

# The Effect of Work Conflict, Compensation and Stressors on Employee Morale at PT Indojoya Prima Universe

## [Pengaruh Konflik Kerja, Kompensasi dan Stressor Terhadap semangat Kerja Karyawan Di PT Indojoya Prima Semesta]

M Rizal Hasanuddin<sup>1)</sup>, Dewi Andriani, SE., MM<sup>\*2)</sup> (10pt)

<sup>1)</sup>Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia  
(10pt Normal Italic)

<sup>2)</sup> Program Studi Ekonomi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia  
(10pt Normal Italic)

\*Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id (wajib email institusi)

**Abstract.** *Conflicts between employees affect the morale of the employees concerned. This is based on the existence of envy at work because the superiors pay more attention to it. In addition, it arises due to a lack of communication between employees and there is one employee who likes to slander, which sometimes complicates the relationship between fellow employees. The research objective was to identify and analyze the effect of work conflict, compensation, stressors on the morale of PT Indojoya Prima Semesta employees. The research population is the employees of PT Indojoya Prima Semesta located in Pasuruan, East Java. Sampling determination using purposive sampling, namely the determination of the sample with certain considerations.*

**Keywords** - work conflict, compensation, Stressor

**Abstrak.** *Konflik antar karyawan mempengaruhi semangat kerja karyawan yang bersangkutan. Hal tersebut dilandasi oleh adanya rasa iri dalam pekerjaan karena lebih diperhatikan oleh pihak atasan. Selain itu, timbul karena kurangnya komunikasi antar karyawan dan terdapat salah satu karyawan yang suka fitannah sehingga terkadang memperkeruh hubungan sesama karyawan. Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja, kompensasi, Stressor terhadap semangat kerja karyawan PT Indojoya Prima Semesta. Populasi penelitian adalah karyawan PT Indojoya Prima Semesta yang terletak di Pasuruan, Jawa Timur. Penentuan sampling menggunakan purposive sampling, yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.*

**Kata Kunci** – Konflik Kerja, Kompensasi, Stressor

## I. 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). Konflik kerja adalah sebuah interaksi akibat adanya pertentangan yang terjadi antara dua atau lebih pihak dalam lingkungan pekerjaan sebagai akibat dari adanya perbedaan antara apa yang diharapkan oleh individu dengan kenyataan yang dihadapi (Suryani, Laksemini, & Ximanas, 2019). Konflik kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Konflik dalam perusahaan dapat terjadi dalam bentuk dan corak yang beragam. Adanya konflik tersebut akan membuat karyawan merasa malas untuk bekerja atau datang ke tempat kerja. Timbulnya konflik akan berdampak pada semangat kerja karyawan (Saparudin, 2017).

Kompensasi merupakan segala hal yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang dilakukan. Kompensasi merupakan gaji, upah, insentif, bonus, premi, asuransi dan semua hal sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan. Kompensasi adalah semua imbalan karyawan yang diterima secara langsung dan tidak langsung dari

perusahaan atau organisasi (Marsinah, 2019). Pemberian kompensasi sangat penting dilakukan oleh setiap perusahaan kepada karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara baik maka karyawan akan semakin semangat dalam bekerja (Diasuti, 2021).

*Stressor* adalah faktor-faktor dalam kehidupan manusia yang menyebabkan terjadinya respon stres. *Stressor* dapat berasal dari berbagai sumber baik kondisi fisik, psikologis maupun sosial dan muncul pada situasi kerja, di rumah, dalam kehidupan sosial dan lingkungan luar. *Stressor* dapat berwujud atau berbentuk fisik dan dapat juga berkaitan dengan lingkungan sosial. *Stressor* dianggap sebagai suatu kondisi lingkungan yang penuh dengan tekanan dan dianggap sebagai peristiwa yang menimbulkan respon stres pada seseorang (Chaerudin, Rani, & Alicia, 2020).

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah di paparkan diatas, maka rumusan masalah yang akan di kaji 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?

## II. METODE

### A. Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Maksimalisasi objektivitas desain penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angka-angka, pengolahan statistic, struktur dan percobaan terkontrol (Hamdi & Bahrudin, 2014).

### B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Indojoya Prima Semesta yang terletak di jalan Wicaksono No. 1 Silo Kambang, Gn Gansir, Kecamatan Beji Pasuruan Jawa Timur.

### C. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut

#### 1. Konflik Kerja (X1)

Merupakan sebuah interaksi akibat adanya pertentangan yang terjadi antara dua atau lebih pihak dalam lingkungan pekerjaan sebagai akibat dari adanya perbedaan antara apa yang diharapkan oleh individu dengan kenyataan yang dihadapi.

