

# PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT PG RAJAWALI II UNIT PSA PALIMANAN

<sup>1</sup>Aisyah Lita Aprilia, <sup>2</sup>Edy Hartono, <sup>3</sup>Sandi Nasrudin Wibowo\*

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Swadaya gunung jati

Jl. Pemuda Raya No.32, Sunyaragi, Kec. Kesambi, Kota Cirebon, Jawa Barat 45132

sandi.nwibowo@ugj.ac.id

\*Corresponding author: sandi.nwibowo@ugj.ac.id

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Konflik kerja dan stres kerja secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT PG Rajawali II Unit PSA Palimana dengan jumlah 75 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran Likert (1-5). Analisis data dilakukan melalui analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, Uji t dan Uji F. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa konflik dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. PT. PG Rajawali II Unit PSA Palimanan perlu memperhatikan konflik yang sedang dialami karyawan, kesehatan karyawan dan keahlian karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

**Kata kunci:** konflik kerja, stres kerja, kepuasan kerja

## Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work conflict and work stress partially or simultaneously on job satisfaction. The research method used was quantitative research methods. The population in this study were employees at PT PG Rajawali II Unit PSA Palimana with a total of 75 people. The sampling technique used a saturated sample, so that all members of the population were sampled in this study. With a Likert scale of measurement (1-5). Data analysis was carried out through 1 linear 1 multiple regression analysis, 1 coefficient of determination, t test and F test. The results showed that conflict and work stress had a negative and significant effect on job satisfaction. PT. PG Rajawali II Unit PSA Palimanan need to pay attention to the conflict that are being experienced by employess, emloyee health and employee skills in order to increase employee job satisfaction.

**Keywords:** job satisfaction, work conflict, job stress

## PENDAHULUAN

Perusahaan harus dapat memperhatikan kepuasan kerja karyawan dalam mengembangkan sumber daya manusia, dengan cara mengetahui apa saja kebutuhan yang diperlukan karyawan supaya karyawan memperoleh kepuasan dari hasil kerja mereka, jadi kepuasan kerja bukanlah berarti seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari berbagai aspek yang terlibat dalam pekerjaan tersebut (Suwatno & Priansa, 2016). Kepuasan kerja dianggap penting

karena karyawan dalam suatu organisasi merupakan faktor dominan dalam menentukan berhasil tidaknya kegiatan organisasi. Berdasarkan pendapat dari penelitian terdahulu oleh Talumingan, Dotulong dan Lumintang (2021), kepuasan kerja dalam suatu organisasi sangat penting karena kepuasan kerja yang dirasakan karyawan berdampak langsung terhadap kinerja yang ada. Sejalan dengan hal itu penelitian oleh Waruwu (2018) juga mengemukakan pendapat yang serupa bahwa kepuasan kerja penting karena menyangkut bagaimana karyawan memandang dan memperlakukan pekerjaan yang mereka lakukan. Selanjutnya merujuk pada penelitian terdahulu oleh Bahri dan Chairatun (2017) bahwa kepuasan-kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya konflik dan stres kerja, jika konflik dan stres kerja karyawan di perusahaan berkurang maka akan tercapainya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Konflik dilatarbelakangi oleh adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status dan budaya. Setiap organisasi memiliki tujuan berupa visi, misi, dan tujuan yang dirancang berdasarkan berbagai faktor yang terkait dengan kemajuan organisasi, termasuk mengidentifikasi kebijakan, strategi, prosedur, metode, dan aturan. Dalam praktiknya, tujuan tersebut dapat diartikan secara berbeda antara individu dan antara individu dan organisasi Lucia, Kawet, dan Trang (2015). Hal ini menjadi salah satu faktor pemicu konflik dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Menurut Pardita dan Surya (2020) Konflik adalah perselisihan atau perjuangan antara dua pihak yang ditandai dengan permusuhan terbuka dan/atau campur tangan yang disengaja dengan pencapaian tujuan pihak lain. Gangguan mungkin termasuk upaya aktif atau perlawanan pasif. Dalam sebuah perusahaan, konflik sosial juga dapat dirasakan oleh karyawan di semua tingkatan. Konflik kerja yang berakibat negatif akan membuat individu merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya, dan apabila ini tidak dapat diatasi akan berakibat menurunnya kepuasan kerja karyawan. Konflik dalam suatu organisasi didefinisikan sebagai suatu yang tidak bisa dihindari. Konflik dalam perusahaan terjalin dalam bermacam wujud serta corak, yang merintang hubungan pribadi dengan kelompok ataupun kelompok yang lebih besar. Berhadapan dengan orang-orang yang memiliki pemikiran yang berbeda, kerap berpotensi terbentuknya pergesekan, sakit hati, serta lain sebagainya. salah satu yang memengaruhi kepuasan kerja ialah konflik dan mengakibatkan stres kerja yang terjadi di perusahaan.

