

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA”
(Studi Pada Karyawan PT. Indah Logistik Cabang Pekanbaru)**

OLEH :

**Dwipa Ramadanu
Dwiparamadanu@gmail.com
Pembimbing : Seno Andri**

Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau
Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau
Kampus bina widya jl.H.R.Soebrantas Km. 12,5 Simp.Baru Pekanbaru 28293
Telp/fex.0761-63277

ABSTRACT

This study aims to determine how the effects work conflict and work stress on job satisfaction on PT Indah logistic branch of Pekanbaru. The population in this study were employees of PT Indah logistic branch of Pekanbaru, the sampling using census method in order to get 63 votes. The data collection of primary data research, using questionnaires as the instrument research and secondary data turned away company archives, data analysis used is by using multiple linear regression, determination test, t test and f SPSS.

From the results of data analysis include validity, reliability, and multiple linear regression, the results showed the calculation of the $t (5.667) > t \text{ table } (2,001)$ and Sig. (0.000) < 0.05 . This means that variable Work Conflict significant effect on Job satisfaction.

And the results showed the calculation of the $t (3.881) > t \text{ table } (2,001)$ and Sig. (0.000) < 0.05 . This means that variable significant effect on the Job Stress Job Satisfaction and based on the simultaneous test concluded that the work conflict and work stress together significant effect on employee satisfaction with the influence of 64.3%.

Keywords: Work Conflict, Job Stress, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam perusahaan yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan, sehingga perusahaan pun dapat mencapai tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektifitas perusahaan dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola, akan menentukan kesuksesan perusahaan di masa mendatang. Pada prinsipnya, sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang menentukan perusahaan. Perusahaan yang memiliki tujuan yang bagus dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa sumber daya manusia yang baik, kemungkinan besar perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada dalam perusahaan dan merupakan modal dasar perusahaan untuk melakukan aktifitas dalam mencapai tujuan.

Namun, mengelola karyawan bukan hal yang mudah, karena mereka mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status, dan latar belakang yang dibawa ke dalam organisasi. Adanya perbedaan

kepribadian pada diri manusia memungkinkan terjadinya konflik dalam suatu organisasi dan hal ini merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari. Konflik dalam perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok atau kelompok yang lebih besar. Berhadapan dengan orang-orang yang mempunyai pandangan yang berbeda, sering berpotensi terjadinya gesekan, sakit hati, dan lain-lain. Konflik dapat juga berakibat stres yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tujuan serta kinerja karyawan di dalam suatu organisasi. Karena konflik merupakan suatu situasi, dimana terdapat berbagai tujuan atau berbagai emosi yang tidak sesuai satu sama lainnya, pada diri beberapa individu atau antara beberapa individu yang kemudian menyebabkan pertentangan (winardi, 2004:384)

Stres atau tekanan dalam jiwa seorang karyawan akan berdampak pada kepuasan kerjanya. Manusia sebagai karyawan dalam suatu organisasi harus dapat mengatasi stres, baik melalui pihak lain maupun dari diri karyawan itu sendiri. Karyawan yang stres cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi mereka, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah ditetapkan. Akan tetapi, tidak semua karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaannya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah

ditetapkan. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya.

Masalah stress dalam bekerja yang dialami karyawan menjadi gejala yang penting sejak mulai timbulnya tuntutan efisiensi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Stress merupakan konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologi dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Menurut Handoko (2001 :200) Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Sebagaimana diungkapkan oleh Nilvia (2002) bahwa Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kemampuan sumber daya manusia suatu organisasi, karena dengan kepuasan kerja yang dirasakan maka seorang karyawan mampu bekerja secara optimal. Sullivan & Bhagat (1992) menyebutkan bahwa banyak penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dalam suatu organisasi. Hasil penelitian Lee (2008) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah stres kerja. Selanjutnya penelitian Alberto (1995), mengungkapkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja staf audit. Penelitian yang senada juga ditemukan oleh Praptini (2000) yang menunjukkan bahwa stress berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga edukatif tetap Universitas Airlangga.