#### 2. Kompensasi (X2)

Merupakan imbalan yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan perusahaan.

#### 3. Stressor (X3)

Merupakan faktor-faktor dalam kehidupan manusia yang menyebabkan terjadinya respon stres.

#### 4. Semangat Kerja (Y)

Merupakan kekuatan-kekuatan psikologis yang memiliki sifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja.

### D. Populasi Dan Sample

Populasi pada yakni di PT Indojoya Prima Semesta jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengelolah PT Indojoya Prima Semesta berjumlah 96 orang.

Sampel yakni bagian dari populasi atau sebagian populasi yang di teliti (Unaradjan & Sihotang, 2019). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik \*non porpobability sampling\*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana tidak semua populasi diberikan kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel.

### F. Teknik Analisis Data

#### Uji Validitas

Uji validitas mengandung dua bagian yakni bahwa instrumen pengukuran adalah mengukur secara aktual terhadap konsep dalam pertanyaan dan bukan beberapa konsep yang lain dan bahwa konsep dapat diukur secara akurat. Jika nilai korelasi antara skor butir variabel dengan total skor suatu variabel sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3) maka butir instrumen dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas yakni mencari reabilitas instrument dapat menggunakan \*cronbach' alpha\*. Instrument yang dapat dikatakan reliabel apabila dari *cronbach alpha* > 0,60. Instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah sebuah data berdistribusi normal atau tidak.

#### 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terjadi korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda.

#### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas yakni untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ke tidak samaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut heterokedastisitas.

#### 4. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi yakni merupakan uji asumsi yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, uji autokorelasi ini dilakukan dengan menggunakan metode *Durbin Watson Test*

### Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah yakni teknik analisis regresi linier berganda. Berikut persamaan regresi berganda yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini:

$$Y = a + B^1 X^1 + B^2 X^2 + B^3 X^3 + e$$

Keterangan:

Y = Semangat kerja

a = Konstanta

B<sup>1-3</sup> = Koefisien regresi

X<sup>1</sup> = Konflik kerja

X<sup>2</sup> = Kompensasi

X<sup>3</sup> = Stressor

e = Error

### Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara individual antara variabel bebas dengan variabel terikat (Purnomo, 2017). Uji parsial dalam penelitian ini menggunakan nilai *level of significance* (α) 0,05, dimana dapat dinyatakan berpengaruh parsial apabila nilai signifikansi < 0,05 atau nilai t hitung > t tabel.

#### b. Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji parsial dalam penelitian ini menggunakan nilai *level of significance* (α) 0,05, dimana dapat dinyatakan berpengaruh simultan apabila nilai signifikansi < 0,05 atau f hitung > f tabel.

#### c. Uji Koefisien Determinasi Berganda (r)

Uji r<sup>2</sup> bertujuan untuk mengetahui kemampuan model dalam menafsirkan pengaruh kedua variabel. Nilai r<sup>2</sup> berkisar 0 sampai 1, dimana semakin mendekati 1 maka variabel bebas besar penafsiran variabel konflik kerja, kompensasi dan stressor terhadap semangat kerja karyawan.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 4.1 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
Konpensasi	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

Sumber: Data Primer Yang Diolah,2023

Dari hasil pengujian validitas diatas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuisioner 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.

#### Uji Asumsi Klasik

Tahapan berikutnya adalah Uji normalitas, Uji linieritas, Autokorelasi dan Uji multikolinearitas. uji normalitas dengan sinifikasi pada metode *One Sampel* Kolmogorov Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi pada uji *Kolmogrov Smirnov* menunjukkan nilai kurang dari 0,05 maka dapat ditarik sebuah kesimpulan data yang beredar atau berdistribusi merupakan data tidak normal.
- Jika nilai signifikansi pada uji *Kolmogrov smirnov* menunjukkan nilai lebih dari 0.05 maka data yan beredar atau data yang berdistribusi adalah data secara normal.

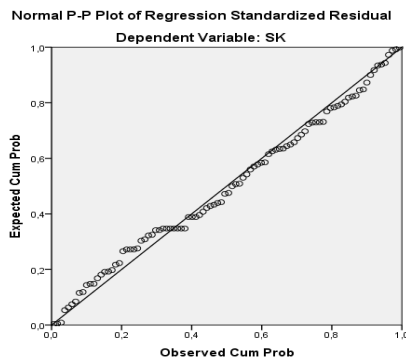
**Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas**

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>

Sumber: Hasil Olah SPSS, 2023

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*.

