

**Table Of Content**

**Journal Cover** ..... 2  
**Author[s] Statement** ..... 3  
**Editorial Team** ..... 4  
**Article information** ..... 5  
    Check this article update (crossmark) ..... 5  
    Check this article impact ..... 5  
    Cite this article ..... 5  
**Title page** ..... 6  
    Article Title ..... 6  
    Author information ..... 6  
    Abstract ..... 6  
**Article content** ..... 7

---

# Academia Open



*By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*

---

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

### Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

**Article information**

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

## **COVID-19 Impact on Concrete Producers: Conflict, Stress, Compensation, and Work**

*Dampak Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan Produsen Beton Selama Pandemi Covid-19*

**Muhammad Dedy Agung Syaiful Rahman, dedybrantayuda@gmail.com, (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Mas Oetarjo, masoetarj@gmail.com, (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

### **Abstract**

The COVID-19 pandemic has profoundly affected various aspects of life, necessitating focused efforts to address its associated challenges. This quantitative study aims to investigate the impact of work conflict, job stress, and compensation on employee job satisfaction. With a population of 350 respondents, a sample size of 78 employees was randomly selected. Using multiple linear regression analysis with SPSS version 25, the results indicate that work conflict, job stress, and compensation collectively influence employee job satisfaction. Individually, work conflict negatively and significantly impacts job satisfaction, while job stress and compensation positively and significantly influence job satisfaction. These findings emphasize the importance of addressing these factors to enhance employee job satisfaction amidst the COVID-19 pandemic, with implications for organizations and policymakers alike.

### **Highlights:**

- The COVID-19 pandemic's impact on concrete producers' workforce, focusing on work conflict, work stress, and compensation.
- Quantitative study with a sample size of 78 employees, utilizing multiple linear regression analysis.
- Findings reveal the significant influence of work conflict, work stress, and compensation on employee work satisfaction during the pandemic.

**Keywords:** Work Conflict, Work Stress, Compensation, Employee Work, Concrete Producers

Published date: 2022-12-26 00:00:00

## Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu dari sekian banyak jenis sumber daya utama yang wajib dikelola dengan baik oleh suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aspek mutlak yang dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk menggapai sasaran ataupun tujuan tertentu. Pada suatu perusahaan ketika pekerjaan yang ditekuni oleh seorang karyawan dapat memberikan rasa puas baik itu dari segi material maupun non material, maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut mempunyai tingkat kepuasan kerja yang baik terhadap apa yang mereka kerjakan. Tingkat kepuasan kerja yang baik, penting untuk diperhatikan oleh setiap perusahaan untuk tetap mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan suasana emosional yang tidak menyenangkan ataupun menyenangkan yang disebabkan oleh bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka[1]. Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan perlu untuk memperhatikan beberapa hal seperti konflik yang terjadi dalam perusahaan, stres yang dirasakan karyawan serta pemberian kompensasi yang layak terhadap karyawan Menurut Sinambela (2016) Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) serta yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas kondisi kerja, hasil kerja serta kerja itu sendiri.

Konflik ialah persaingan kurang sehat yang diakibatkan oleh adanya perilaku emosional serta keinginan untuk mendapatkan suatu kemenangan. Konflik merupakan proses dimana satu pihak mempunyai anggapan bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif, atau akan mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian serta kepentingan pihak pertama[2]. Menurut Veithzal dalam Julvia (2014) mengatakan bahwa Konflik adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota ataupun kelompok dalam suatu organisasi/perusahaan yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Stress merupakan reaksi merugikan yang dimiliki seseorang terhadap tekanan berlebihan yang disebabkan oleh tuntutan, kendala, atau peluang yang luar biasa[3]. Stres bukan sesuatu yang selalu merusak, buruk atau dihindari. Eustres tidak merusak atau buruk, tetapi merupakan sesuatu yang perlu dicari, bukannya dihindari[4]. Stres tidak dapat dielakkan, kuncinya adalah bagaimana kita menangani stress. Stress merupakan suatu keadaan yang timbul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana ada ketidaksesuaian karakteristik serta perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan[5]. Kompensasi adalah suatu imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan atas pekerjaan yang dihasilkannya[6]. Untuk dapat mencapai target perusahaan tentunya diperlukan sdm yang baik dan berkualitas maka dalam hal ini perlu adanya perhatian khusus terkait kepuasan kerja karyawan. Dari hasil observasi yang telah dilakukan pada PT. Lisa Concrete Indonesia bahwa dalam situasi pandemic covid 19 seperti saat ini memang baik dari perusahaan maupun karyawan sedang dalam tekanan dimana kegiatan aktivitas baik itu dalam dunia bisnis, kegiatan bermasyarakat ataupun segala bentuk kegiatan yang menimbulkan kerumunan sangat dibatasi. Sehingga baik dari perusahaan maupun karyawan harus beradaptasi dengan hal tersebut.

