

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Profil perusahaan PT. Parkland World Indonesia Jepara

PT. Parkland World Indonesia Jepara merupakan salah satu perusahaan penanaman modal asing Korea yang bergerak dalam bidang manufaktur sepatu brand Adidas. PT. Parkland World Indonesia Jepara didirikan pada tahun 2016 yang berlokasi di Jalan Raya Jepara-Kudus, Tegelon, Pelang, Kec. Mayong, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah. Pemilihan lokasi ini didasarkan kepada studi kelayakan, di mana Desa Pelang Mayong sedang membangun diri sebagai daerah industri. Selain itu, ada beberapa pertimbangan sosial ekonomi yang lebih menguntungkan yaitu harga tanah yang relatif murah, mudah mendapatkan tenaga kerja, mudah mendapatkan bahan baku, dan juga terletak di daerah strategis di mana cukup dekat dengan jalan tol Jepara-Kudus. PT. Parkland World Indonesia (PWI) Jepara didirikan di atas tanah seluas kurang lebih sepuluh hektar.

Terdapat beberapa latar belakang dalam pendirian industri sepatu ini diantaranya yaitu untuk membuka kesempatan kerja bagi masyarakat sekitar dan memberi keterampilan kerja dibidang industri dalam rangka membantu pemerintah dalam mengatasi masalah pengangguran, mendapatkan keuntungan bagi perusahaan guna pengembangan dan kelangsungan hidup karyawan, membantu menambah devisa Negara dalam meningkatkan ekspor non migas di

mana orientasi produk perusahaan adalah pasar dalam dan luar negeri, serta membantu pemerintah dalam menghidupi industri lain seperti industri baku.

4.1.2. Visi dan Misi PT. Parkland World Indonesia Jepara

PT. Parkland World Indonesia Jepara memiliki visi dan misi antara lain yaitu :

a. Misi

1. Memberikan *QCD* terbaik kepada pelanggan. *QCD* adalah *Quality, Cost dan Delivery*.
 - a. *Quality* : komitmen untuk memproduksi barang berkualitas tinggi secara konsisten.
 - b. *Cost* : pengendalian terhadap biaya produksi dan operasional untuk memproduksi barang berkualitas tinggi dengan biaya yang efektif.
 - c. *Delivery* : komitmen untuk melakukan pengiriman tepat waktu untuk pelanggan.
2. Menyediakan karyawan dengan rumah untuk menyadari identitas mereka dan lingkungan untuk bekerja dengan bangga dan harga diri.
3. Memberikan keuntungan terbaik kepada investor.

b. Visi

1. Perusahaan yang diakui sebagai suplier no satu oleh pelanggan.
2. Perusahaan dengan sistem kerja dan pelaksanaan terbaik.
3. Perusahaan no satu yang dibanggakan dan diinginkan karyawan untuk bekerja.

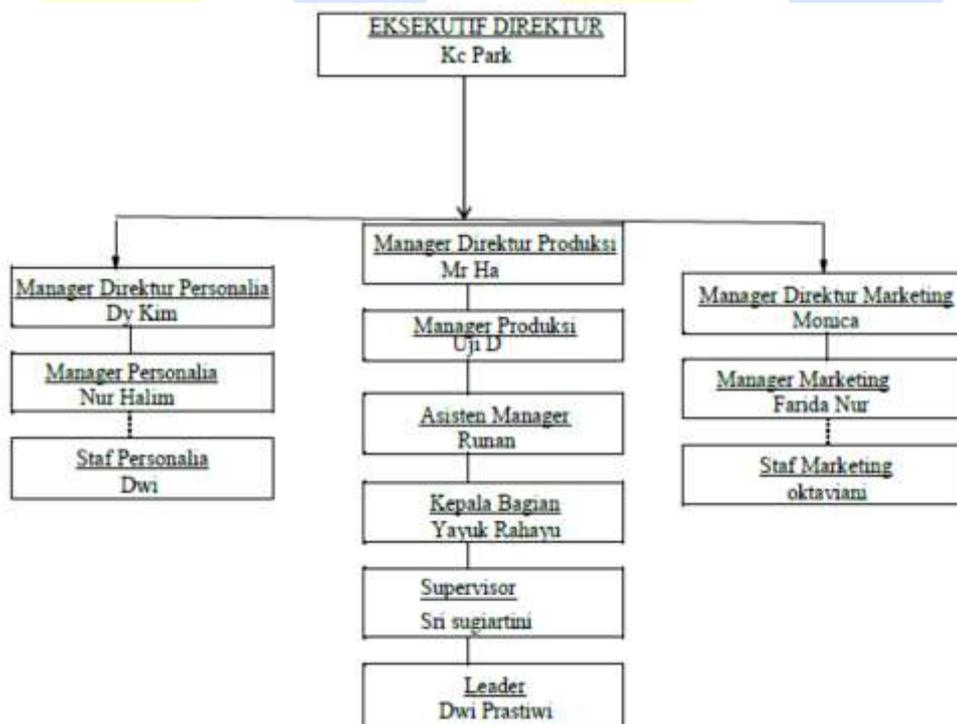
4. *Good People, Good Culture and Good Company.*