Data dikatakan berdistribusi normal jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal sebagai berikut:



**Gambar 4. 1 Normal Probability Plot**

Dari hasil uji normal probability penelitian ini terlihat bahwa plot dari normal probability plot yang mensyaratkan distribusi data harus berada pada range diagonal, hasilnya adalah diagonal dari normal probability plot. diperoleh berdasarkan gambar diatas, sehingga penelitian ini dapat memenuhi persyaratan jaringan distribusi normal secara kata-kata. Di sisi lain, dapat dikatakan bahawa data penelitian ini berdistribusi

Uji linearitas menunjukkan angka 0,05 atau lebih kecil dari 0,05. (1)

**Tabel 4. 1 Hasil Pengujian Linieritas**

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

Sumber: Data Primer Yang Diolah,2023

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 ,

Uji autokorelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji Durbin-Watson dengan ketentuan sebagai berikut:

- DU lebih kecil dari DW, dan DW lebih kecil dari 4-DU, maka  $H_0$  diterima yang berarti tidak ada Autokorelasi dalam penelitian ini.
- DW lebih kecil dari DL atau DW lebih besar dari 4-DL, maka  $H_0$  ditolak yang berarti ada Autokorelasi dalam penelitian ini.
- DL lebih kecil dari DW dan DW lebih kecil dari DU, atau 4-DU lebih kecil dari DW dan DW lebih kecil dari 4-DL, sehingga tidak ada kesimpulan yang pasti dari penelitian ini.

**Tabel 4. 2 Hasil Pengujian Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,657 <sup>a</sup>	,432	,414	1,705	2,346

Sumber: Hasil Output SPSS,2023

Adapun kriteria yang digunakan untuk pengujian hipotesis:

1. Jika  $0 < d < dL$ , maka terjadi autokorelasi positif
2. Jika  $4 - dL < d < 4$ , maka terjadi autokorelasi negative
3. Jika  $2 < d < 4 < dU$ , maka tidak ada autokorelasi positif dan negatif
4. Jika  $dL < d < 4 - dU$  atau  $4 - dU < d < 4 - dL$  dapat diartikan bahwa tidak ada autokorelasi.

**Tabel 4. 3 Hasil Kriteria Pengujian 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

Sumber: data tabel autokorelasi

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi pada tabel diatas, 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.

Uji multikolinearitas diukur dengan menggunakan VIF (Varian Inflation Factor) dan Toleransi. Toleransi mengukur Variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai toleransi  $> 0,1$  atau sama dengan nilai VIF  $< 10$  tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dan sebaliknya.

**Tabel 4. 4 Hasil Pengujian Multikolinieritas**

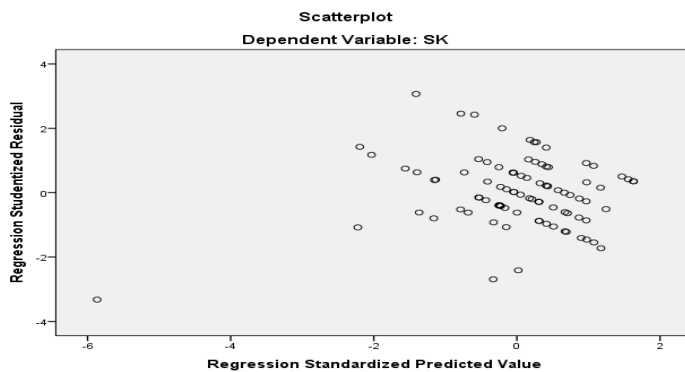
Model	Collinearity Statistics		
	B	Tolerance	VIF
(Constant)	5,704		
1			
KK	,007	,688	1,454
K	,676	,660	1,516
S	,149	,591	1,691

Sumber: Hasil Output SPSS

Hasil pengujian diatas, 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 multikolinearitas, dengan kata lain bahwa diantara variabel bebas tidak saling mempengaruhi.

Heteroskedastisitas tidak ada didalam sebuah penelitian dapat diketahui melalui hasil metode grafik regresi, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. jika diagram memiliki distribusi titik-titik yang membentuk pola teratur, miss. B. bergelombang, melebar kemudian menyempit, penelitian menunjukkan heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola, atau jika titik-titik dalam plot terdistribusi di bawah atau diatas angka 0 pada sumbu Y, maka penelitian tersebut tidak menunjukkan heteroskedastisitas.