Akibat pandemic covid 19 ada beberapa target perusahaan yang tidak dapat dicapai, sehingga pendapatan dari perusahaan juga ikut menurun. Hal inilah yang menjadi alasan mengapa perusahaan juga sulit untuk menggaji karyawan. Dalam situasi seperti ini perusahaan dengan sangat terpaksa harus memPHK karyawan guna meminimalisir adanya pengeluaran perusahaan. Berdasarkan informasi yang didapat ada sebanyak 59 karyawan yang mengalami PHK, akibatnya timbul adanya perselisihan anatara karyawan dengan perusahaan, sebab kebijakan seperti ini akan berdampak buruk terutama bagi karyawan. PHK akan berdampak sangat serius pada perekonomian keluarga pekerja. Namun disisi lain perusahaan juga mengalami kesulitan untuk menggaji karyawan. Pandemi Covid-19 juga memicu adanya kekhawatiran yang dirasakan karyawan. Tidak jarang dari mereka yang memiliki kecurigaan dan prasangka pada rekan kerja yang memiliki tanda-tanda penderita Covid-19. Hal tersebut semakin membuat karyawan semakin cemas.

Berdasarkan fenomena diatas, penulis berniat untuk melakukan penelitian skripsi di PT. Lisa Concrete Indonesia dengan mengangkat judul "Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Lisa Concrete Indonesia".

## Metode Penelitian

### A. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT. Lisa Concrete Indonesia yang berada di Jl. Raya Kupang Jaya 1E Surabaya

### B. Populasi dan Sampel

1. Populasi: Dalam penelitian ini populasi yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan PT. Lisa Concrete Indonesia sebanyak 350 orang.

2. Sampel: Sampel dalam penelitian ini merupakan menggunakan teknik *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling* sebanyak 78 karyawan yang ada di PT. Lisa Concrete Indonesia.

### C. Jenis Sumber Data

1. Jenis data: Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data kuantitatif , yaitu berupa skala numerik atau angka untuk meneliti populasi dan sampel dengan menggunakan pengukuran uji kualitas data, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda.

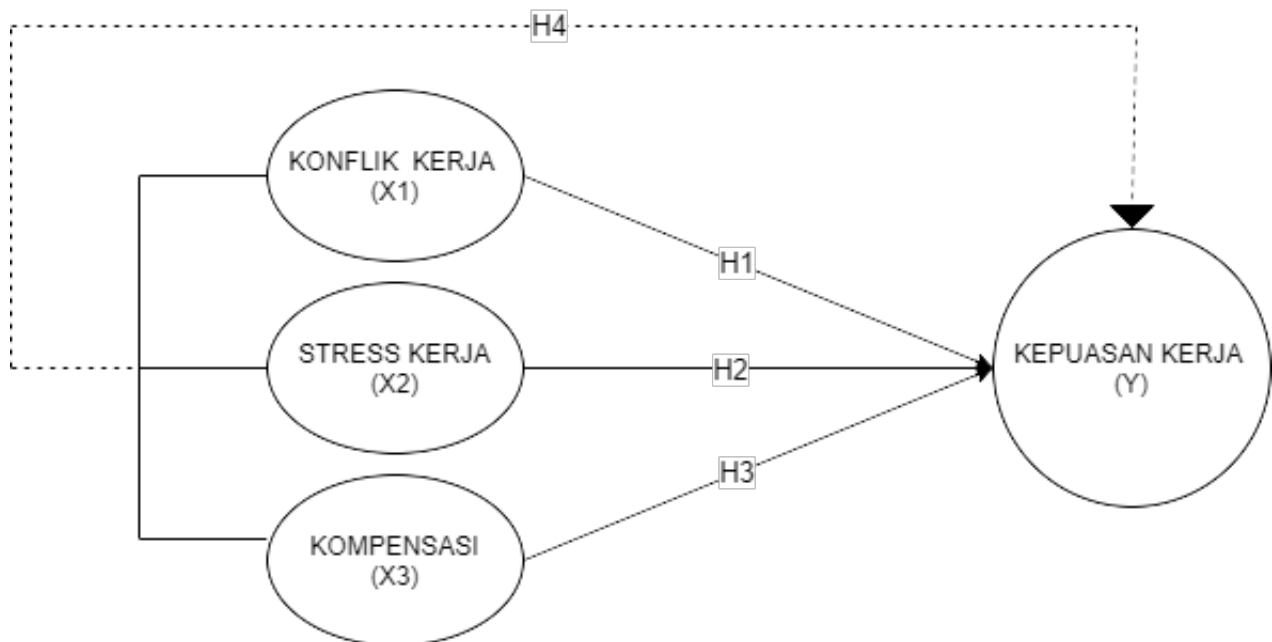
2. Sumber data : Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer yang diperoleh dengan cara menyebar kuesioner.