c. Tujuan Perusahaan

1. Menjadikan perusahaan yang dapat bersaing dengan industri sepatu lainnya secara produktivitas dan kuantitas.
2. Menjadikan perusahaan yang kompetitif, berkompentensi dan menciptakan produk dengan kualitas unggul.
3. Memberikan kontribusi bagi perkembangan perekonomian Indonesia melalui kegiatan perdagangan, penyediaan lapangan kerja dan pengembangan komunitas.

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Parkland World Indonesia Jepara

Dalam gambar 4.1 adalah struktur organisasi yang telah ditentukan oleh management adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Parkland World Indonesia Jepara

4.1.3. Job Description

Berikut ini adalah *job description* dari masing – masing jabatan:

1. Eksekutif Direktur

Tugasnya adalah pimpinan tertinggi di perusahaan yang bertanggung jawab atas operasional perusahaan secara keseluruhan dan melakukan pengawasan seluruh proses produksi dan non produksi kontrol perusahaan.

2. Manager Direktur Personalia

Tugasnya adalah menangani dan melihat cara kerja semua karyawan, memberi tahu semua karyawan apabila terjadi perubahan kebijakan yang ada dalam perusahaan. Merancang program atau acara yang akan meningkatkan moral karyawan berguna untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. mengawasi semua keputusan dalam hubungan kerja karyawan. Menjawab semua pertanyaan karyawan terkait tentang gaji.

3. Manager Direktur produksi

Tugasnya adalah bertanggung jawab terhadap proses operasional, produksi, proyek hingga kualitas produksi. Mengecek, mengawasi dan menentukan semua kebutuhan dalam proses produksi. Mengawasi karyawan dan memastikan mereka menjalankan tugas sesuai dengan yang diperintahkan.

4. Manager Direktur Marketing

Tugasnya adalah melakukan identifikasi, pada pengembangan serta evaluasi terhadap strategi pemasaran yang sudah dijalankan dengan visi misi perusahaan dan kebutuhan dalam pasar. Menyusun strategi harga yang sesuai dengan kebutuhan pasar dan tujuan promosi perusahaan.

5. Manager Personalia

Tugasnya adalah bertanggung jawab atas kepegawaian, penggajian, keamanan umum, kontrol absensi, rumah tangga perusahaan, personalia.

6. Manager Produksi

Tugasnya adalah bertanggung jawab atas proses produksi, biaya produksi, kebutuhan produksi dan keseimbangan produksi. Pimpinan tertinggi proses produksi sebagai pelaksana tertinggi produksi.

7. Manager Marketing

Tugasnya adalah membantu market plan maupun strategi pemasaran yang tepat dalam menyampaikan, mendistribusikan menyuplai produk yang sudah menjadi core bisnis perusahaan maupun produk layanan ke customer.

8. Asisten Manager Produksi

Tugasnya adalah mengendalikan proses produksi dan sebagai pembantu Manager Produksi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab produksi.

9. Staf Personalia

Tugasnya adalah membuat laporan hasil kerja ke Manager dan bertanggung jawab atas input, output proses penggajian dan fasilitas karyawan.

10. Staf Marketing

Tugasnya adalah membantu Manager dalam mendistribusikan, menyuplai produk yang sudah menjadi core bisnis perusahaan maupun produk, layanan ke *customer*.

11. Kepala Bagian

Tugasnya adalah bertanggung jawab atas beberapa bagian proses produksi yaitu proses penambahan mesin, *Finishing* dan membantu Asisten Manager dalam beberapa proses produksi.