Salah satu faktor psikologis yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja karyawan timbul akibat dari kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Hal ini akan memberikan tekanan pada karyawan sehingga terjadinya stres kerja (Poniasih & Dewi, 2018). Stres kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang rendah yang dirasakan karyawan menyebabkan kinerja yang buruk dalam menggapai sasaran perusahaan. Hal serupa juga dikemukakan oleh Waruwu (2018) Setiap karyawan tidak terlepas dari lingkungan eksternalnya, yang dapat menimbulkan penyimpangan perilaku karyawan, yang jika dibiarkan dapat memengaruhi individu dan organisasi. Hal yang sering terjadi di tempat kerja adalah tingkat pekerjaan yang menumpuk dan kesulitan pekerjaan yang meningkat dari waktu ke waktu, yang juga menumpuk dan menciptakan stres kerja jangka panjang. (Talumingan et al., 2021). Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Pardita & Surya, 2020). Stres juga ditentukan oleh individu. Respon psikologis,

fisiologis, atau perilaku terhadap stres adalah hasil interaksi situasi dengan individu, ciri-ciri kepribadian tertentu, dan pola perilaku berdasarkan sikap, kebutuhan, nilai, pengalaman masa lalu, keadaan hidup, dan keterampilan (Potale & Uhing, 2015). Karyawan merasa puas ketika stres kerja mereka dikelola dengan baik. Kepuasan kerja karyawan tergantung pada perbedaan antara harapan dan perolehan. Sebaliknya, jika karyawan mendapat kurang dari yang diharapkan, maka akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan bekerja dengan tekun, inovatif atau positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah akan memiliki kinerja yang rendah bahkan sikap negatif terhadap pekerjaannya (Gofur, 2018).

PT PG Rajawali II Unit PSA Palimanan yang terletak di Jalan Raya Cirebon-Palimanan NO.165, Klangeran, Cirebon Jawa Barat. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari PT Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) yang memproduksi spiritus dan alkohol. Berdasarkan informasi yang didapat melalui wawancara, bahwa kepuasan kerja di lingkungan perusahaan masih tergolong rendah hal ini disebabkan karyawan PT PG Rajawali II Unit PSA Palimanan belum merasakan kepuasan dalam bekerja karena karyawan merasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhannya. Hak-hak karyawan juga belum diberikan secara optimal karena tidak mendapatkan upah lembur sesuai dengan kebijakan pemerintah. Berdasarkan peraturan pemerintah mengenai upah lembur karyawan diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sanggau, n.d) yang menyebutkan bahwa uang lembur untuk sejam didasarkan pada upah bulanan dapat dihitung dengan  $1/173$  dikali upah sebulan, namun upah lembur yang diberikan oleh PT PG Rajawali II Unit PSA Palimanan  $1/173$  dikali 95% upah satu bulan yang dimana beban kerja yang ditanggung karyawan telah berlebihan sehingga karyawan merasa upah yang diterima tidak sebanding dengan tenaga yang telah dikeluarkan selain itu perusahaan jarang sekali memberikan kesempatan promosi kepada karyawan bisa dilihat dari karyawan yang bisa naik jabatan hanya beberapa orang setiap tahunnya, selain itu lingkungan kerja yang kurang kondusif karena bangunan sudah berdiri sejak lama dan berada ditengah pemukiman sehingga kurangnya lahan membuat bangunan tidak bisa diperluas lagi dan bisa dilihat juga karyawan di PT Rajawali hanya memakai seragam seperti biasa tanpa menggunakan perlengkapan keamanan kerja sehingga karyawan kurang merasa puas dalam bekerja. Faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yang rendah juga disebabkan karena adanya masalah yang terkait dengan konflik dan stres kerja karyawan.

Konflik kerja yang dialami oleh para karyawan pada PT Rajawali yaitu sering terjadinya komunikasi yang buruk dihasilkan dari ketidaksepakatan antara karyawan dan bahkan karyawan dan pemimpin. Perbedaan pendapat antar karyawan dapat menimbulkan perselisihan antar karyawan, sehingga antara rekan kerja kurang adanya rasa saling mendukung dalam mengerjakan pekerjaan sebagai *team*, selain itu Persaingan antar individu menghambat perkembangan karir setiap orang. Setiap karyawan saling bersaing untuk mencapai puncak karirnya, namun ada juga karyawan yang tidak ingin karyawan memajukan karirnya dengan mengalihkan atau menghambat karirnya. Insiden tersebut menimbulkan konflik dan membuat karyawan tidak nyaman dengan situasi tersebut apalagi jika ada di ruangan yang sama. Lalu alat mesin yang sudah lama berproduksi dari tahun 1985, pada tahun 2001 mesin tersebut ada pembaharuan namun sampai sekarang masih tetap beroperasi, tetapi tidak menghasilkan produk secara maksimal, seperti proses produksi yang memakan waktu lama yang biasanya 3 bulan

tetapi sekarang bisa mencapai 5-6 bulan lamanya. Kejadian tersebut membuat karyawan merasa kesulitan ketika ditengah-tengah pekerjaan mesin tersebut mengalami gangguan, dan walaupun adanya bagian tempat penyaluran aspirasi namun tidak berjalan secara maksimal karena banyaknya keluhan karyawan yang tidak dapat terealisasi sehingga menimbulkan konflik yang berkepanjangan diantara pihak karyawan dan juga perusahaan, Berikut ini adalah data jenis dan jumlah keluhan yang di alami oleh karyawan:

Pada Tabel 1 menunjukan jenis dan jumlah keluhan karyawan PT PG Rajawali II Unit PSA Palimanan. Dari berbagai keluhan karyawan tersebut berdampak pada konflik kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka perlu dianalisis kembali sejauh mana konflik kerja yang dialami karyawan.

