



Pengaruh Konflik Kerja, Kompensasi dan Stressor Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT Indojoya Prima Semesta

Muhammad Rizal Hasanuddin, Dewi Andriani*

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

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

Kata Kunci: konflik kerja, kompensasi, stressor, semangat kerja

DOI:

<https://doi.org/10.47134/innovative.v1i3.57>

*Correspondence: Dewi Andriani

Email: dewiandriani@umsida.ac.id

Received: 05-07-2022

Accepted: 18-08-2022

Published: 29-09-2022



Copyright: © 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

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

Keywords: work conflict, compensation, stressor, spirit at work

Pendahuluan

Sumber daya manusia dianggap sebagai komponen penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia merupakan penggerak atas kegiatan dalam perusahaan. Terkait demikian, setiap organisasi atau instansi harus mampu membentuk karakter sumber daya yang sesuai dengan keahlian dibidangnya agar tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Seiring dengan adanya tuntutan untuk menunjukkan peningkatan kinerja, maka tiap-tiap sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan perusahaan harus memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja adalah kegairahan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan baik serta mau melakukan kerja sama dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sisca (2020) Semangat kerja juga dianggap sebagai suatu kondisi yang memacu karyawan untuk mau bekerja dengan giat dan baik. Semakin tinggi semangat kerja karyawan maka akan memacu karyawan tersebut untuk meningkatkan produktivitas kerja, begitupun sebaliknya. Pada praktiknya, semangat kerja dipengaruhi oleh beberapa hal, di antaranya adalah (Foy, 2019; Soomro, 2018; Torp, 2018; van der Lippe, 2020; Zhou, 2019), kompensasi dan *Stressor*.

Konflik dianggap sebagai sebuah kondisi atau keadaan terjadinya sebuah peristiwa di antaranya percekocokan, perselisihan atau pertentangan (Bayazit, 2019; Bertelsen, 2023; Bowen, 2018; Gadeyne, 2018; Raja, 2018; Schieman, 2021; Zhang, 2020). Pada sikap negatif, konflik dianggap sebagai perselisihan yang menyebabkan di antara dua orang atau lebih saling mengalahkan sehingga salah satu atau keduanya akan merasa terganggu. Pada sikap positif, konflik dianggap sebagai perselisihan antara dua orang atau lebih yang saling berjuang untuk mencapai tujuan tanpa harus bekerjasama. Menurut Puspita (2018) Konflik kerja adalah sebuah intreaksi akibat adanya pertentangan yang terjadi antara dua atau lebih pihak dalam lingkungan pekerjaan sebagai akibat dari adanya perbedaan antara apa yang diharapkan oleh individu dengan kenyataan yang dihadapi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suryani *et al.* (2019) Konflik kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Menurut Saparudin (2017) Konflik dalam perusahaan dapat terjadi dalam bentuk dan corak yang beragam. Adanya konflik tersebut akan membuat karyawan merasa malas untuk bekerja atau datang ke tempat kerja (Cerrato, 2018; Clercq, 2019; Tsaour, 2018). Timbulnya konflik akan berdampak pada semangat kerja karyawan.

Kompensasi merupakan segala hal yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang dilakukan. Kompensasi merupakan gaji, upah, insentif, bonus, premi, asuransi dan semua hal sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan. Menurut Marsinah (2019) Kompensasi adalah semua imbalan karyawan yang diterima secara langsung dan tidak langsung dari perusahaan atau organisasi. Pemberian kompensasi sangat penting dilakukan oleh setiap perusahaan kepada karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara baik maka karyawan akan semakin semangat dalam bekerja.

Menurut Diastuti (2021) *Stressor* adalah faktor-faktor dalam kehidupan manusia yang menyebabkan terjadinya respon stres. *Stressor* dapat berasal dari berbagai sumber baik kondisi fisik, psikologis maupun sosial dan muncul pada situasi kerja, di rumah, dalam

kehidupan sosial dan lingkungan luar. *Stressor* dapat berwujud atau berbentuk fisik dan dapat juga berkaitan dengan lingkungan sosial. *Stressor* dianggap sebagai suatu kondisi lingkungan yang penuh dengan tekanan dan dianggap sebagai peristiwa yang menimbulkan respon stres pada seseorang.