12. *Supervisor*

Tugasnya adalah bertanggung jawab atas kelancaran beberapa *line* produksi, pengawas proses *Line* produksi dan pengecekan laporan hasil produksi dari *Leader*.

13. Leader

Tugasnya adalah bertanggung jawab atas 1 *line* produksi dalam proses produksi, planning, keseimbangan, kelancaran dan hasil produksi dan pengawas 1 *line* dalam produksi, *control* proses produksi, *control* kelengkapan *part*, dan keseimbangan proses.

4.2. Penyajian Data

4.2.1. Analisis Deskriptif Responden

Sebelum melakukan penganalisaan terhadap pernyataan mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja, maka peneliti terlebih dahulu untuk menguraikan gambaran umum sampel atau responden. Hal ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik dari karyawan yang menjadi sampel/responden penelitian. Berikut ini merupakan penjabaran karakteristik data sampel/responden adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penyebaran kuesioner, responden dapat diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Keterangan | Jumlah Responden | Persentase % |
|------------|------------------|--------------|
| Laki-Laki | 12 | 8,8 |
| Perempuan | 125 | 91,2 |
| Jumlah | 137 | 100 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Data responden berdasarkan jenis kelamin digunakan untuk mengetahui proporsi responden berdasarkan jenis kelamin laki – laki dan perempuan. Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden perempuan lebih mendominasi dibandingkan responden laki-laki. Responden laki – laki berjumlah 12 orang dengan persentase 8,8% dan responden perempuan berjumlah 125 orang dengan persentase 91,2%.

2. Berdasarkan Pendidikan

Dari hasil penyebaran keuesioner, responden dapat diklasifikasikan berdasarkan pendidikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Pendidikan

| Keterangan | Jumlah Responden | Persentase % |
|---------------|------------------|--------------|
| SD/Sederajat | 4 | 2,9 |
| SMP/Sederajat | 7 | 5,1 |
| SMA/Sederajat | 120 | 87,6 |
| S1 | 6 | 4,4 |
| Jumlah | 137 | 100 |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Data responden berdasarkan pendidikan digunakan untuk mengetahui proporsi responden berdasarkan tingkat pendidikan akhir yang dimilikinya. Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan akhir SMA/Sederajat lebih mendominasi dibandingkan SD/Sederajat, SMP/ sederajat dan S1. Responden yang memiliki tingkat pendidikan akhir SD/Sederajat berjumlah 4 orang dengan persentase 2,9%, responden yang memiliki tingkat pendidikan akhir SMP/Sederajat berjumlah 7 orang dengan persentase 5,1% responden yang memiliki tingkat pendidikan akhir SMA/Sederajat berjumlah 120 orang dengan persentase 87,6% dan responden yang memiliki tingkat pendidikan akhir S1 berjumlah 6 orang dengan persentase 4,4%.

3. Berdasarkan Masa Kerja

Dari hasil penyebaran keuesioner, responden dapat diklasifikasikan berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Keterangan | Jumlah Responden | Persentase % |
|-------------------|-------------------------|---------------------|
| 1-5 tahun | 101 | 73,7 |
| > 5 tahun | 36 | 26,3 |
| Jumlah | 137 | 100 |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Dari tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 1-5 tahun mendominasi dibandingkan responden yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Responden dengan dengan masa kerja 1-5 tahun berjumlah 101 orang dengan persentase 73,7% dan responden dengan masa kerja lebih dari 5 tahun berjumlah 36 orang dengan persentase 26,3% .

4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel ini digunakan untuk menampilkan gambaran umum mengenai tanggapan responden atas pernyataan yang terdapat dalam kuesioner, untuk lebih mudah dalam menganalisis maka tanggapan responden disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

1. Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja (X_1)

Tanggapan responden terhadap beban kerja melalui 5 butir pernyataan dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja (X_1)

| No. | Indikator | Nilai |
|------------------|--|-------|
| 1. | Target yang harus dicapai Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi. | 2,94 |
| 2. | Penggunaan waktu kerja Saya harus menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. | 4,10 |
| 3. | Beban kerja fisik Saya melakukan pekerjaan dengan menyita banyak energi. | 3,30 |
| 4. | Beban kerja mental Saya mendapat tekanan mental saat melakukan pekerjaan. | 2,87 |
| 5. | Beban waktu Saya sering menyelesaikan pekerjaan pada waktu istirahat dan akhir pekan. | 2,40 |
| Rata-rata | | 3,12 |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai penafsiran dari jawaban responden mengenai variabel beban kerja (X_1) dengan nilai terendah 2,40 dan tertinggi 4,10 sehingga nilai rata-rata diperoleh adalah 3,12.