Namun hasil penelitian Lut (2008) menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Electronics Indonesia adalah stress kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena dengan stres, seseorang semakin terpacu untuk mengerahkan segala kemampuan dan sumber daya-sumber daya yang dimilikinya agar dapat memenuhi persyaratan dan kebutuhan kerja.

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam menjalankan tugas, pimpinan perusahaan tentu saja tidak terlepas dari permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat diperhatikan. Maka dari itu, dilakukan suatu kegiatan penilaian kepuasan kerja karyawan, yang diukur dari hubungan antara pimpinan dengan karyawan, pembagian tugas dan kesamaan atau kesesuaian program kerja.

Dalam organisasi yang cukup besar, komunikasi semakin rumit, jarak antara pimpinan dengan bawahan semakin jauh, sehingga muncul berbagai konflik di antara mereka (George, 2013). Menurut Wexley dan Yukl (Alfiah, 2013) konflik adalah suatu perselisihan atau perjuangan diantara dua pihak yang ditandai dengan menunjukkan permusuhan secara terbuka yang akan mengganggu pencapaian tujuan yang menjadi lawannya. Churiyah (2011)

berpendapat bahwa konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi atau struktur organisasi. Menurut Susanto (2010) konflik kerja berhubungan dengan sejumlah sikap kerja dan konsekuensi negatif, termasuk rendahnya kepuasan kerja secara umum. Menurut Minarsih (2009) konflik kerja yang berakibat negatif akan membuat individu mengalami stress kerja dan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya, dan apabila ini tidak dapat diatasi akan berakibat menurunnya kepuasan kerja karyawan.

PT. Indah Logistik merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang transportasi jasa dan pelayanan jasa pengiriman yang memberikan pelayanan “*door to door*” dengan motto “Lebih Cepat Lebih Aman”. Dengan selalu mengedepankan pelayanan yang bermutu tinggi dan dibarengi dengan fasilitas dan karyawan yang tersebar diberbagai kota, membuat perusahaan ini mampu menjadi perusahaan yang maju dan berkembang di bidang pelayanan jasa pengiriman.

Tidak dapat dipungkiri bahwa perusahaan pasti mengalami konflik kerja dan stres kerja yang dialami para karyawannya. Sebagai contoh, menurut beberapa karyawan PT. Indah Logistik, bahwa mereka terkadang mengalami stress kerja yang diakibatkan oleh adanya waktu kerja yang menurut mereka tidak pas (pembagian shift malam). Selanjutnya ada yang mengatakan karir kerja yang belum jelas disebabkan ijazah mereka

hanya SMA sederajat. Selain itu, konflik kerja juga dialami oleh karyawan lainnya seperti adanya anggapan tidak baik dari satu terhadap lainnya. Permasalahan ini berakibat kepada kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Oleh sebab itu, tentunya perusahaan harus bisa mengatasi konflik kerja dan stres kerja yang terjadi pada para karyawannya agar nantinya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Kepuasan kerja tampaknya dapat mempengaruhi kehadiran seseorang dalam dunia kerja, dan ingin melakukan perubahan kerja, yang selanjutnya juga berpengaruh terhadap kemauan untuk bekerja. Keinginan karyawan untuk bekerja biasanya ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konflik Kerja

Sunyoto (2012:218) menjelaskan bahwa, “konflik adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda”.