Sumber: Output SPSS 2022

Gambar 4. 2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas terlihat bahwa tidak ada pola yang pasti dan titik-titik yang tersebar tersebar secara acak dari atas angka 0 atau dibawah angka 0 pada sumbu vertikal atau sumbu y, yang dapat menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas di dalamnya belajar

## B. Pembahasan

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

Hasil analisis data ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan tidak mempengaruhi Semangat Kerja karyawan yang tidak sesuai dengan hipotesis awal bahwa ada pengaruh antara konflik pekerjaan dan semangat kerja. Konflik ini sebagai ke tidak sepakatan antara dua atau lebih pihak yang berusaha untuk mengejar tujuan mereka secara independen satu sama lain. Konflik dipandang sebagai suatu keadaan atau kondisi di mana suatu peristiwa terjadi, termasuk perselisihan, perselisihan atau konflik. Perselisihan perburuhan adalah suatu interaksi akibat adanya konflik yang timbul antara dua pihak atau lebih dalam suatu lingkungan kerja akibat adanya perbedaan antara harapan seseorang dengan kenyataan yang dihadapinya. Untuk memimpin organisasi dengan baik, orang-orang di dalam organisasi harus mengetahui penyebab konflik, Konflik muncul ketika ekspektasi seseorang terhadap diri sendiri, orang lain, dan organisasi menyimpang dari ekspektasi. Konflik dapat muncul karena dua alasan. Pertama, karakteristik individu dimana perbedaan individu antar manusia dapat menimbulkan konflik pada seseorang yaitu nilai, sikap, keyakinan. Nilai dapat menciptakan ketegangan antara individu dan kelompok dalam suatu organisasi. Konflik adalah ekspresi perasaan dan artikulasi serta persepsi dalam tindakan untuk memperoleh suatu kebutuhan yang dikategorikan di bawah kebutuhan lainnya. Konflik dipandang sebagai proses sosial antara dua orang atau lebih di mana salah satu pihak mencoba untuk menghilangkan pihak lain dengan cara menghancurkan atau membuatnya tidak berdaya.

### 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 ebih 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. Gaji dianggap sebagai faktor yang secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan dan Gaji dihitung dari evaluasi pekerjaan dan harus mencapai imbalan yang layak dan adil. Menghargai karyawan dianggap sebagai salah satu implementasi sumber daya manusia, yang mencakup semua jenis penghargaan pribadi untuk kinerja tugas organisasi. Sistem penghargaan atau reward yang baik adalah yang dapat menjamin kepuasan anggota organisasi, yang pada gilirannya memungkinkan organisasi untuk menarik, mempertahankan, dan mempekerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif untuk produktivitas kerja. untuk kepentingan organisasi, Kompensasi juga di sebut sebagai pendapatan moneter yang diterima karyawan sebagai kompensasi. Kompensasi adalah kesepakatan umum untuk memberi penghargaan kepada manajer dan bawahan, baik secara langsung dalam bentuk uang maupun tidak langsung dalam bentuk selain uang.

**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. Ada tiga kategori utama stresor. Pertama, lingkungan kerja, seperti bahan kimia, radiasi dan temperatur. Kedua, stresor individu seperti konflik peran, beban kerja dan perubahan. Ketiga, ketegangan kelompok dan organisasi seperti politik, budaya, hubungan interpersonal dan perampangan. Situasi lingkungan yang penuh tekanan dan peristiwa yang memicu reaksi stres pada seseorang dianggap sebagai pemicu stres. Penelitian ini sejalan dengan teori Stres didefinisikan sebagai kondisi dan peristiwa lingkungan yang merugikan yang memicu respons stres pada individu, [7]. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang menunjukkan bahwa *Stressor* berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, [14]. Selain itu peneliti terdahulu lainnya yang menyatakan dalam penelitiannya jika *Stressor* berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, [15].

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

Berdasarkan 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. Moral didefinisikan sebagai suasana kerja dalam suatu organisasi yang menunjukkan semangat kerja dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Moralitas juga dipandang sebagai kemampuan atau keinginan setiap orang atau kelompok orang untuk bekerja sama secara teliti, disiplin, dan penuh tanggung jawab, yang meliputi kesukarelaan dan kemauan untuk mencapai tujuan organisasi. Semangat kerja karyawan dapat meningkat ketika ada hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan maupun faktor pendukung terpenting dalam lahirnya kerjasama kelompok. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Moralitas adalah keinginan dan keikhlasan individu untuk bertindak baik dan disiplin untuk mencapai efisiensi kerja yang maksimal. Semakin tinggi semangat kerja karyawan, maka mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan sebaliknya, [1]. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa konflik kerja, kompensasi, dan *stressor* berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, [16].