**Tabel 1. Jenis dan Jumlah keluhan karyawan PT PG Rajawali II Unit PSA Palimanan**

No	Jenis keluhan	Tahun 2019	Tahun 2020	Jumlah keluhan
1.	Pengajuan pembaharuan mesin	13	20	33
2.	adanya Perselisihan secara pribadi antar karyawan	5	7	12
3.	Lingkungan kerja yang kurang nyaman	10	13	23
4.	Pembayaran upah yang tidak tepat pada waktunya	14	13	28
5.	Pengajuan cuti yang berbelit	6	5	11
6.	Jaminan kesehatan yang diberikan manajemen perusahaan dirasa belum mencukupi	4	3	7

Sumber: Bagian HRD PT PG Rajawali II Unit PSA Palimanan

Stres kerja bagi para karyawan PT Rajawali Palimanan timbul dan hal ini ditambah lagi karena adanya jam kerja yang berlebihan yang diterima karyawan. Selain itu, waktu kerja juga merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jam kerja yang panjang mengakibatkan pekerja tidak memiliki waktu yang ingin mereka habiskan bersama keluarga karena jam kerja yang panjang dan tidak nyaman. Delapan jam kerja pekerja di sektor swasta diatur oleh undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya dalam pasal 77 ayat 1 UU No 13 tahun 2003, mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Jam kerja tersebut ditetapkan dalam 2 sistem yaitu 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu 1 minggu 6 hari kerja atau 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu 1 minggu 5 hari kerja. Kedua sistem kerja tersebut juga memiliki batas waktu kerja 40 jam seminggu. Klausul waktu kerja 1 minggu 40 jam (sesuai Pasal 77 ayat (1) satu UU No. 13 tahun 2003) Hal ini tidak berlaku untuk bidang usaha atau pekerjaan tertentu dimana sebagian karyawan merasa jam kerja masih terlalu berat karena peningkatan jam lembur secara tiba-tiba, karyawan meras berat pada kelebihan jam kerja yang diberi oleh perusahaan. Berdasarkan riset sebelumnya saat peneliti di lapangan, kerap kali terjadi lembur dadakan serta kelebihan jam kerja karena manajemen kurang siap untuk mengelola produksi pabrik, hal ini berdampak kinerja karyawan kurang maksimal untuk melaksanakan pekerjaan sampai karyawan merasa lelah.

Penelitian ini bertujuan untuk mendiskusikan peran dari konflik dan stress kerja dalam memprediksi kepuasan kerja karyawan pada PT PG Rajawali II Unit PSA Palimanan. Peneliti menduga bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, ada beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Pardita dan Surya (2020) penelitiannya menghasilkan ada pengaruh negatif dan signifikan konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu penelitian oleh Dewi dan Adnyani (2020) juga memiliki hasil yang sama yaitu variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian Waruwu (2018) yang mendapatkan hasil kepuasan tidak dipengaruhi oleh stres kerja dan konflik kerja.

Berdasarkan pemaparan tersebut dan didukung oleh penelitian terdahulu, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PG Rajawali II Unit PSA Palimanan. Hasil penelitian diharapkan bisa menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama pada objek penelitian perusahaan industri manufaktur. Hasil penelitian juga dapat dijadikan pertimbangan bagi para pimpinan perusahaan dalam mengupayakan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

## **KERANGKA TEORI**

### **Konflik Kerja**

Konflik kerja adalah keadaan saat adanya ketidakcocokan antara nilai dan tujuan yang akan dicapai, baik nilai dan tujuan dalam hubungan dengan orang lain atau pada diri sendiri. Konflik kerja merupakan ketidaksinkronan antara dua maupun lebih anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi Rivai, Mansyur, Mutis, dan Arafiah (2015). Lalu definisi dari Robbins dan Judge (2015) konflik merupakan suatu proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama. Selanjutnya konsep konflik kerja berdasarkan penelitian terdahulu oleh Afrizal, Musadieq, dan Ruhana (2014) menyatakan bahwa konflik pada perusahaan terjadi dengan bentuk serta motif yang beragam, yang merintang hubungan individu dengan kelompok atau kelompok yang lebih besar. Memiliki pandangan yang berbeda dengan orang lain akan mengakibatkan terjadinya gesekan, sakit hati, dan lain-lain. Iresa, Utami, dan Prasetya (2015) menyatakan bahwa konflik dilatarbelakangi oleh perbedaan karakteristik pada individu dalam suatu interaksi. Perbedaan-perbedaan tersebut menyangkut pengetahuan, skill, adat istiadat, keyakinan, dan lain sebagainya. Berdasarkan beberapa definisi pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa konflik merupakan suatu keadaan yang menyebabkan terjadinya suatu masalah atau kendala secara individual maupun kelompok yang berpengaruh negatif.