Untuk itu, dimensi konflik dapat dilihat dari sumber konflik seperti yang dipaparkan oleh Stephen P Robbins (2006:249-552), bahwa ada tiga factor penyebab konflik yaitu :

a. Komunikasi
Komunikasi dapat merupakan sumber konflik. Komunikasi menyatakan kekuatan-kekuatan berlawanan yang timbul dari dalam kesulitan semantic, kesalahanpahaman, dan kebisingan dalam saluran komunikasi. Kesulitan semantic, pertukaran informasi yang tidak cukup, dan kebisingan saluran komunikasi semuanya merupakan penghalang terhadap komunikasi dan kondisi yang berpotensi untuk menimbulkan konflik.

b. Struktur
Istilah struktur, digunakan dalam konteks ini, mencakup variable seperti ukuran, derajat spesialisasi dalam tugas yang diberikan ke anggota ukuran, derajat spesialisasi dalam tugas yang diberikan ke anggota kelompok, kejelasan jurisdiksi, kecocokan anggota/sasaran, gaya kepemimpinan, sistem imbalan, dan derajat ketergantungan antar kelompok. Ukuran dan spesialisasi bertindak sebagai kekuatan untuk eransang konflik. Semakin besar kelompok dan semakin terspesifikasi kegiatannya, semakin besar kemungkinan terjadinya konflik. Semakin besar ambiguitas dalam mendefinisikan secara cermat letak tanggung jawab tindakan,

semakin besar potensi munculnya konflik

c. Pribadi
Kategori terakhir potensi sumber konflik adalah faktor-faktor pribadi. Faktor itu mencakup sistem nilai individu setiap orang dan karakteristik kepribadian yang menyebabkan indiosinkronisasi dan perbedaan individu. Tipe kepribadian tertentu berpotensi mendorong konflik. Perbedaan sistem ini merupakan kejelasan dalam penelitian yang beranekaragam seperti prasangka, ketidaksepakatan, penelitian yang berbeda. Perbedaan sistem nilai merupakan sumber yang penting yang dapat menciptakan potensi konflik.

2.2. Stres Kerja

(Luthans, 2006; 440) mendefinisikan stres adalah "interaksi individu dengan lingkungan," tetapi kemudian dirinci definisi sebagai berikut; "respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menimbulkan tuntutan psikologis dan atau fisik yang berlebihan pada seseorang."

Davis dan Newstrom dalam Mulyani (2008:21) menyatakan bahwa stres kerja disebabkan oleh beberapa kondisi sebagai berikut:

1. Beban kerja yang berlebihan, banyaknya tugas dapat menjadi sumber stress bila banyaknya tugas yang tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian karyawan
2. Tekanan atau desakan waktu, atasan seringkali memberikan tugas sesuai dengan target dengan waktu yang terbatas, akibatnya, karyawan dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan atasan.
3. Wewenang untuk melaksanakan tanggungjawab, atasan sering memberikan tugas kepada bawahannya tanpa diikuti kewenangan yang memadai. Sehingga, jika harus mengambil keputusan harus berkonsultasi, kadang menyerahkan sepenuhnya pada atasan.
4. Perbedaan antara nilai perusahaan dan karyawan. Artinya, perbedaan ini mencabikcabik karyawan dengan tekanan mental pada waktu suatu upaya dilakukan untuk memenuhi kebutuhan nilai perusahaan dan karyawan. Karyawan yang berorientasi pada prestasi juga dapat menimbulkan dorongan stress dengan menetapkan nilai dan tujuan mereka sendiri yang jauh melebihi apa yang

sanggup mereka kerjakan dalam pekerjaan.

5. Frustrasi, suatu akibat dari motivasi atau dorongan yang terhambat yang mencegah seseorang mencapai tujuan yang diinginkan sehingga berpengaruh terhadap pola kerja.

2.3 Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2010:475), menyatakan “Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja”. Kreitner (2001:224) mengemukakan bahwa, “Kepuasan kerja merupakan respon affective atau emosional terhadap berbagai seni pekerjaan seseorang”. Kepuasan kerja dapat terjadi dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Indikator pengukuran kepuasan kerja menurut Hasibuan (2009:118):

- a. Kepuasan Terhadap Pekerjaan.
Pekerjaan yang tidak menarik dan tidak lagi menuntut imajinasi, inovasi dan kreatifitas dalam pekerjaannya merupakan salah satu sumber ketidakpuasan yang tercermin pada tingkat kebosanan. Karyawan cenderung menyukai dengan pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa

baiknya pekerjaan mereka. Hal ini merupakan kepuasan karyawan terhadap tugas atau beban kerja yang diberikan kepadanya.

b. Kepuasan Kepada Sistem Penghargaan.

