komunikasi dan Jenjang Karier*. Surabaya : Unitomo Press.
- Kang, E., & Lee, H. (2021). Employee compensation strategy as sustainable competitive advantage for hr education practitioners. *Sustainability (Switzerland)*, 13(3). <https://doi.org/10.3390/su13031049>
- Kern, M., Heissler, C., & Zapf, D. (2021). Social Job Stressors can Foster Employee Well-Being: Introducing the Concept of Social Challenge Stressors. *Journal of Business and Psychology*, 36(5). <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09702-7>
- Khalid, K., & Nawab, S. (2018). Employee Participation and Employee Retention in View of Compensation. *SAGE Open*, 8(4). <https://doi.org/10.1177/2158244018810067>.
- Gull, N., Song, Z., Shi, R., Asghar, M., Rafique, M. A., & Liu, Y. (2021). Paternalistic Leadership, Polychronicity, and Life Satisfaction of Nurses: The Role of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict in Public Sector Hospitals. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.648332>
- Halim, A. (2017). Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera. *Jurnal Komunikasi*, 5(1), 1–8.