Pada konflik kerja terdapat dimensi dan indikator-indikator diantaranya: menurut Rivai et al (2015) terdapat 6 dimensi konflik, yaitu sebagai berikut: (1) konflik dalam diri seseorang; (2) konflik antar individu; (3) konflik antar anggota, (4) konflik antar kelompok; (5) konflik intra perusahaan Konflik antar perusahaan. Indikator menurut

Rivai et al (2015) terdapat beberapa indikator mengenai konflik, yaitu sebagai berikut: (1) Tujuan yang saling berkaitan; (2) Tuntutan tugas yang melebihi kemampuan; (3) Perbedaan tujuan; (4) Perbedaan Tindakan; (5) Konfliksubtansi; (6) Konflik afektif; (7) Mengejar kepentingan; (8) Tujuan yang sama; (9) Konflik vertikal; (10) Konflik horizontal; (11) Konflik lini-staff; (12) Konflik peran.

### **Stres Kerja**

Stres kerja yaitu situasi atau peristiwa yang berhubungan dengan seseorang yang disebabkan oleh lingkungan perusahaan, keluarga, atau usia. Stres kerja menurut Luthans (2018) adalah suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Selanjutnya definisi dari Cooper yang dikutip dari Umam (2018) stres kerja adalah tanggapan atau proses internal maupun eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologi hingga pada tenggat maupun lebih dari tenggat kapasitas subjek. Selanjutnya konsep stres kerja oleh Iresa et al (2015) menyatakan bahwa pendekatan stres kerja dilakukan untuk mengatasi kendala yang dihadapi karyawan saat bekerja. Bagi individu penting dilakukannya penanggulangan stres kerja karena stres dapat memengaruhi kehidupan, kesehatan dan produktivitas. Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli di atas, dapat di simpulkan bahwa stres kerja ialah suatu kondisi yang memengaruhi pikiran dan kesehatan yang berakibat produktivitas kerja disuatu perusahaan bisa menurun.

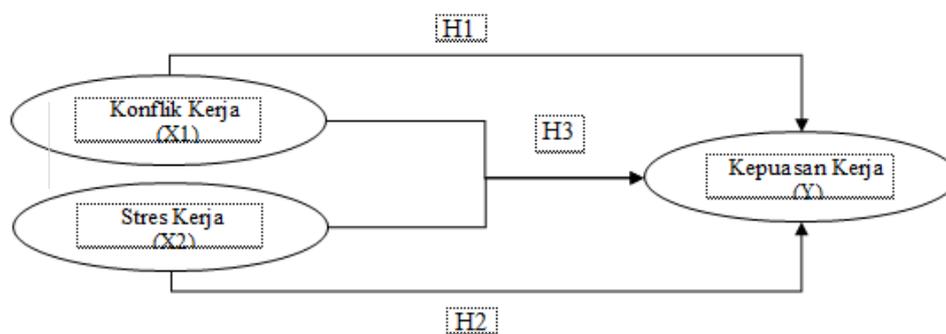
Berikut merupakan dimensi-dimensi dan indikator-indikator pada stress kerja: dimensi menurut Luthans (2018) terdapat empat dimensi untuk melihat stres, yaitu sebagai berikut: (1) Stresor Ekstra organisasi; (2) Stresor Organisasi; (3) Stresor kelompok; (4) Stresor Individu. Menurut Luthans (2018) terdapat beberapa indikator stress yaitu sebagai berikut: (1) Kondisi keluarga; (2) Perubahan hidup; (3) Ketidakmampuan menyuarakan pendapat; (4) Penghargaan yang tidak memadai; (5) Menurunnya hubungan antar karyawan; (6) Kurangnya kohesivitas kelompok; (7) Kurangnya dukungan dukungan sosial; (8) Kontrol personal; (9) Ketidakberdayaan

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menunjukkan tindakan seseorang pada pekerjaannya (Alfian, Adam, Ibrahim, 2018). Untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan, pemimpin tak terhindar dari kesulitan yang berkaitan dengan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja karyawan adalah sebab yang sangat diperhatikan, hingga dilakukan suatu aktivitas penilaian kepuasan kerja karyawan, yang dilihat dari interaksi antara pemimpin dengan karyawan, pembagian pekerjaan serta kecocokan program kerja. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan (Edison, Yohny, & Komariyah 2018). Menurut Rivai et al (2015) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Selanjutnya konsep dari Polopadang, Tewal & Walangitan (2019) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Pada dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitas pada pekerjaannya akan tinggi apabila dalam bekerja orang tersebut memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan (Alfian et al 2018). Kepuasan kerja karyawan bisa tercapai jika keseluruhan tujuan dapat tercukupi dalam tugas yang dijalankan. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan

kerja adalah sebuah bentuk ekspresi senang atau tidaknya karyawan atas hasil kerja yang sudah dia lakukan.

Pada kepuasan kerja terdapat dimensi dan indikator yang digunakan diantaranya: menurut Edison et al (2018) mengemukakan bahwa terdapat beberapa dimensi dalam kepuasan kerja: (1) Kepemimpinan; (2) Kebijakan manajemen; (3) Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi; (4) Balas jasa; (5) Penghargaan; (6) Suasana lingkungan. Berdasarkan pendapat dari Edison et al (2018) mengemukakan bahwa terdapat indikator kepuasan kerja sebagai berikut : (1) Gaya kepemimpinan; (2) motivasi pimpinan; (3) Keahlian dibidangnya; (4) menyukai pekerjaan; (5) Aturan perusahaan; (6) kebijakan deskriminasi ; (7) Tingginya gaji; (8) Upah; (9) Pemberian Reward; (10) Kesempatan promosi; (11) Lingkungan yang mendukung; dan (12) rekan kerja. Berikut pada Gambar 1 adalah kerangka pemikiran dari penelitian ini.