Kepuasan kepada sistem pekerjaan dikaitkan dengan beberapa hal, yaitu:

1. Pengupahan dan Penggajian.

Gaji adalah balas jasa yang harus dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti, sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati. Bila kompensasi dalam bentuk gaji dan upah diberikan secara benar, para karyawan akan terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

2. Promosi.

Promosi merupakan proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan selalu diikuti tugas., tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi. Pada umumnya, promosi juga diikuti oleh peningkatan income dan fasilitas-fasilitas lain. Promosi juga mempunyai nilai lain karena promosi merupakan pengakuan terhadap kinerja karyawan.

c. Kepuasan terhadap Kondisi Kerja.

Kondisi kerja sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan gairah kerja dalam melaksanakan tugas. Kondisi yang menyenangkan akan mendorong

seseorang untuk bekerja lebih giat. Kondisi kerja yang tidak terbatas hanya pada kondisi kerja ditempat pekerjaan masing-masing seperti nyamannya tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan lampu yang memadai, kebersihan tempat pekerjaan, keamanan, dll.

Kepuasan Kerja mengacu pada sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 2008:37). Pandangan atau persepsi individu-individu yang bervariasi dalam lingkungan organisasi membuat mereka merasakan kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Hal itu, dapat mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sikap seorang individu berhubungan dengan pernyataan evaluatif baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Sejalan dengan hal tersebut, dikemukakan oleh Wexley and Gary (2005:129) bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap -sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Indah Logistik Jalan SM. Amin Pekanbaru-Riau. Pemilihan lokasi ini didasari dengan pertimbangan masalah-masalah yang diteliti ditemukan di lokasi ini. Untuk waktu pelaksanaan dimulai sejak diterimanya usulan penelitian sampai dengan bulan Mei 2016.

Untuk populasi penelitian ini adalah jumlah keseluruhan dari pegawai pada tahun 2015 PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru yang berjumlah 63 orang berdasarkan sumber yang didapat dari hasil wawancara dengan bagian personalia, untuk pengambilan sampel dilakukan secara sensus sehingga jumlah sampel penelitian adalah keseluruhan populasi yaitu sebanyak 63 orang.

4. PEMBAHASAN

4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variable bebas atau lebih terhadap variable terikat untuk membuktikan ada

jenis dan sumber data dalam penelitian ini berupaka data primer dan data sekunder sedangkan teknik pengumpulan data dengan kuesioner serta wawancara langsung pada pimpinan perusahaan.

Untuk analisis data peneliti menggunakan uji validitas dan reliabilitas dilanjutkan dengan pengujian regresi linier berganda, uji determinasi, uji t serta uji f.

tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variable atau lebih dengan satu variable terikat.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh konflik dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan digunakan analisis strategi dengan bantuan program SPSS.

Tabel III.1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	.944	1.731		.545	.588		
	konflikkerja	.352	.062	.539	5.667	.000	.587	1.704
	setreskerja	.233	.060	.369	3.881	.000	.587	1.704

a. Dependent Variable: kepuasankerja
Sumber : Data Olahan SPSS,2016

$$Y = 0,944 + 0,352 + 0,233$$

Artinya:

1. Nilai konstanta (a) adalah 0,944 ini dapat diartikan jika KONFLIK KERJA dan STRES KERJA nilainya 0, Maka

- kepuasan KERJA bernilai 0,944
2. Nilai koefisien regresi variabel KONFLIK KERJA, yaitu 0,352, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan

KONFLIK KERJA sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan KEPUASAN KERJA sebesar 0,352