Temuan awal peneliti Chaerudin *et al.* (2020) menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan di PT Indojoya Prima Semesta kurang maksimal. Hal tersebut didukung dengan adanya penurunan jumlah produksi PT Indojoya Prima Semesta. Diketahui bahwa terdapat penurunan jumlah produksi tempat tidur oleh PT Indojoya Prima Semesta terutama dalam tiga bulan terakhir yaitu bulan Oktober sampai Desember 2020. Seperti yang diketahui bahwa PT Indojoya Prima Semesta merupakan mebel yang memproduksi tempat tidur.

Hal lain juga diketahui bahwa setiap bulan terdapat karyawan PT Indojoya Prima Semesta yang tidak masuk bekerja dan tidak memberikan keterangan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan kurang maksimal sehingga pihaknya sengaja untuk tidak masuk bekerja. Beberapa karyawan mengaku bahwa perusahaan memberikan hari libur dan jaminan kesehatan pada tiap-tiap karyawan, namun jumlah kompensasi yang diterima oleh karyawan dianggap tidak sesuai. Hal tersebut dikarenakan jumlah gaji yang diterima masih di bawah upah minimal yang berlaku. Selain itu, terdapat beberapa hal lain yang membuat karyawan stres dalam menjalani pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan dan inkonsistensi studi terdahulu, peneliti akan melakukan kajian mendalam terkait dengan konflik kerja, kompensasi, *Stressor* dan semangat kerja karyawan. Untuk itu, judul yang digunakan adalah "Pengaruh Konflik Kerja, Kompensasi dan *Stressor* terhadap Semangat Kerja Karyawan".

Rumusan Masalah

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

1. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Indojoya Prima Semesta?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Indojoya Prima Semesta?
3. Apakah *stressor* berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Indojoya Prima Semesta?
4. Apakah konflik kerja, kompensasi dan *stressor* berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Indojoya Prima Semesta?

Metode

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

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

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. **Konflik Kerja (X_1)**

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

2. **Kompensasi (X_2)**

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

3. **Stressor (X_3)**

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

4. **Semangat Kerja (Y)**

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

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

Menurut Unaradjan (2019) Sampel yakni bagian dari populasi atau sebagian populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana tidak semua populasi diberikan kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel.

Uji Validitas

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

Uji Reliabilitas

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

Uji Asumsi Klasik

1. **Uji Normalitas**

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

2. **Uji Multikolinearitas**

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

3. Uji Heterokedastisitas

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

4. Uji Autokorelasi

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

Analisis Regresi Linier Berganda

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

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

Keterangan:

Y = Semangat kerja

a = Konstanta

B^{1-3} = Koefisien regresi

X^1 = Konflik kerja

X^2 = Kompensasi

X^3 = Stressor

e = Error

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

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

Uji Simultan F

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

Koefisien Determinasi Berganda

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

Hasil dan Pembahasan

A. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Variabel	(R-hitung)	Nilai Kritis	Sig.	Keterangan
Konflik Kerja	X1.1	0,578	0,30	0,00	VALID
	X1.2	0,531		0,00	VALID
	X1.3	0,875		0,00	VALID
	X1.4	0,688		0,00	VALID
	X1.5	0,844		0,00	VALID
Konpensasi	X2.1	0,754	0,30	0,00	VALID
	X2.2	0,721		0,00	VALID
	X2.3	0,740		0,00	VALID
Stressor	X3.1	0,710	0,30	0,00	VALID
	X3.2	0,820		0,00	VALID
	X3.3	0,840		0,00	VALID
	X3.4	0,803		0,00	VALID
	X3.5	0,765		0,00	VALID
Semangat Kerjaa	Y.1	0,800	0,30	0,00	VALID
	Y.2	0,694		0,00	VALID
	Y.3	0,818		0,00	VALID
	Y.4	0,736		0,00	VALID