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Keterangan :

X<sub>1</sub>: variabel bebas ( Konflik kerja )

X<sub>2</sub>: variabel bebas ( Stres Kerja )

Y: variabel terikat ( kepuasan Kerja)

H<sub>1</sub>: pengaruh konflik terhadap kepuasan kerja

H<sub>2</sub>: pengaruh Stres kerja terhadap kepuasan kerja

H<sub>3</sub>: pengaruh Konflik dan stres kerja secara Simultan terhadap kepuasan kerja

Adapun penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitiannya sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh dan signifikan antara Konflik kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan kerja (Y) karyawan di PT PG Rajawali II Unit PSA Palimanan.

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh dan signifikan antara Stres kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan di PT PG Rajawali II Unit PSA Palimanan.

## METODE PENELITIAN

Metode pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini memutuskan untuk menggunakan metode ini sebab tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dan signifikansi diantara variabel konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian ini ada satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja dan dua variabel independen yaitu konflik kerja dan stres kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PG Rajawali Unit PSA Palimanan dengan total 75 karyawan. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik sampling

**Tabel 2. Operasional Variabel**

Definisi variabel	Dimensi	Indikator	
Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi Sumber : Rivai et al (2015)	Konflik dalam diri seseorang	1. Tujuan yang saling berkaitan 2. Tuntutan tugas yang melebihi kemampuan	
	Konflik antar individu	1. Perbedaan tujuan 2. Perbedaan tindakan	
	Konflik antar anggota	1. konflik substansi 2. Konflik afektif	
	Konflik antar kelompok	1. Mengejar kepentingan 2. Mengerjar tujuan	
	Konflik intra perusahaan	1. Konflik vertikal 2. Konflik Horizontal 3. Konflik Lini staff 4. Konflik peran	
	“Stres kerja adalah suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, Psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi”  Sumber : Luthans (2018)	Stressor extraorganisasi	1. Kondisi keluarga 2. Perubahan hidup
Sresor Organisasi		1. Ketidak mampuan menyuarakan pendapat 2. Penghargaan yang tidak memadai 3. Menurunnya hubungan antar karyawan	
Stresor kelompok		1. Kurangnya kohesivitas kelompok 2. Kurangnya dukungan social	
Stresor Individu		1. Kontrol personal 2. Ketidakberdayaan	
Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting Sumber : Edison et al (2018)	Kepemimpinan	1. Gaya kepemimpinan 2. Motivasi pimpinan	
	Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi	1. Keahlian dibidangnya 2. Menyenangi pekerjaan	
	Kebijakan manajemen	1. Aturan perusahaan 2. Kebijakan tidak diskriminasi	
	Balas jasa	1. Tingginya gaji 2. Upah	
	Penghargaan	1. Pemberian <i>rewards</i> 2. Kesempatan promosi	
	Suasana lingkungan		1. Lingkungan yang mendukung 2. Rekan kerja

jenuh. Sampling jenuh merupakan sampel diambil dari keseluruhan anggota populasi yaitu 75 karyawan. Teknik sampel jenuh digunakan sebab total populasi rendah yaitu di bawah 100 orang. Teknik penarikan data digunakan kuesioner, skala pengukuran instrumen penelitian menggunakan skala *likert* yaitu dari skala 1 sampai dengan 5. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi ganda.

Berikut ini pada Tabel 2 adalah uraian operasional variabel yang terdiri dari dimensi dan indikator yang digunakan pada kuesioner penelitian. Masing-masing dimensi memiliki minimal 2 indikator. Konflik kerja mengadopsi dimensi yang digunakan oleh Rivai et.al (2015), stress kerja mengadopsi dimensi yang digunakan oleh Luthans (2018), dan kepuasan kerja mengadopsi dimensi yang digunakan oleh Edison et.al (2018).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Responden yang dilibatkan dalam penelitian ini sebanyak 75 karyawan di PT PG Rajawali II Unit PSA Palimanan. Peneliti mengkategorikan karakteristik responden pada penelitian ini kedalam beberapa kelompok diantaranya: jenis kelamin, usia responden, masa kerja dan pendidikan terakhir. Dapat dilihat pada Tabel 3 bahwa reponden laki-laki dalam penelitian ini sebanyak 73 karyawan atau 97,3% dari jumlah seluruh responden sedangkan responden perempuan sebanyak 2 orang atau 2,7 % dari jumlah seluruh responden. Jadi sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki, karena mayoritas yang bekerja pada PT PG Rajawali II Unit PSA Palimanan adalah laki-laki sehingga mayoritas responden pun lebih banyak laki-laki dibanding perempuan.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	73 orang	97,3%
2	Perempuan	2 orang	2,7%
	Jumlah	75 orang	100%

Berdasarkan Tabel 4., responden pada penelitian ini terdiri dari jumlah responden terbanyak pada usia antara  $\leq 29$  tahun sebanyak 30 orang atau 40% dan responden paling sedikit pada usia lebih dari  $\geq 50$  tahun dengan total 12 orang dalam persentase yaitu 16%. PT PG Rajawali II Unit PSA Palimanan mayoritas adalah usia produktif yaitu di bawah 29 tahun maka yang menjadi responden pun sebanyak 40% yang berusia di bawah 29 tahun.