3. Nilai koefisien regresi variabel STRES KERJA, yaitu 0,233, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan STRESS KERJA sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan KEPUASAN KERJA sebesar 0,233

Koefisien determinasi R^2 bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variable independen (konflik dan stress kerja) dalam menjelaskan variable-variabel dependen (kepuasan kerja karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variable independen terhadap variable dependen dapat dilihat pada tabel berikut :

4.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel III.2

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.826 ^a	.682	.671	2.319	2.061

a. Predictors: (Constant), streskerja, konflikkerja

b. Dependent Variable: kepuasankerja

Sumber : Data Olahan SPSS,2016

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,682. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variable konflik dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 68,2 %. Sedangkan sisanya 31,8 % dipengaruhi oleh variable lainnya seperti pemberian insentif yang tidak dimasukkan dalam regresi ini. Dan dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh konflik dan stress kerja terhadap

kepuasan kerja karyawan pada PT. Indah Logistik cabang Pekanbaru dapat diterima.

4.3. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variable X (Konflik Kerja dan Stres kerja) dengan variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan).

Tabel.III 3

Uji Signifikan (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.944	1.731		.545	.588		
	konflikkerja	.352	.062	.539	5.667	.000	.587	1.704
	setreskerja	.233	.060	.369	3.881	.000	.587	1.704

a. Dependent Variable: kepuasankerja

Sumber : Data Olahan SPSS,2016

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned} T_{\text{tabel}} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\ &= 63 - 2 - 1 : 0,05 / 2 \\ &= 59 : 0,025 \\ &= 2,001 \end{aligned}$$

Keterangan : n : jumlah
K : jumlah variable
bebas
I : konstan

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Hipotesis I

Dari hasil uji t diketahui bahwa t hitung (5, 667) > t tabel (2,001) dan Sig. (0,000) < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variable konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru. Hal ini dapat diartikan semakin perusahaan dapat meminimalisir konflik kerja

maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2) Hipotesis II

Dari hasil uji t diketahui t hitung (3,881) > t tabel (2,001) dan Sig. (0,000) < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variable stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin perusahaan meminimalisir stress kerja yang dialami karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi.

2. Uji Simultan (Uji F/ANOVA)

Untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variable independen mempunyai pengaruh variable dependen secara signifikan pada tingkat signifikansi 5% digunakan uji F dimana ilai F-hitung akan dibandingkan dnegan nilai-F-tabel dimana suatu model dinilai laak apabila nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel dan nilai

Sig/P < α . Berikut disajikan hasil uji ANOVA untuk menguji

ketepatan model yang digunakan

Tabel III.4
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	691.312	2	345.656	64.283	.000 ^a
	Residual	322.624	60	5.377		
	Total	1013.937	62			

a. Predictors: (Constant), setreskerja, konflikkerja

b. Dependent Variable: kepuasankerja

Sumber : Data Olahan SPSS,2016

1. Hipotesis III

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 64,283 sedangkan nilai F tabel adalah 3,145. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha < 0,05$. jadi dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya STRES KERJA dan KONFLIK KERJA secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap KEPUASAN KERJA.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dirumuskan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis untuk variable konflik, dari tanggapan responden terhadap ketiga dimensi konflik kerja

(komunikasi dalam organisasi, struktur organisasi dan perbedaan-perbedaan nilai kepribadian) diketahui bahwa secara keseluruhan konflik kerja yang dialami karyawan PT. Indah Logistik Cabang berada pada kategori tinggi . hal ini disebabkan kurangnya perhatian PT. Indah Logistik Cabang yang masih harus lebih mengetahui hal-hal apa saja yang dapat menimbulkan terjadi konflik kerja. Sedangkan untuk dimensi konflik kerja komunikasi dalam organisasi dan struktur organisasi mendapat tanggapan tinggi dibandingkan dengan dimensi lainnya. Hal ini ini memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan masih kurang mengetahui dan memahami secara jelas bagaimana berkomunikasi atau

menjalin hubungan sesama karyawan dan struktur organisasi tempat mereka bekerja.