2. Tanggapan Responden Terhadap Stres Kerja (X_2)

Tanggapan responden terhadap stres kerja melalui 5 butir pernyataan dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Stres Kerja (X₂)

| No. | Indikator | Nilai |
|------------------|---|-------|
| 1. | Tuntutan tugas Saya merasa tidak dapat menguasai situasi pekerjaan yang menjadi tuntutan tugas di tempat saya bekerja. | 2,42 |
| 2. | Tuntutan peran Saya memiliki tuntutan peran (pekerjaan yang melampaui batas jam kerja). | 2,61 |
| 3. | Tuntutan antar pribadi Saya merasa tidak mampu bekerja secara optimal karena adanya tekanan dari rekan kerja yang lain. | 2,69 |
| 4. | Struktur organisasi Saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena Struktur organisasi yang tidak jelas. | 2,60 |
| 5. | Kepemimpinan Organisasi Saya merasa tegang karena pimpinan selalu mengawasi pekerjaan saya dengan berlebihan. | 2,73 |
| Rata-Rata | | 2,61 |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai penafsiran dari jawaban responden mengenai variabel stres kerja (X₂) dengan nilai terendah 2,42 dan tertinggi 2,73 sehingga nilai rata-rata diperoleh adalah 2,61.

3. Tanggapan Responden Terhadap Konflik Kerja (X₃)

Tanggapan responden terhadap konflik kerja melalui 5 butir pernyataan dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Konflik Kerja (X₃)

| No. | Indikator | Nilai |
|------------------|--|-------|
| 1. | Perbedaan tujuan Saya tidak merasakan kecocokan antara tujuan pribadi dengan perusahaan. | 2,50 |
| 2. | Kesalahan komunikasi Saya merasakan kesulitan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja saya. | 2,37 |
| 3. | Percekcokan atau perdebatan Saya mengalami perdebatan dengan rekan kerja saya hampir setiap saat. | 2,50 |
| 4. | Visi yang berbeda dalam pekerjaan Saya dan rekan kerja saya sering mengalami perbedaan visi dalam menyelesaikan pekerjaan. | 2,69 |
| 5. | Perbedaan dalam menentukan solusi Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi penyelesaian masalah. | 2,85 |
| Rata-rata | | 2,58 |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai penafsiran dari jawaban responden mengenai variabel konflik kerja (X₃) dengan nilai terendah 2,37 dan tertinggi 2,85 sehingga nilai rata-rata diperoleh adalah 2,58.

4. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Tanggapan responden terhadap kepuasan kerja melalui 5 butir pernyataan dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

| No. | Indikator | Nilai |
|------------------|--|-------|
| 1. | Gaji Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku. | 3,63 |
| 2. | Promosi Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan. | 3,50 |
| 3. | Rekan kerja Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan kepada saya. | 4,08 |
| 4. | Pengawas Saya senang dengan atasan atau pengawas yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawannya. | 3,96 |
| 5. | Pekerjaan Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya. | 3,77 |
| Rata-rata | | 3,78 |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai penafsiran dari jawaban responden mengenai variabel kepuasan kerja (Y) dengan nilai terendah 3,50 dan tertinggi 4,08 sehingga nilai rata-rata diperoleh adalah 3,78.

4.2.3. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah metode statistik yang digunakan untuk merangkum, mengorganisir, dan menggambarkan data yang telah dikumpulkan dalam sebuah penelitian atau survei. Tujuan dari analisis statistik deskriptif adalah untuk menyajikan data dengan cara yang mudah dipahami, memberikan gambaran umum tentang karakteristik data, serta mengidentifikasi pola dan tren yang mungkin ada dalam data tersebut (Ghozali, 2018:154). Berikut merupakan hasil analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini :

Tabel 4.8
Hasil Uji Statistik Deskriptif

| <i>Descriptive Statistics</i> | | | | | |
|---------------------------------|----------|----------------|----------------|-------------|-----------------------|
| | N | Minimum | Maximum | <i>Mean</i> | <i>Std. Deviation</i> |
| Kepuasan Kerja (Y) | 137 | 7,00 | 25,00 | 18,93 | 4,35 |
| Beban Kerja (X ₁) | 137 | 8,00 | 24,00 | 15,61 | 3,21 |
| Stres Kerja (X ₂) | 137 | 6,00 | 23,00 | 13,05 | 3,95 |
| Konflik Kerja (X ₃) | 137 | 6,00 | 24,00 | 12,91 | 3,84 |
| Valid N (listwise) | 137 | | | | |