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	$\leq 29$ Tahun	30	40%
2	30-36 Tahun	18	24%
3	40-49 Tahun	15	20%
4	$\geq 50$ Tahun	12	16%
	Jumlah	75	100%

Berdasarkan Tabel 5 terlihat bahwa persentase terbanyak yaitu masa kerja 10-14 tahun sebanyak 25 orang atau 33% dan persentase paling sedikit adalah masa kerja  $\geq 15$  tahun sebanyak 14 atau 19%. Karyawan di PT PG Rajawali II Unit PSA Palimanan mayoritas sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun.

**Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 5 tahun	16	21%
2	5-9 tahun	20	27%
3	10-14 tahun	25	33%
4	≥15 tahun	14	19%
	Jumlah	75	100%

**Uji Validitas & Uji Reliabilitas**

Hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini adalah valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dibanding kan dengan nilai  $r_{tabel}$  0,2272. Hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwa nilai *cronbach's Alpha* pada semua butir pernyataan dalam seluruh variabel > 0,70. Dapat disimpulkan bahwa instrumen yang diuji tersebut reliabel atau cukup andal.

Uji normalitas selanjutnya adalah uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik kolmogrov-Smirnov (K-S). Uji Kolmogrov-Smirnov dapat dilakukan dengan melihat nilai *asyimSig* (2tailed) jika nilainya > 0,05 maka dapat berdistribusi normal. Jika sig (signifikansi) < 0,05 maka berdistribusi tidak normal. Uji normalitas *Kolmogrov-Smirnov* pada variabel konflik kerja (X1), stres kerja (X2) dan kepuasan kerja(Y) memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,260 yang artinya memiliki nilai > dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berdistribusi normal. Uji multikolineritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antar variabel independen. Data yang baik adalah yang tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Konflik kerja	.531	1.885
Stres kerja	.531	1.885

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 6., diketahui bahwa nilai tolerance 0,531 atau > 0,1, dan nilai VIF sebesar 1,885 atau < 10, artinya dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari gejala multikolinearitas.

**Analisis Regresi Berganda**

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen lainnya. Dalam penelitian ini terdapat variabel konflik kerja (X1), stres kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y). Pengujian analisis regresi berganda sebagai berikut.

**Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	<b>51.534</b>	3.158		16.321
	Konflik kerja	<b>-.259</b>	.094	-.423	-2.755
	Stres kerja	<b>-.876</b>	.117	-.230	-3.498

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 7. maka persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 51,534 - 0,259x_1 - 0,876x_2 \quad (1)$$

Persamaan regresi linear tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan hasil yaitu Kepuasan Kerja = 51,534 sedangkan  $-0,259$  Konflik Kerja dan  $-0,876$  Stres kerja. Jika karyawan di PT PG Rajawali II Unit PSA Palimanan mempunyai konflik rendah dengan sesama karyawan maupun kepada pihak manajemen/atasan maka kepuasan akan meningkat, begitu pula jika karyawan mempunyai stres kerja rendah terhadap pekerjaannya maka akan meningkatkan kepuasan.

**Tabel 8. Hasil Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.548	2	73.274	3.937	.024 <sup>b</sup>
	Residual	1340.118	72	18.613		
	Total	1486.667	74			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), Konflik kerja, stres kerja

### Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 8., diketahui bahwa nilai *p-value* (Sig) < 0,05 yaitu 0,024 < 0,05 serta nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $3,937 > 3,12$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Hipotesis ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Afrizal et al (2014) yang menyatakan bahwa konflik kerja dan stres kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan meningkat jika konflik kerja rendah, hingga memerlukan pengaturan konflik dengan bijak menggunakan sistem manajemen konflik. Variabel stres kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja. Perusahaan tersebut seharusnya bisa melihat penyebab stress kerja yang berhubungan dengan konflik peran, beban tugas yang banyak, pengembangan karir, tanggungjawab, dan ambiguitas peran.

Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh Andika dan Irmayanti (2021) yang menunjukkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh konflik kerja dan stres kerja secara signifikan dan simultan. Pada penelitian tersebut rata-rata skor pada variabel kepuasan kerja secara keseluruhan responden memiliki pandangan rendah pada item pertanyaan yaitu karyawan merasa puas jika karir meningkat, maka seharusnya perusahaan dapat memberi peluang untuk karyawannya agar mengembangkan karir. Selanjutnya penelitian

dari Purdini, Musadieg, dan Mayowan (2016) yang menunjukkan variabel stress kerja dan konflik kerja memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Kepuasan kerja yang tinggi agar pegawai akan loyal pada perusahaan, adanya motivasi kerja, merasa bahagia dengan pekerjaan, dan akan menaikan loyalitas bekerja. Selanjutnya hasil penelitian dari Ramadanu (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh stres kerja dan konflik kerja secara simultan. Karyawan mengalami konflik kerja pada perusahaan cabang tinggi, dikarenakan perhatian perusahaan masih rendah dan harus memahami faktor-faktor yang dapat menyebabkan konflik kerja. Selanjutnya untuk dimensi konflik kerja, komunikasi organisasi dan struktur organisasi mendapat persepsi tinggi dibanding dimensi lain.