Sumber: Data Primer Yang Diolah,2023

Dari hasil pengujian validitas diatas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuisisioner dari seluruh variabel memiliki koefisien diatas 0,30 (>0,30) sehingga pengujian in dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang sedang diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Konflik Kerja	0,768	0,50	Reliabel
Konpensasi	0,574	0,50	Reliabel
Stressor	0,846	0,50	Reliabel
Semangat Kerja	0,752	0,50	Reliabel

Sumber: Data Primer Yang Diolah,2023

Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai koefisien realibilitas cronbach alpha lebih besar dari 0,50 pada variabel Konflik Kerja dengan nilai 0,768, Konpensasi sebesar 0,574, Stressor sebesar 0,846 dan Semangat Kerja sebesar 0,752. Maka seluruh variabel dapat dinyatakan bahwa instrumen kuisisioner yang digunakan memiliki reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

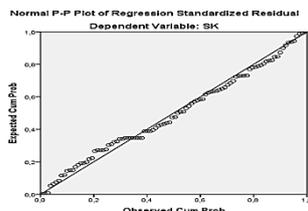
Uji ini menggunakan metode uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov* (KS). Hasil uji normalitas penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>	
<i>N</i>			96
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>		,0000000
	<i>Std. Deviation</i>		1,67784508
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>		,065
	<i>Positive</i>		,048
	<i>Negative</i>		-,065
<i>Test Statistic</i>			,065
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>			,200 ^{c,d}

Hasil dari pengujian yang telah dilakukan menunjukkan hasil nilai dari uji *Kolmogorov smirnov* sebesar 0,200 dimana nilai menunjukkan lebih dari 0,05. Sehingga dapat di simpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Untuk mengetahui normal atau tidaknya dapat dilihat pada hasil *Plot of Regression Residual*.

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



Gambar 1. Uji Normalitas

Dari hasil uji normalitas pada penelitian ini terlihat bahwa grafik *normal probability plot* yang mensyaratkan jika sebaran data tersebut harus terletak pada daerah garis diagonal, plot probabilitas normal diagonal merupakan hasil yang diperoleh berdasarkan gambar diatas, sehingga penelitian ini dapat memenuhi syarat *normal probability plot*, dengan kata lain, data dalam penelitian tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

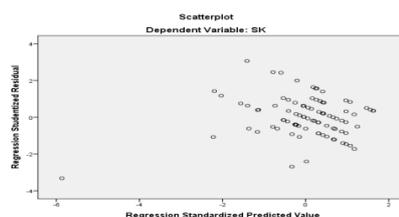
2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

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

Dari hasil pengujian diatas, diperoleh nilai VIF untuk variabel Konflik Kerja sebesar 1,454 (< 10), variabel Kompensasi sebesar 1,516 (< 10), dan variabel *Stressor* sebesar 1,691 (< 10). Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh, dapat dikatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas, dengan kata lain bahwa diantara variabel bebas tidak saling mempengaruhi

3. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa tidak ada pola tertentu dan scatterplot titik – titik menyebar secara acak, dari bagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, yang dapat menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas pada penelitian ini.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 5. Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,657 ^a	,432	,414	1,705	2,346

Sumber : Perhitungan SPSS

Adapun kriteria yang digunakan untuk pengujian hipotesis

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

Tabel 6. Hasil Kriteria Pengujian Autokorelasi

Hipotesis	Dasar Pengambilan Keputusan	Hasil uji	Keputusan
Terjadi autokorelasi	$0 < d < dL$	$0 < 2,346 > 1,5821$	Tidak memenuhi
Terjadi autokorelasi Negatif	$4 - dL < d < 4$	$2,4179 > 2,346 < 4$	Tidak memenuhi
Tidak ada autokorelasi negative	$2 < d < 4 < dU$	$2 < 2,346 < 4 < 1,7553$	Tidak memenuhi
Tidak ada Autokorelasi	$dL < d < 4 - dU$	$1,5821 < 2,346 < 2,2447$	Memenuhi