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

- a. Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif Kepuasan Kerja menunjukkan skor minimum 7 dan skor maximum 25. Skor rata-rata 18,93 dengan standar deviasi 4,35. Hal ini menunjukkan bahwa standar deviasi memiliki skor lebih kecil dari pada skor rata-rata yang berarti bahwa penyebaran data Kepuasan Kerja pada penelitian ini berdistribusi merata, artinya selisih data satu dengan yang lainnya tidak terlalu jauh atau tinggi.
- b. Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif Beban Kerja menunjukkan skor minimum 8 dan skor maximum 24. Skor rata-rata 15,61 dengan standar deviasi 3,21. Hal ini menunjukkan bahwa standar deviasi memiliki skor lebih kecil dari pada skor rata-rata yang berarti bahwa penyebaran data Beban Kerja pada penelitian ini berdistribusi merata, artinya selisih data satu dengan yang lainnya tidak terlalu jauh atau tinggi.
- c. Berdasarkan hasil uji statistik dekskriptif Stres Kerja menunjukkan skor minimum 6 dan skor maximum 23. Skor rata-rata 13,05 dengan standar deviasi 3,95. Hal ini menunjukkan bahwa standar deviasi memiliki skor lebih kecil dari pada skor rata-rata yang berarti bahwa penyebaran data Stres Kerja pada penelitian ini berdistribusi merata, artinya selisih data satu dengan yang lainnya tidak terlalu jauh atau tinggi.

d. Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif Konflik Kerja menunjukkan skor minimum 6 dan skor maximum 24. Skor rata-rata 12,91 dengan standar deviasi 3,84. Hal ini menunjukkan bahwa standar deviasi memiliki skor lebih kecil dari pada skor rata-rata yang berarti bahwa penyebaran data Konflik Kerja pada penelitian ini berdistribusi merata, artinya selisih data satu dengan yang lainnya tidak terlalu jauh atau tinggi.

4.3. Analisis Data

4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu survei atau hasil penelitian dengan menggunakan Pearson Correlation dimana peneliti mengkorelasikan skor setiap pertanyaan dengan skor total variabel pada taraf signifikan 5% (Ghozali, 2018:52). Indikator valid atau tidaknya unsur-unsur kalimat adalah uji signifikansi yang dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel.

Berikut ini hasil dari uji validitas variabel-variabel pada penelitian ini dapat diketahui pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_1)

| Variabel | Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----------------------|------|------------|-----------|------------|
| Beban Kerja (X_1) | 1 | 0,708 | 0,167 | Valid |
| | 2 | 0,645 | 0,167 | Valid |
| | 3 | 0,730 | 0,167 | Valid |
| | 4 | 0,746 | 0,167 | Valid |
| | 5 | 0,657 | 0,167 | Valid |

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X₂)

| Variabel | Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-------------------------------|------|----------|---------|------------|
| Stres Kerja (X ₂) | 1 | 0,891 | 0,167 | Valid |
| | 2 | 0,297 | 0,167 | Valid |
| | 3 | 0,488 | 0,167 | Valid |
| | 4 | 0,849 | 0,167 | Valid |
| | 5 | 0,862 | 0,167 | Valid |

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Kerja (X₃)

| Variabel | Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|---------------------------------|------|----------|---------|------------|
| Konflik Kerja (X ₃) | 1 | 0,480 | 0,167 | Valid |
| | 2 | 0,741 | 0,167 | Valid |
| | 3 | 0,795 | 0,167 | Valid |
| | 4 | 0,851 | 0,167 | Valid |
| | 5 | 0,823 | 0,167 | Valid |

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

| Variabel | Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|--------------------|------|----------|---------|------------|
| Kepuasan Kerja (Y) | 1 | 0,643 | 0,167 | Valid |
| | 2 | 0,728 | 0,167 | Valid |
| | 3 | 0,720 | 0,167 | Valid |
| | 4 | 0,798 | 0,167 | Valid |
| | 5 | 0,657 | 0,167 | Valid |

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,176), artinya seluruh item pernyataan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2018:46), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha $< 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan tidak reliabel.