Kepuasan kerja di lingkungan perusahaan masih tergolong rendah hal ini disebabkan karyawan PT PG Rajawali II Unit PSA Palimanan belum merasakan kepuasan dalam bekerja karena karyawan merasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhannya. Hak-hak karyawan juga belum diberikan secara optimal karena tidak mendapatkan upah lembur sesuai dengan kebijakan pemerintah.

Uji t dilakukan untuk menguji apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 9. Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.186	2.984		17.824	.000
	Konflik kerja	-.162	.069	-.265	-2.352	.021
	Stres kerja	-1.146	.189	-.260	-8.511	.011

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

### **Pengaruh Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan Tabel 9., hasil dari pengujian hipotesis variabel konflik kerja (X1) diketahui bahwa nilai *p-value* (Sig) < 0,05 yaitu 0,021 < 0,05 dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $-2,352 < 1,993$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh konflik kerja secara negatif dan signifikan. Kepuasan karyawan dipengaruhi oleh konflik kerja karena karyawan merasa dilema dalam menentukan suatu tindakan diakibatkan adanya tujuan-tujuan kerja yang saling bertentangan, berdasarkan pada salah satu indikator yang digunakan pada penelitian ini yaitu indikator perbedaan tujuan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Wakhyuni dan Andika (2019) bahwa konflik kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Cara mengatur konflik kerja harus dipahami oleh pimpinan, baik sekarang atau dimasa mendatang, sebab jika mengatur konflik kerja dengan tepat, prosedur maupun sistemnya juga baik, maka akan dapat memelihara kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya Mora, Junaida, dan Fuad (2017) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh konflik secara parsial negatif dan signifikan. Proses penilaian diutamakan kepada para pegawainya perempuan. Pemimpin institusi bisa mengevaluasi tentang aturan waktu kerja, jarak, komunikasi antar pimpinan ke pegawai atau sesama pegawai dan beban yang diberikan. Lalu penelitian dari Suartana dan Dewi (2020) bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini disebabkan karena karyawan mengambil pekerjaan di saat jam istirahat seharusnya pihak manajemen tidak memberikan beban pekerjaan lebih kepada karyawan agar

karyawan tersebut tidak mengambil pekerjaan di saat jam istirahat. Selanjutnya hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Waruwu (2018) yang menyatakan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Penyebab konflik kerja dapat dipahami agar bisa memiliki tingkat yang rendah dan teratur dengan mengawasi saingan antar pegawai untuk dapat jabatan dan pengakuan, ambisi, sarana prasarana, dan tanggung jawab.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan Tabel 9., diketahui bahwa nilai *p-value* (Sig)  $< 0,05$  yaitu  $0,011 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $-8,511 < 1,993$  sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan karena kerap kali adanya jam lembur tiba-tiba, dimana karyawan yang usianya tak lagi muda kesehatan karyawan tersebut menurun, ini berdasarkan pada salah satu indikator pada stress kerja yaitu perubahan hidup karyawan. Karyawan jadi kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya yang menyebabkan karyawan merasa kelelahan karena faktor usia, dengan adanya stres kerja di perusahaan, maka akan membuat karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yasa dan Dewi (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal yang menyebabkan stres kerja adalah karena kelebihan pekerjaan dengan waktu ditentukan. Sekalipun tidak ada rentan waktu mengikat, seharusnya pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Selanjutnya penelitian dari Lucia et al (2015) menghasilkan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Stres memunculkan ketidakcocokan psikis maupun fisik, mengakibatkan emosi, cara pandang dan berpikir seseorang, yang memengaruhi kepuasan dapat menurun. Sejalan dengan hal itu Bhastary (2020) menyatakan terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara stress kerja terhadap kepuasan kerja, dimana stress kerja karyawan lebih disebabkan beban kerja yang berlebih dari karyawan dan terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan pekerjaan. Penelitian oleh Wibowo, Riana, dan Putra (2015) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan yang menjadi penyebab stres kerja salah satunya adalah dukungan sosial ini berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka untuk menekan stres kerja sebaiknya perusahaan memberikan perhatian terhadap rekan kerja yang mendukung pekerjaan mereka. Lalu pada penelitian Waruwu (2018) menunjukkan hasil berbeda yang menyatakan kepuasan kerja pegawai tak dipengaruhi oleh stres kerja. Pemimpin seharusnya bisa mengetahui penyebab stres kerja misalnya, total pekerjaan, jam pengerjaan dibandingkan dengan wawasan dan pengalaman kerja. Pimpinan dapat mempelajari keahlian sebagai seorang pimpinan, untuk memberikan pengarahan dan edukasi terhadap bawahan.

### **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil koefisien determinasi adalah seperti terlihat pada Tabel 10.

**Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.314 <sup>a</sup>	.199	.274	4.314

a. Predictors: (Constant), Stres kerja, Konflik kerja

Berdasarkan Tabel 10., dapat diketahui nilai koefisien determinasi  $R^2$  (*Adjust R Square*) sebesar 0,274 artinya pengaruh konflik kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja sebesar 27,4% dan sisanya 72,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Konflik kerja dan stres kerja mempunyai angka yang relatif tidak terlalu tinggi, namun demikian pihak manajemen harus tetap bisa mengawasi hal tersebut karena memengaruhi kepuasan kerja terhadap perusahaan.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu: 1) Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT PG Rajawali II Unit PSA Palimanan. Semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik kerja semakin rendah. 2) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT PG Rajawali II Unit PSA Palimanan berarti semakin tinggi kepuasan maka stress kerja semakin rendah. 3) Variabel konflik kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT PG Rajawali II Unit PSA Palimanan. Artinya semakin rendah kepuasan kerja maka konflik kerja dan stres kerja yang dialami karyawan semakin tinggi.

Berdasarkan kesimpulan, maka saran yang dapat diajukan sesuai dengan deskriptif penelitian yaitu: (1) Nilai rata-rata tinggi konflik kerja terdapat pada pernyataan ke 1 (P1) yaitu “saya sering merasa dilema dalam menentukan suatu tindakan karena ada tujuan-tujuan kerja yang saling bertentangan”. Hal ini berimplikasi pada kemampuan seorang karyawan dalam menentukan suatu tindakan dan instansi perlu mengetahui konflik kerja yang sedang dialami karyawan karena adanya perbedaan tujuan, kepala bagian atau pimpinan diharapkan lebih memperhatikan lagi mengenai penyebab konflik; (2) Stres kerja di PT PG Rajawali II Unit PSA Palimanan memiliki nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan ke 2 (P2) yaitu “bertambahnya usia membuat kesehatan saya menurun”, ini berimplikasi pada kesehatan karyawan yang menyebabkan karyawan mengalami stres kerja, sehingga instansi perlu mengetahui kondisi yang di alami karyawannya dan memberikan jaminan kesehatan lebih baik; (3) nilai rata-rata terendah kepuasan kerja yang terdapat pada pernyataan ke 3 (P3) yaitu “pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan keahlian karyawan”. Hasil ini berimplikasi bahwa untuk selanjutnya perusahaan harus lebih memperhatikan lagi keahlian karyawan dengan bidangnya yang sesuai, diantaranya dengan dilakukan pelatihan.

## DAFTAR PUSTAKA

Afrizal, P., Musadieg, & Ruhana, I. (2014). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 1-10.

- Alfian, F., Adam, M., & Ibrahim, M. (2018). Pengaruh keterlibatan kerja, beban kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 8(2), 84-96.
- Andika, A. W., & Irmayanti, N. P. (2021). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 298-306. doi:10.32493/jjsdm.v4i3.10457
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 9-15. doi:10.30596/jimb.v18i1.1395
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Dewi, N. M. R. C. K., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Peran mediasi stres kerja pada pengaruh konflik pekerjaan- keluarga terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2516-2535. doi:10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p03
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sangau (n.d.). *Undang-undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*. <http://disnakertrans.sanggau.go.id/wp-content/uploads/2021/06/UU-NOMOR-13-TAHUN-2003-YANG-TELAH-DISISIPKAN-UU-NO.-11-TAHUN-2020-CIPTA-KERJA.pdf>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gofur, A. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB), Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(S1), 295-304.
- Iresa, A., Utami, H., & Prasetya, A. (2015). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja pegawai (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 23(1), 1-10.
- Lucia, R. H., Kawet, L., & Trang, I. (2015). Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado the influence of conflict and job stress on working productivity mediated by job satisfaction of De La Salle Cathol. *Jurnal EMBA*, 3(3), 1-10.
- Luthans, F. (2018). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mora, Z., Junaida, E., & Fuad, M. (2017). Konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja pegawai perempuan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 1-13. doi:10.32505/jebis.v2i1.118
- Pardita, I. P. I., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh konflik pekerjaan keluarga, stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 819-840. doi:10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p01
- Polopadang, K. Y., Tewel, B., & Walangitan, M. D. (2019). Dampak konflik dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5215-5224. doi:10.35794/emba.v7i4.26130
- Poniasih, N. L. G., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 1560-1573. doi:10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p01

- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang utama Manado. *Jurnal EMBA*, 3(1), 63-73.
- Purdini, N. K. A., Musadieg, M. Al, & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja (Studi pada perawat di Rumah Sakit Handles Vereneging Amsterdam ( HVA ) Toeloengredjo Kabupaten Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 38(2), 131-140.
- Ramadanu, D. (2016). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada karyawan PT. Indah Logistik Cabang Pekanbaru). *JOM FSIP*, 3(2), 1-13.
- Rivai, V., Mansyur, R., Mutis, T., & Arafiah, W. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, & Judge. (2015). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja karyawan Swiss Belinn Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 863-883. doi:10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p03
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Talumingan, G., Dotulong, L., & Lumintang, G. (2021). Kerja pegawai negeri sipil di kantor sekretariat daerah kabupaten Kepulauan Sangihe selama pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*, 9(2), 222-231.
- Umam, K. (2018). *Perilaku organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Wakhyuni, E., & Andika, R. (2019). Analisis kemampuan, komunikasi dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitha Sarana Niaga. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 271-278.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh kepemimpinan, stres kerja dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya kepada kinerja pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*, 10(1), 41-52.
- Wibowo, G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 53(9), 1689-1699.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1203-1229. doi:10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p02