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi pada tabel diatas, dapat diperoleh nilai *Durbin Watson* sebesar 1, dengan $dL < d < 4 - dU$ atau $1,5821 < 2,346 < 2,2447$ yang artinya regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

Analisa Regresi Linier berganda

Tabel 7. Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,704	1,392		4,098	,000
	KK	,007	,058	,011	,113	,910
	K	,676	,127	,515	5,320	,000
	S	,149	,069	,220	2,155	,034

Sumber: Output olah SPSS,2023

Berdasarkan hasil yang ada pada tabel diatas dapat diketahui model regresinya dari keempat variabel sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 5,704 + 0,007 + 0,676 + 0,149 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh, makna dan arti koefisien regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta positif 5,704 yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh variabel bebas yaitu konflik Kerja , Kompensasi, dan Stressor, nilai variabel Semangat kerja tidak berubah konstan sebesar 5,704.

2. Konflik Kerja

Nilai koefisien 0,007 antara variabel Konflik Kerja dengan Semangat kerja mempunyai hubungan yang positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika variabel Konflik kerja meningkat satu satuan, maka variabel Semangat Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,007 satuan.

3. Kompensasi

Koefisien variabel Kompensasi dengan Semangat kerja adalah 0,676 yang artinya mempunyai hubungan yang positif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa jika variabel Kompensasi mengalami sebuah peningkatan satu satuan, maka variabel Semangat kerja akan meningkat sebesar 0,676 satuan.

4. Stressor

Dapat disimpulkan bahwa koefisien 0,149 antara variabel Stressor dengan Semangat kerja berada pada hubungan yang positif. Sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa jika variabel Stressor mengalami peningkatan satu satuan, maka variabel Semangat kerja akan meningkat sebesar 0,149 satuan.

Uji Hipotesis
Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8. Uji t (parsial)

		Coefficients^a				
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	5,704	1,392		4,098	,000
	KK	,007	,058	,011	,113	,910
	K	,676	,127	,515	5,320	,000
	S	,149	,069	,220	2,155	,034

Sumber: Output olah SPSS,2023

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% (0,05) dan degree of freedom sebesar $k = 4$ dan $df_2 = n - k - 1$ ($96 - 4 - 1 = 91$) sehingga diperoleh ttabel sebesar 1,661 maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Konflik Kerja (X1)

Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung sebesar 0,113 Hal ini menunjukkan bahwa thitung 0,113 lebih Kecil daripada ttabel 1,661 Dengan demikian H0 diterima dan H1 ditolak, artinya variabel Konflik Kerja tidak berpengaruh terhadap Semangat kerja karyawan.

2. Kompensasi (X2)

Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung sebesar 5,320 Hal ini menunjukkan bahwa thitung 5,320 lebih besar daripada ttabel 1,6601 Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak, artinya variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan.

3. Stressor (X3)

Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung sebesar 2,155 Hal ini menunjukkan bahwa thitung 2,155 lebih besar daripada ttabel 1,661 Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak, artinya variabel Stressor berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan.

Uji F

Tabel 9. Uji f
ANOVA^a

		Sum of		Mean Square	F	Sig.
Model		Squares	df			
1	Regression	203,466	3	67,822	23,331	,000 ^b
	Residual	267,441	92	2,907		
	Total	470,906	95			

Sumber: Output olah SPSS,2023

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% (0,05) dan df sebesar $k=4$ dan $df_2 = n - k - 1$ ($96 - 4 - 1 = 91$) maka didapat nilai Ftabel sebesar 2,47 dan Fhitung menunjukkan sebesar 23,331. Oleh karena itu Fhitung 23,331 lebih besar daripada Ftabel 2,47 dan tabel diatas menunjukkan nilai sig = 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, artinya variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi (R²)

**Tabel 10. Uji (R²)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,657 ^a	,432	,414	1,705	2,346

Sumber: Output olah SPSS,2023

Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai dari hasil pengujian determinan berganda (R²) adalah sebesar 0,43 atau 43% sehingga dapat dijelaskan bahwa variable Konflik Kerja, Kompensasi, Stressor dapat menjelaskan tentang variabel Semangat Kerja dalam penelitian ini dan sisanya sebesar 57% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijadikan objek dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dalam pembahasan ini, di bahas mengenai hasil penelitian di kaitkan Dengan teori yang ada dan hasil penelitian dahulu.