## VII. SIMPULAN

### A. Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan judul penelitian, rumusan penelitian, tujuan penelitian, hipotesis, analisis dan pembahasan perihal pengaruh konflik kerja, kompensasi dan *Stressor* terhadap semangat kerja karyawan Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel Konflik Kerja tidak berpengaruh terhadap Semangat kerja Karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Semangat kerja Karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel *Stressor* berpengaruh terhadap Semangat kerja Karyawan.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel konflik kerja, kompensasi dan *Stressor* berpengaruh terhadap Semangat kerja Karyawan.

### B. Keterbatasan Penelitian

Prosedur ilmiah telah dilaksanakan dan diterapkan pada penelitian ini, namun bisa dikatakan masih mempunyai keterbatasan yaitu seperti variabel – variabel yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Pada penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel saja yaitu konflik kerja , kompensasi dan *Stressor*. Sedangkan sebenarnya masih banyak lagi variabel lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Maka dari itu, diharapkan lebih banyak lagi peneliti yang dapat meneliti dengan menggunakan variabel lain.

### C. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan serta kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian diharapkan PT. Indojaya Prima Semesta lebih memperhatikan aspek Konflik Kerja, kompensasi dan *Stresor* kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. Diharapkan kepada setiap karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan memperoleh pendapatan yang semakin tinggi sehingga perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan
3. Untuk peneliti selanjutnya yang menggunakan topik yang sama penulis berharap dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain yang belum dimasukkan kedalam penelitian ini agar mendapatkan hasil lebih bervariasi dan lebih optimal yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.

### UCAPAN TERIMA KASIH

1. Bapak dan Ibu serta keluarga tercinta yang senantiasa memberi dukungan baik materil maupun doa dan kasih sayang.
2. Ibu Dewi Andriani, SE., MM selaku dosen pembimbing yang selalu meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan serta saran kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik.

### REFERENSI

- [1] P. Kotler dan G. Armstrong, *Principles of Marketing*, Boston: Pearson, 2018.
- [2] P. Kotler dan K. L. Keller, *Marketing Management*, Boston: Pearson, 2016.
- [3] A. C. Amalia dan G. S. Putri, "Analisa Pengaruh Influencer Social Media terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Generasi Z di Kota Surabaya," *Sosial: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, vol. 20, no. 2, 2019.
- [4] N. T. Hariyanti dan A. Wirapraja, "Pengaruh Influencer Marketing sebagai Strategi Pemasaran Digital Era Modern Sebuah Studi Literatur," *Jurnal Eksekutif*, vol. 15, no. 1, 2018.
- [5] A. S. Lengkawati, "Pengaruh Influencer Marketing terhadap Keputusan Pembelian (Studi pada Elzatta Hijab Garut)," *Prismakom*, vol. 18, no. 1, pp. 33-38, 2021.
- [6] W. A. Saputro dan N. Laura, "Pengaruh Digital Marketing, Word of Mouth, dan Kualitas Pelayanan terhadap Keputusan Pembelian," *Media Manajemen Jasa*, vol. 8, no. 2, pp. 1-11, 2020.
- [7] I. C. Irawan, "Analisis E-Marketing terhadap Keputusan Pembelian Konsumen secara Online," *Journal of Business and Banking*, vol. 9, no. 2, pp. 247-260, 2020.
- [8] F. Tjiptono, *Service, Quality, & Satisfaction*, Yogyakarta: Andi, 2016.
- [9] Astuti, "Pengaruh Sales Promotion terhadap Keputusan Pembelian Konsumen di Cafe Milan Bandung: Survei terhadap Konsumen Café Milan Bandung.," *Skripsi Tidak Dipublikasikan, Universitas Pendidikan Bandung*, 2011.
- [10] F. Fauzan dan Mudiantono, "Analisis Pengaruh Nilai Pelanggan dan Lokasi terhadap Minat Terus sebagai Pelanggan dengan Kepuasan Pelanggan sebagai Variabel Intervening Pada Kost Sekitar Tembalang dalam Empat Wilayah," *Diponegoro Journal of Management*, vol. 4, no. 1, pp. 1-13, 2015.
- [11] R. R. Nisa, "Pengaruh Sosial Media Influencer dan Trustworthiness terhadap Keputusan Pembelian Kosmetik Make Over (di Royal Plaza)," *Jurnal pendidikan Tata Niaga (JPIN)*, vol. 7, no. 2, pp. 479-482, 2019.
- [12] G. W. Saputra dan I. G. A. K. S. Ardani, "Pengaruh Digital Marketing, Word of Mouth, dan Kualitas Pelayanan terhadap Keputusan Pembelian," *E-Jurnal Manajemen*, vol. 8, no. 2, pp. 2596-2620, 2020.
- [13] A. Yasmin, S. Tasneem dan K. Fatema, "Effectiveness of Digital Marketing in the Challenging Age," *IJMSBA*, 2015.
- [14] A. Prabarini, B. Heryanto dan P. Astuti, "Pengaruh Promosi Penjualan dan Potongan Harga terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Produk Kecantikan Wardah di Toserba Borobudur Kediri," *JIMEK*, vol. 1, no. 2, pp. 259--270, 2018.