Berikut pada Tabel 4.13 merupakan hasil uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-------------------------|------------------|------------|
| Beban Kerja (X_1) | 0,736 | Reliabel |
| Stres Kerja (X_2) | 0,771 | Reliabel |
| Konflik Kerja (X_3) | 0,793 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (Y) | 0,797 | Reliabel |

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Hasil pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pernyataan diperoleh nilai Cronbach's Alpha lebih besar 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas.

4.3.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji

multikolinearitas, dan uji heteroskedestisitas yang hasilnya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis data yang bertujuan untuk mengetahui apakah data tersebut normal atau tidak (Ghozali, 2018:161). Uji normalitas dapat dinyatakan normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Uji yang dapat digunakan untuk melihat normalitas data yang diteliti adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut :

Tabel 4.14
Uji Normalitas
Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|--|----------------|-------------------------|
| N | | 137 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0,0000000 |
| | Std. Deviation | 4,14899871 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,061 |
| | Positive | 0,037 |
| | Negative | -0,061 |
| Test Statistic | | 0,061 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Uji normalitas dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* test dihasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi ini yang dimana distribusi dari data penelitian ini adalah normal karena nilai

Asymp. Sig. (2-tailed) lebih dari 0,05 dan model regresi tersebut layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2018:207) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan cara melihat *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Jika, nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ maka menunjukkan adanya multikolinearitas. Berikut merupakan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.15 dibawah ini :

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 24,066 | 2,039 | | 11,805 | ,000 | | |
| | Beban Kerja (X ₁) | -,102 | ,116 | -,101 | -1,984 | ,047 | ,934 | 1,070 |
| | Stres Kerja (X ₂) | -,162 | ,103 | -,148 | -1,986 | ,048 | ,778 | 1,286 |
| | Konflik Kerja (X ₃) | -,231 | ,106 | -,204 | -2,175 | ,031 | ,774 | 1,292 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 uji multikoliniearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* pada masing-masing variabel tersebut menunjukkan lebih dari

0,10, sedangkan nilai VIF < 10 yang dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam data penelitian ini.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian residual dalam model regresi antara satu pengamatan dengan pengamatan lain yang diuji (Ghozali, 2018:108). Uji gletser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil probabilitas dianggap signifikan jika nilai signifikansi lebih besar dari tingkat kepercayaan 5%. Pada uji gletser dalam penelitian ini dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Gletser

| (Constant) | Sig. | Keterangan |
|---|-------------|--------------------------|
| Beban Kerja (X1) | 0,309 | Bebas Heterokedastisitas |
| Stres Kerja (X2) | 0,991 | Bebas Heterokedastisitas |
| Konflik Kerja (X3) | 0,068 | Bebas Heterokedastisitas |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y) | | |

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa hasil signifikan uji gletser lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,068 – 0,991. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini secara keseluruhan bebas dari heterokedastisitas.

4.3.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stress kerja, dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja.

Berikut ini persamaan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Di mana,

Y : Kepuasan Kerja

α : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi

X_1 : Beban Kerja (Variabel bebas X_1)

X_2 : Stres Kerja (Variabel bebas X_2)

X_3 : Konflik Kerja (Variabel bebas X_3)

e : Tingkat kesalahan (error) pengaruh faktor lain

Tabel 4.17
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 24,066 | 2,039 | | 11,805 | ,000 |
| | Beban Kerja (X_1) | -,102 | ,116 | -,101 | -1,984 | ,047 |
| | Stres Kerja (X_2) | -,162 | ,103 | -,148 | -1,986 | ,048 |
| | Konflik Kerja (X_3) | -,231 | ,106 | -,204 | -2,175 | ,031 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel diatas , diketahui $\alpha = 24,066$; $\beta_1 = -0,102$; $\beta_2 = -0,162$; $\beta_3 = -0,231$ maka dapat diperoleh model regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 24,066 - 0,102X_1 - 0,162X_2 - 0,231X_3 + e$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta

Nilai konstanta regresi sebesar 24,066 artinya jika variabel bebas (beban kerja, stress kerja, konflik kerja) dengan kondisi konstan atau $X = 0$, maka kepuasan kerja sebesar 24,066.