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

Hasil analisis data ini menunjukkan bahwa Konflik kerja tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan sehingga hal ini tidak sesuai dengan hipotesis awal yang menyatakan adanya pengaruh antara konflik kerja dengan semangat kerja . Konflik ini sebagai ke tidak sepakatan antara dua atau lebih pihak yang berusaha untuk mengejar tujuan mereka secara independen satu sama lain. Konflik dipandang sebagai suatu keadaan atau kondisi di mana suatu peristiwa terjadi, termasuk perselisihan, perselisihan atau konflik. Perselisihan perburuhan adalah suatu interaksi akibat adanya konflik yang timbul antara dua pihak atau lebih dalam suatu lingkungan kerja akibat adanya perbedaan antara harapan seseorang dengan kenyataan yang dihadapinya. Untuk memimpin organisasi dengan baik, orang-orang di dalam organisasi harus mengetahui penyebab konflik, Konflik muncul ketika ekspektasi seseorang terhadap diri sendiri, orang lain, dan organisasi menyimpang dari ekspektasi. Konflik dapat muncul karena dua alasan. Pertama, karakteristik individu dimana perbedaan individu antar manusia dapat menimbulkan konflik pada seseorang yaitu nilai, sikap, keyakinan. Nilai dapat menciptakan ketegangan antara individu dan kelompok dalam suatu organisasi. Konflik adalah ekspresi perasaan dan artikulasi serta persepsi dalam tindakan untuk memperoleh suatu kebutuhan yang dikategorikan di bawah kebutuhan lainnya. Konflik dipandang sebagai proses sosial antara dua orang atau lebih di mana salah satu pihak mencoba untuk menghilangkan pihak lain dengan cara menghancurkan atau membuatnya tidak berdaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori konflik dianggap sebagai perselisihan antara dua orang atau lebih yang saling berjuang untuk mencapai tujuan tanpa harus bekerjasama. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa dalam penelitiannya Konflik kerja tidak mempengaruhi semangat kerja karyawan.

2. Hipotesis Kedua : Kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Indojava Prima Semesta.

Berdasarkan analisis terbukti bahwa entrepreneur motivation berpengaruh terhadap Kinerja IKM. Hal ini Hasil analisis data ini telah mendukung hipotesis awal bahwa ada hubungan antara kompensasi dengan semangat kerja karyawan, maka hal ini, perusahaan telah membayar karyawan dapat meningkatkan moral mereka karena mereka melihat bahwa perusahaan peduli terhadap mereka ketika mereka menerima upah yang adil dan lebih termotivasi untuk mencari remunerasi lebih lanjut. Kompensasi tidak hanya berupa uang, tetapi juga materi atau benda. Karena terkadang sulit untuk memonetisasi prestasi karyawan, tetapi lebih mudah bila diberikan dalam bentuk nyata. Gaji dianggap sebagai faktor yang secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan dan Gaji dihitung dari evaluasi pekerjaan dan harus mencapai imbalan yang layak dan adil. Menghargai karyawan dianggap sebagai salah satu implementasi sumber daya manusia, yang mencakup semua jenis penghargaan pribadi untuk kinerja tugas organisasi. Sistem penghargaan atau reward yang baik adalah yang dapat menjamin kepuasan anggota organisasi, yang pada gilirannya memungkinkan organisasi untuk menarik, mempertahankan, dan mempekerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif untuk produktivitas kerja. Untuk kepentingan organisasi, Kompensasi juga disebut sebagai pendapatan moneter yang diterima karyawan sebagai kompensasi. Kompensasi adalah kesepakatan umum untuk memberi penghargaan kepada manajer dan bawahan, baik secara langsung dalam bentuk uang maupun tidak langsung dalam bentuk selain uang. Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Winata (2022) Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan secara adil. Reward digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan pekerjaan dan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Widani (2019) yang menyatakan bahwa dalam penelitiannya Kompensasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan. Peneliti terdahulu lainnya juga menyatakan bahwa dalam penelitiannya Kompensasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan.