### D. Teknik Pengumpulan Data

Menggunakan kuisoner, dengan cara membagikan pernyataan tertulis kepada kaaryawan PT. Lisa Concrete Indonesia untuk memperoleh data tentang konflik kerja, stres kerja dan kompensasi, dimana data tersebut dipakai untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, stres kerja dan kompensasi yang berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

### E. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Pada hal ini pengujian data dapat diukur melalui program aplikasi SPSS *Statistic* versi 25.



**Figure 1.** Kerangka Konseptual

\_\_\_\_\_>: parsial

----->: simultan

### G. Hipotesis

Hipotesis merupakan anggapan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya, dimana anggapan semmentaranya adalah diduga sebagai berikut

H1 = Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

H2 = Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

H3 =Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

H4 = Konflik Kerja, Stres Kerja, Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.



## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

#### A. Analisis Data

##### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh Konflik Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ), terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) baik secara parsial maupun simultan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) versi 25.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.147	2.241		6.312	.000
	Konflik Kerja	-.283	.087	-.322	-3.244	.002
	Stress Kerja	.171	.082	.235	2.085	.041
	Kompensasi	.523	.120	.468	4.353	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Table 1.** Analisis Regresi Linier Berganda

Pada tabel 1 diatas, berdasarkan ketentuan persamaan regresi linier berganda yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 14.147 + -0.283X_1 + 0.171X_2 + 0.523X_3$$

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 14.147. hal ini menunjukkan bahwa jika variable bebas yaitu Konflik Kerja( $X_1$ ), stress kerja( $X_2$ ), dan Kompensasi( $X_3$ ) sama dengan nol, maka nilai dari kepuasan kerja adalah sebesar 14.147.
2. Nilai Koefisien regresi untuk variabel Konflik Kerja ( $X_1$ )sebesar -0.283. hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan atau penambahan satu satuan pada variable Konflik Kerja ( $X_1$ ) maka hal ini akan berdampak pada meningkatnya Kepuasan Kerja ( $Y$ ) karyawan sebesar -0.283.
3. Nilai Koefisien regresi untuk variabel Stres Kerja ( $X_2$ )sebesar 0.171. hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan atau penambahan satu satuan pada variable Stres Kerja ( $X_2$ ) maka hal ini akan berdampak pada meningkatnya Kepuasan Kerja ( $Y$ ) karyawan sebesar 0.171.
4. Nilai Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi ( $X_3$ )sebesar 0.523. hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan atau penambahan satu satuan pada variable Kompensasi ( $X_3$ ) maka hal ini akan berdampak pada meningkatnya Kepuasan Kerja ( $Y$ ) karyawan sebesar 0.523

##### 2. Uji Parsial (Uji t)

Uji T dilakukan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variable dependen secara parsial yang terdiri dari: variabel Konflik Kerja ( $X_1$ ), stress kerja ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y$ ).