2. Berdasarkan hasil analisis untuk variable stres kerja, dari tanggapan responden terhadap kelima dimensi stres kerja (beban kerja yang berlebihan, tekana atau desakan waktu, wewenang untk melaksanakan tanggungjawab, perbedaan antara nilai organisasi dan karyawan, dan frustasi) diketahui bahwa secara keseluruhan stres kerja yang dialami karyawan PT. Indah Logistik Cabang Pekanbaru berada pada kategori tinggi. Hal ini karena masih kurang pihak manajemen PT. Indah Logistik Cabang Pekanbaru mengevaluasi pekerjaan yang diberikan serta kepribadian karyawan itu sendiri sehingga mereka merasa stress dalam bekerja hal ini terlihat pada dimensi tekanan atau desakan waktu, perbedaan nilai-nilai organisasi dan karyawan, frustasi dalam kategori tinggi.
3. Berdasarkan pengujian regresi linier berganda diketahui bahwa variable koflik kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cabang Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

A. Keenan, & T.J. Newton (1984).
Fractration in Organizations:

Relationship to role stress Chinate, and Psychological Strain. Journal of Occupational Psychologi. 57, 57-65.

Akehurst, Gary, Comeche, Manuel, Jose, and Galindo, Angel, Miguel, (2009). *Job Satisfaction and Commitment in the Entrepreneurial SME.* To be Published Business Economic, Vol. 31. Hal 89-120.

Anwar Prabu Mangkunegara, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : PT. Remaja Rosda karya.

C.T. Morgan and R.A. King, (1986). *Introduction to Psychology.* New York: McGraw-Hill Book Company.

Cooper Cary & Straw Alison, (1995). *Stress Management yang Sukses.* Jakarta :Kesain Blanc.

D. Sunyoto, (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan 1. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Indeks,* Jakarta.

Handoyo Seger, (2001). *Stres pada Masyarakat Surabaya.* Jurnal Insan Media Psikologi3 : 61-74. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

- Henry R and Ongori P, (2009). *Organizational Conflict and its Effects on Organizational Performance*. Resemarch Journal of management 2 (1): 16-24.
- J. M. Ivancevich dan M.T. Mattson dan Preston, (1982). *Occupational Stress, Type A a behavior, and Psychological Well Being*. Accademy of Management Journal. 25(2). 373-391.
- Luthans Fred, (2008). *Organizational Behavior Eleventh Editions*. McGraw Hill Irwin, Companies, Inc. New York.
- Luthan Fred, (2006). *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Margiati Lulus, (1999). *Stres Kerja: Latar Belakang Penyebab Dan Alternatif Pemecahannya*. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik, 3: 71-80. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga
- M.J. Smith, (1981). *Occupational Stress: an Overview of Psychologi Factors*. Dalam Selvendy.G & Smith M.J. (ed), Pacing and Occupational Stress. London: Taylor & Francis. Ltd.
- Robbins P. Stepen. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Terjemahan. Salemba Group. Jakarta
- S.P. Robbins dan T.A. Judge. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- S.P. Malayu Hasibuan, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ketiga belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- S. Mulyani, (2008). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Afektivitas Negatif, Pemberdayaan Psikologis, Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Disertasi; Malang, Universitas Brawijaya.
- Slocum M and Hellriegel C, (2007). *Technostress in The Workplace Managing Stress in The Electronic Workplace*. Journal American Academy of Business.
- Veithzal Rivai dan E.J. Sagala. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. (2004). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Wahyudi dan Akdon. (2005). *Manajemen Konflik dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Yulianti Praptini, (2000). *Pengaruh Sumber-Sumber Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif Tetap Fakultas Ilmu Sosial Universitas Airlangga di Surabaya*. Tesis tidak diterbitkan. Surabaya: Program Pasca sarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.