- [15] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. S, 2018.
- [16] W. Supadi dan Listysari, "Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Motivasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru Di SMA Negeri Se Jakarta Timur,," *Jurnal Improvement.* , pp. Vol.5, No.1., 2018. .
- [17] I. Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja.*, Surabaya.: cetakan ke-2. Prenadamedia Group., 2015..
- [18] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi)*, Jakarta: Cetakan ke-2. PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- [19] R. W. & E. Farida, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB),," *Jurnal Aplikasi Manajemen*, vol. 14, no. 4, 2016.
- [20] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*, Alfabeta, 2016.
- [21] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis.*, Bandung: Cetakan Ke-17. Alfabeta, 2013 .
- [22] d. W. J. H. Sarjono, *SPSS vs LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset. Jilid 1.*, Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- [23] L. A. Y. S. ., & H. Rachmach, *Regresi dan Korelasi Dalam Genggaman Anda. Jilid 1.*, Jakarta.: Penerbit Salemba Empat. , 2011.
- [24] A. Kurniawan, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). PT. Bandung,," *Jurnal Manajemen.*, p. Vol.15. No.1., 2015..
- [25] M. Hasibuan.S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi).*, Jakarta.: Cetakan ke-18. PT.Bumi Aksara., 2017..
- [26] J. D. Priansa, *Komunikasi Pemasaran Terpadu*, Bandung: Pustaka Setia, 2017.
- [27] G. d. K. P. Armstrong, *Prinsip-Prinsip Pemasaran, 12 Jilid 2 penyunt.*, Jakarta: Erlangga, 2008.
- [28] F. Tjiptono, *Strategi Pemasaran, 4 penyunt.*, Yogyakarta: Andi Offset, 2015.
- [29] F. R. d. W. S. Wahyuni, "Pengaruh Promosi Personal Selling dan Direct Marketing Terhadap Keputusan Pembelian di Astra Credit Companies (ACC),," pp. Page 1122-1128. Vol 3 No. 3, 2017.
- [30] R. A. d. P. R. Pralina, "Pengaruh Direct Marketing Terhadap Keputusan Pembelian di Restoran The Centrum Bandung,," *Ekonomi*, pp. Vol 6 No. 1, 973-982., 2016.
- [31] S. Nurela, "Pengaruh Direct Marketing dan Word Of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian pada Konsumen Butik28 Ciamis Mall,," *Ekonomi*, p. 2016, Vol 3 No. 2 179-181..
- [32] T. H. Panjaitan, "Pengaruh Personal Selling Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus PT. Millenium Pharmacon Internasional Tbk Cabang Bandung),," *Ekonomi*, p. Vol 2 No. 2 448, 2016.
- [33] T. A. d. W. E. Ferdinand, " Analisis Pengaruh Brand Image dan Personal Selling Terhadap Keputusan Pembelian pada Produk Human Diagnostic pada PT. Putra Airlangga Medika.,," *Management*, pp. Vol 5 No. 3 Hal 1-11., 2016.
- [34] A. M. L. d. G. E. Rembon, " Pengaruh Word Of Mouth dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT. Kangzen Kenko Indonesia di Manado.,," *Ekonomi*, pp. Vol 5 No. 3 Hal 4585-4594., 2017.
- [35] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- [36] A. d. Y. L. A. Ibrahim, "Pengaruh Word Of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian pada Konsumen Waroeng Steak and Shake Jln. Banteng No. 14 Bandung.,," *E-Proceeding of Management.*, pp. Vol 4 No. 2, 2017. Page 1855-1861., 2017. .

**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.*