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan *degree of freedom* sebesar  $k = 3$  dan  $df_2 = n-k-1$  ( $78-3-1=74$ ) sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1.668 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.147	2.241		6.312	.000
	Konflik Kerja	-.283	.087	-.322	-3.244	.002
	Stress Kerja	.171	.082	.235	2.085	.041
	Kompensasi	.523	.120	.468	4.353	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Table 2.** Hasil uji T (Parsial)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji T) pada table 4.18 diatas dapat diketahui bahwa :

1. Konflik Kerja

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar -3.244 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1.668. Maka dalam hal ini  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (-3.244 > 1.668) yang artinya ada alasan kuat pada  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak. Sehingga, dengan nilai signifikan (0,002) < (0,05) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu Konflik Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh negatif terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

2. Stress Kerja

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.085 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1.668. Maka dalam hal ini  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2.085 > 1.668) yang artinya ada alasan kuat pada  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak. Sehingga, dengan nilai signifikan (0.041) < (0.05) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu Stress Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

3. Kompensasi

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.353 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1.668. Maka dalam hal ini  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (4.353 > 1.668) yang artinya ada alasan kuat pada  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak. Sehingga, dengan nilai signifikan (0.000) < (0.05) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu Kompensasi ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

3. Uji Simultan (uji f)

Uji F pada dasarnya digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variable independen terhadap variable dependen secara keseluruhan. Untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji F maka kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Dalam hal ini apabila nilai F hitung lebih besar dari pada f tabel, maka  $H_0$  dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variable independen secara serentak serta signifikan berpengaruh terhadap variable dependen dan juga dalam hal ini uji F juga dapat dilihat dari tingkat signifikansinya apabila nilai Sig < 0.05 maka terdapat pengaruh variable X secara simultan terhadap variable Y begitu juga sebaliknya. Untuk memperoleh Ftabel maka rumus yang digunakan yaitu:  $F_{tabel} = F(k;n-k)$ , k=jumlah variable bebas, dan n=jumlah sampel. Maka diperoleh  $F_{tabel} = F(3;78-3) / F(3;75) = 2.76$

**Table 3**

Hasil Uji F ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117.360	3	39.120	14.443	.000b
	Residual	200.435	74	2.709		
	Total	317.795	77			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Konflik Kerja, Stres Kerja						

**Table 3.** Uji simultan (uji f)

Berdasarkan tabel ANOVA<sup>a</sup> digunakan untuk melihat pengaruh simultan (Uji F). Berdasarkan hasil analisis, Nilai F tabel dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah sebesar 2,76. Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung = 14.443 > F tabel = 2.76 atau nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Konflik Kerja( $X_1$ ), Stres Kerja( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

4. Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen[7]. Nilai yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel - variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai terletak antara 0 dan 1 (0 1).

Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dapat diprediksikan oleh variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0, artinya independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.608a	.369	.344	1.646	1.718
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Konflik Kerja, Stres Kerja					
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

**Table 4.** Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Berdasarkan pada tabel Model Summaryb menunjukkan bahwa nilai R-Square ( $R^2$ ) sebesar 0.369, hal ini menunjukkan bahwa besar koefisien determinasi sebesar 36.9% yang memiliki makna bahwa besar kontribusi pengaruh variabel Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 36.9%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari model regresi.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh peneliti maka hasil yang diperoleh melalui program aplikasi SPSS *Statistic* versi 25. Bahwa variabel Konflik Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebagai berikut:

a.  $H_1$ : Konflik kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan membuktikan bahwa Konflik Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai signifikan menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Konflik Kerja terhadap kepuasan kerja. Sehingga apabila Konflik Kerja pada karyawan dapat dikelola dengan baik, maka karyawan akan lebih merasa puas dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap apa yang mereka kerjakan, namun ketika dalam situasi kerja terdapat banyak konflik yang terjadi baik antara karyawan dengan perusahaan maupun terhadap sesama karyawan maka hal ini akan menimbulkan perasaan tidak nyaman yang membuat karyawan tidak dapat bekerja secara optimal, akan timbul banyak perselisihan yang berakibat pada terhambatnya target yang telah ditentukan oleh perusahaan akan tetapi ketika konflik ini dapat dikelola dengan baik maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan bertambah hal ini akan membuat aktivitas kerja lebih kondusif serta membantu karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.

Pernyataan dari variable  $X_{1,4}$  "Adanya saling ketergantungan tugas antar unit kerja" responden menanggapi setuju sebanyak 58 orang dengan presentase 74,4%. Artinya bahwa banyak karyawan yang merasa bekerja tidak sesuai dengan porsinya. Hal ini dikarenakan banyaknya pengurangan karyawan sehingga karyawan lain dipaksa untuk menyelesaikan tugas diluar dari kewajibannya. Pernyataan variable  $X_{1,1}$  selanjutnya "Saya mendapatkan informasi yang berbeda dari atasan dikarenakan salah mengartikan informasi" responden menanggapi setuju sebanyak 56 orang dengan presentase 71,8%. Artinya bahwa banyak karyawan yang salah mengartikan informasi dari atasan. Hal ini dikarenakan kurangnya komunikasi yang baik antar kedua belah pihak.