2. Koefisien Regresi ($\beta_1 \beta_2 \beta_3$)

1) Koefisien regresi variabel X_1 (Beban Kerja) sebesar -0,102 mempunyai pengaruh negatif terhadap Y (Kepuasan Kerja). Artinya tingginya tingkat beban kerja berpengaruh sehingga kepuasan bagi seorang karyawan akan menurun, sebaliknya jika tingkat beban kerja karyawan rendah maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja seorang karyawan.

2) Koefisien regresi variabel X_2 (Stres Kerja) sebesar -0,162 mempunyai pengaruh negatif terhadap Y (Kepuasan Kerja). Artinya tingginya tingkat stres kerja berpengaruh sehingga kepuasan bagi seorang karyawan akan menurun, sebaliknya jika tingkat stres kerja karyawan rendah maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja seorang karyawan.

3) Koefisien regresi variabel X_3 (Konflik Kerja) sebesar -0,231 mempunyai pengaruh negatif terhadap Y (Kepuasan Kerja). Artinya tingginya tingkat konflik kerja berpengaruh sehingga kepuasan bagi

seorang karyawan akan menurun, sebaliknya jika tingkat konflik kerja karyawan rendah maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja seorang karyawan.

a. Uji t (Parsial)

Ghozali (2018:99) menjelaskan bahwa uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen saja secara parsial menjelaskan variabel dependen, sehingga uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen. Berikut ini hasil uji t sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji t

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 24,066 | 2,039 | | 11,805 | ,000 |
| | Beban Kerja (X1) | -,102 | ,116 | -,101 | -1,984 | ,047 |
| | Stres Kerja (X2) | -,162 | ,103 | -,148 | -1,986 | ,048 |
| | Konflik Kerja (X3) | -,231 | ,106 | -,204 | -2,175 | ,031 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.18, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar -1,984, sedangkan t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% adalah 1,977 atau -1,977. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($-1,984 < -1,977$). Selain itu, nilai signifikansi uji t sebesar 0,047, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa

adanya pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk nilai koefisien variabel beban kerja (X_1) ialah -0,102, nilai tersebut bertanda negatif berarti variabel beban kerja (X_1) memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Sehingga dari hasil koefisien regresi variabel beban kerja (X_1) sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lain konstan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,102 atau 10,2%.

- 2) Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa stress kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar -1,986 sedangkan t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% adalah 1,977 atau -1,977. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($-1,986 < -1,977$). Selain itu, nilai signifikansi uji t sebesar 0,048, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga H_2 diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk besar nilai koefisien variabel stress (X_2) ialah -0,162, nilai tersebut bertanda negatif berarti variabel stress kerja (X_2) memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Sehingga dari hasil koefisien regresi variabel stress kerja (X_2) sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lain konstan, maka besarnya kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,162 atau 16,2%.
- 3) Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa konflik kerja (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar -2,175 sedangkan t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% adalah 1,977 atau -1,977. Hal ini menunjukkan bahwa

t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($-2,175 < -1,977$). Selain itu, nilai signifikansi uji t sebesar 0,031, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga H_3 diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk besar nilai koefisien variabel konflik kerja (X_3) ialah -0,231, nilai tersebut bertanda negatif berarti variabel konflik kerja (X_3) memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Sehingga dari hasil koefisien regresi variabel konflik kerja (X_3) sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lain konstan, maka besarnya kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,231 atau 23,1%.

b. Uji F (Simultan)

Uji F menurut Ghazali (2018:98) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5% artinya risiko kesalahan mengambil keputusan sebesar 5%. Berikut merupakan hasil uji F untuk penelitian ini yang terdapat pada tabel 4.19 dibawah ini :

Tabel 4.19
Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 235,279 | 3 | 78,426 | 4,455 | .005 ^b |
| | Residual | 2341,130 | 133 | 17,602 | | |
| | Total | 2576,409 | 136 | | | |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y) | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja (X3), Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) | | | | | | |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, hasil uji hipotesis uji F diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 4,455 dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja, stress kerja, dan konflik kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi (*adjusted R²*) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai *adjusted R²* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Berikut merupakan hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square*.