Hal ini mendukung teori yang menyatakan bahwa jika dikelola dengan baik konflik sebenarnya memiliki nilai positif bagi interaksi manusia [8]. Masalahnya, pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk mengelola konflik sering tidak dimiliki oleh mereka yang terlibat konflik maupun yang menanganinya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Afrizal, dkk (2014) yang menyatakan bahwa Konflik Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Christin, dkk, (2019) yang menyatakan bahwa Konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

b.  $H_2$  : Stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai signifikan menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara stress kerja terhadap kepuasan kerja. Sehingga apabila stress kerja pada karyawan dapat diatasi dengan baik, maka karyawan akan lebih merasa puas dalam bekerja. Stress yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu aktivitas kerja mereka. Apabila stress ini dibiarkan begitu saja tanpa adanya penanganan yang serius maka karyawan menjadi tertekan dan frustrasi yang akhirnya membuat karyawan tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pernyataan dari variable  $X_{2,1}$  "Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi" responden menanggapi sangat

setuju sebanyak 44 orang dengan presentase 56,4%. Artinya bahwa banyak karyawan yang merasa target perusahaan yang diberikan perusahaan serta tuntutan tugas terlalu tinggi. Hal ini dikarenakan kurangnya karyawan pada setiap unit namun beban kerja yang diberikan terlalu tinggi. Pernyataan variable  $X_{2,4}$  selanjutnya "Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja." responden menanggapi setuju sebanyak 42 orang dengan presentase 53,8%. Artinya bahwa banyak karyawan yang stres akibat alur perintah organisasi yang tumpang tindih yang berakibat pada ketidaknyamanan kerja. Hal ini dikarenakan karyawan bekerja tidak sesuai dengan jobdis/tugasnya.

Stress karyawan muncul akibat kepuasan kerja yang tidak terwujud dari pekerjaannya. Bahkan dalam jangka panjang hal ini akan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang nantinya juga akan mengganggu produktivitas kerja karyawan. Jika stres kerja dapat dikelola dengan baik maka stres juga dapat berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Stres bukan sesuatu yang selalu merusak, buruk atau dihindari. Eustres tidak merusak atau buruk, tetapi merupakan sesuatu yang perlu dicari, bukannya dihindari. Stres tidak dapat dielakkan, kuncinya adalah bagaimana kita menangani stress. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Farisi dan Pane (2020) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. selain itu hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sormin, dkk, (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai signifikan menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Kompensasi terhadap kepuasan kerja. Sehingga apabila perusahaan dapat memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan maka hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang lebih baik. Kompensasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan akan memberikan rasa kepuasan tersendiri terhadap karyawan tersebut, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang telah mereka kerjakan maka karyawan tersebut juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus adil dan layak, sebab dengan kompensasi yang layak dan adil maka dapat meningkatkan produktivitas kerja pada organisasi ataupun perusahaan, hal tersebut dikarenakan karyawan dapat merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pernyataan dari variable  $X_{3,3}$  "Tunjangan yang diberikan diluar gaji sesuai dengan apa yang dibutuhkan." responden menanggapi sangat setuju sebanyak 47 orang dengan presentase 60,3%. Artinya bahwa banyak karyawan yang merasa tunjangan yang diberikan diluar gaji sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Hal ini dikarenakan pada situasi pandemi covid 19 seperti saat ini perusahaan selalu berusaha untuk tetap mempertahankan berbagai tunjangan yang diberikan kepada karyawan. Pernyataan variable  $X_{3,4}$  selanjutnya "Fasilitas yang diberikan perusahaan sudah sesuai yang diharapkan karyawan." responden menanggapi setuju sebanyak 44 orang dengan presentase 57,7%. Artinya bahwa banyak karyawan yang merasa Fasilitas yang diberikan perusahaan sudah sesuai yang diharapkan karyawan. Hal ini dikarenakan agar karyawan dapat bekerja secara optimal maka dalam hal ini perusahaan selalu memperhatikan fasilitas yang memang dibutuhkan oleh karyawan sebagai penunjang pekerjaan mereka.

Hal ini sejalan dengan teori yang mengatakan bahwa suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari preyekti dan sekarini (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pardita1 dan Surya (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

d. H4 : Konflik kerja, Stress kerja, dan Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukan bahwa variable Konflik Kerja Stress Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Nilai signifikan menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Konflik Kerja, Stress Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga apabila Konflik Kerja dapat dikelola dengan baik, Stress Kerja dapat diatasi dengan baik dan Kompensasi yang diberikan sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, maka karyawan akan lebih merasa puas dalam bekerja.

Pernyataan dari variable  $X_{1,4}$  "Adanya saling ketergantungan tugas antar unit kerja" responden menanggapi setuju sebanyak 58 orang dengan presentase 74,4%. Artinya bahwa banyak karyawan yang merasa bekerja tidak sesuai dengan porsinya. Hal ini dikarenakan banyaknya pengurangan karyawan sehingga karyawan lain dipaksa untuk menyelesaikan tugas diluar dari kewajibannya. Pernyataan dari variable  $X_{2,1}$  "Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi" responden menanggapi sangat setuju sebanyak 44 orang dengan presentase 56,4%. Artinya bahwa banyak karyawan yang merasa target perusahaan yang diberikan perusahaan serta tuntutan tugas terlalu tinggi. Hal ini dikarenakan kurangnya karyawan pada setiap unit namun beban kerja yang diberikan terlalu tinggi. Pernyataan dari variable  $X_{3,3}$  "Tunjangan yang diberikan diluar gaji sesuai dengan apa yang dibutuhkan." responden menanggapi sangat setuju sebanyak 47 orang dengan presentase 60,3%. Artinya bahwa banyak karyawan yang merasa tunjangan yang diberikan diluar gaji sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Hal ini dikarenakan pada situasi pandemi covid 19 seperti saat ini perusahaan selalu berusaha untuk tetap mempertahankan berbagai tunjangan yang diberikan kepada karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afrizal, dkk (2014) yang menyatakan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel bebas (Konflik Kerja dan Stres Kerja) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja). Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Farisi dan Pane (2020) yang menyatakan bahwa secara simultan stress kerja dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan. Tidak hanya itu hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pardita dan Surya (2020) yang menyatakan bahwa Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja Dan Kompensasi berpengaruh secara simultan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan.

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

## References

1. T. H. Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BFFE, 2014.
2. T. A. Robbins, Stephen. P dan Judge, Organizational Behavior Edisi 13 Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat, 2017.
3. S. P. Robbins and Mary Coulter, Manajemen Jilid 1 Edisi 13. Jakarta : Erlangga, 2016.
4. F. Luthans, Organizational Behavior. New York : McGraw Hill, 2012.
5. P. Afandi, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau : Zanafa Publishing, 2018.
6. M. S. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT.Bumi Aksara, 2016.
7. I. Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
8. L. P. Sinambela, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT.Bumi Aksara, 2016.
9. Afrizal, Poundra Rizky, and Mochammad Al Musadieg Ika Ruhana. 2014. "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Taspen (PERSERO) Cabang Malang)." Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya 8(1):79819.doi:http://journal.umsu.ac.id/index.php/LIAB/article/view/6844
10. Christin, Punu Lisa, Adolfini, and Yantje Uhing. 2019. "Pengaruh Konflik Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tetap (Administrasi) Di Rsup Prof. Dr. R. D. Kandou Manado." Jurnal [11]EMBA 7(1):1011 - 1020. doi: https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23219.
11. Pardita, I. Putu Indra, and Ida Bagus Ketut Surya. 2020. "Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan." E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana 9(3):819. doi: 10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p01.
12. Prayekti, and Alivia Ayu Sekarini. 2020. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Aseli Dagadu Djokdja." Jurnal EBBANK 11(2):39-44. doi: http://www.ebbank.stiebbank.ac.id/index.php/EBBANK/article/view/208..
13. Farisi, Salman, and Ilyas Hadi Pane. 2020. "Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan." Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora 1(1):29-42. doi: https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/scenario/article/view/1152..
14. Sormin, Toman Romanco, Hastin Umi Anisah, and Maya Sari Dewi. 2017. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Di PT. Panin Bank Banjarmasin." Jurnal Wawasan Manajemen 5(1):63-72. doi: http://jwm.ulm.ac.id/index.php/jwm/article/view/107.
15. Julvia, C. 2016. "Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida 16(1):59-72. doi: http://ejournal.ukrida.ac.id/ojs/index.php/IMB/article/view/1378