Tabel 4.20
Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,302 ^a | 0,91 | 0,71 | 4,196 |
| a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja | | | | |

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, diketahui bahwa variabel independen beban kerja, stress kerja dan konflik kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja secara bersamaan dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi pada *Adjusted*

R Square yaitu 0,71 yang menunjukkan variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen sebesar 71% sedangkan sisanya 29% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Parkland World Indonesia Jepara. Hal ini dikarenakan adanya penerapan beban kerja karyawan diperlukan untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Ketika beban kerja yang dilakukan oleh *supervisor* atau atasan menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Tekanan beban kerja yang berlebihan pada karyawan dapat mempengaruhi turunnya kepuasan kerja karyawan. Jika beban kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan menurun, sebaliknya jika beban kerja menurun maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saputra, 2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda juga dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Siregar & Linda, 2022) yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Namun penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Paijan dan Putri, 2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Yuridha, 2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Baruna dkk, 2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.4.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Parkland World Indonesia Jepara. Hal ini dikarenakan karyawan mengalami stres kerja yang dapat mengubah stigma pandangan positif dan kepuasan kerja menjadi buruk karena disebabkan oleh tuntutan kerja yang berlebihan, maka menimbulkan stres kerja yang tinggi sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Aprilia dkk, 2022) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian dari (Fardah dan Ayuningtias, 2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari (Yuridha, 2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu dari (Astuti dkk, 2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.4.3. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Parkland World Indonesia Jepara. Konflik kerja terjadi karena adanya perbedaan pendapat antara dua orang atau lebih yang bersaing tidak selaras, ketika visi dan misi perusahaan tidak sesuai dengan visi dan misi maka akan menimbulkan konflik bagi individu tersebut. Jika konflik kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan menurun, sebaliknya jika konflik kerja menurun, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Katrin Yunita Polodang dkk, 2019) yang menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Santosa & Prayoga, 2021) menunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Simbolon, 2021) yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil

penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari (Aisyah dkk, 2022) yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Baruna dkk, Kawiana, 2023) yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.4.4. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa beban kerja, stres kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Parkland World Indonesia Jepara. Nilai *Adjusted R Square* pada penelitian ini memiliki nilai 0,71 yang menunjukkan bahwa 71% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja, stres kerja dan konflik kerja sedangkan sisanya 29% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini atau sebab lain diluar model ini.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Astuti dkk, 2022) yang menyatakan bahwa beban kerja, stress kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari (Baruna, 2023) yang menyatakan bahwa konflik kerja, beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan karyawan adalah kepuasan yang dapat dinikmati oleh seseorang dalam bekerja dengan menerima pujian atas pekerjaan, pengaturan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja adalah

istilah relatif, sebagian orang merasakan kepuasan ketika hasil usahanya dihargai sesuai dengan apa yang diharapkan dan mereka merasakan kepuasan kerja ketika mendapatkan pekerjaan sesuai dengan apa yang diminatinya. Sehingga, kepuasan kerja tergantung pada individu yang merasakannya.

Beban kerja adalah tugas-tugas yang dibebankan kepada tenaga kerja atau karyawan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja adalah suatu proses dalam penentuan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang dilakukan, digunakan, dan dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan selama kurun waktu tertentu.

Stres kerja adalah keadaan ketegangan yang menyebabkan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi proses berpikir, dan keadaan karyawan. Stres dapat terjadi akibat adanya tekanan atau ketegangan yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara seseorang dengan lingkungannya. Stres yang dialami oleh karyawan merupakan suatu keadaan yang bersifat internal akibat tuntutan fisik (badan), lingkungan dan situasi sosial yang berpotensi merugikan dan tidak terkendali. Stres kerja merupakan sesuatu yang melibatkan interaksi antar individu dengan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respon. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Konflik kerja merupakan permasalahan yang sering terjadi dalam suatu perusahaan baik masalah itu kecil maupun besar. Konflik kerja merupakan suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan seseorang dari dirinya

sendiri, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Konflik diartikan sebagai pertentangan atau perselisihan, konflik seringkali dipandang negatif dan mengganggu, padahal konflik merupakan bagian proses sosial yang wajar dan tidak mungkin dihindari (Apriyanto & Iswadi, 2020).

Konflik dapat terjadi ketika terdapat perbedaan antara dua orang atau lebih, seperti perbedaan persepsi, persaingan, pengetahuan, tujuan, perbedaan lainnya yang terjadi antar kelompok, individu dan organisasi. Akibat dari konflik tersebut karyawan akan mengalami penurunan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab di perusahaannya. Konflik-konflik yang terjadi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, ketika karyawan dihadapkan dengan berbagai konflik yang terjadi dapat berakibatkan pada terbengkalainya tugas yang sedang dilaksanakan dan juga kelangsungan karyawan dalam bekerja.