3. Hipotesis Ketiga : *Stressor* berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Indojoya Prima Semesta.

Hasil penelitian Hasil analisis ini menunjukkan bahwa stresor berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, sehingga hal ini dapat diartikan sesuai dengan hipotesis awal bahwa terdapat pengaruh antara stresor dan semangat kerja karyawan. Stressor mempunyai pengaruh terhadap Semangat kerja karyawan yang berarti adanya stres dapat mempengaruhi semangat kerja secara tidak langsung terhadap karyawan. Stressor dapat berwujud atau fisik dan juga dapat berhubungan dengan lingkungan sosial. Pikiran dan perasaan individu juga dianggap sebagai ancaman nyata, yang dapat menjadi faktor stress, Faktor penyebab stres dapat berasal dari berbagai sumber, baik fisik, psikis maupun sosial, dan terjadi dalam situasi kerja, di rumah, dalam kehidupan sosial maupun di lingkungan luar. setiap pengaruh atau kekuatan lingkungan yang dapat mengganggu kestabilan suatu sistem, dimana stressor dapat terjadi setiap saat dan dalam kondisi apapun. Ada tiga kategori utama stresor. Pertama, lingkungan kerja, seperti bahan kimia, radiasi dan temperatur. Kedua, stresor individu seperti konflik peran, beban kerja dan perubahan. Ketiga, ketegangan kelompok dan organisasi seperti politik, budaya, hubungan interpersonal dan perampangan. Situasi lingkungan yang penuh tekanan dan peristiwa

yang memicu reaksi stres pada seseorang dianggap sebagai pemicu stres. Penelitian ini sejalan dengan teori Stres didefinisikan sebagai kondisi dan peristiwa lingkungan yang merugikan yang memicu respons stres pada individu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Hidayat *et al.* (2019) yang menunjukkan bahwa Stressor berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Selain itu peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Susanty (2017) yang menyatakan dalam penelitiannya jika Stressor berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

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

Berdasarkan Berdasarkan analisis menunjukkan bahwa konflik kerja, kompensasi dan stressor secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa PT. Indojoya Prima Semesta telah menerapkan strategi yang memungkinkan karyawannya meningkatkan semangat kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga semangat kerja yang diterapkan oleh PT Indojoya Prima Semesta berjalan dengan baik. Hal ini dapat ditunjukkan dengan banyaknya respon terhadap variabel moral yang tinggi. Moral didefinisikan sebagai suasana kerja dalam suatu organisasi yang menunjukkan semangat kerja dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Moralitas juga dipandang sebagai kemampuan atau keinginan setiap orang atau kelompok orang untuk bekerja sama secara teliti, disiplin, dan penuh tanggung jawab, yang meliputi kesukarelaan dan kemauan untuk mencapai tujuan organisasi. Semangat kerja karyawan dapat meningkat ketika ada hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan maupun faktor pendukung terpenting dalam lahirnya kerjasama kelompok. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Moralitas adalah keinginan dan keikhlasan individu untuk bertindak baik dan disiplin untuk mencapai efisiensi kerja yang maksimal. Semakin tinggi semangat kerja karyawan, maka mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan sebaliknya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suryanto (2018) membuktikan bahwa konflik kerja, kompensasi, dan stressor berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Simpulan

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

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

Daftar Pustaka

- Agustina, A., & Sofian, E. (2019). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Deka Medica Cabang Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 4(1), 64–76. <https://doi.org/10.46576/jbc.v4i1.459>
- Bayazit, Z. E. (2019). How do flexible work arrangements alleviate work-family-conflict? The roles of flexibility i-deals and family-supportive cultures. *International Journal of Human Resource Management*, 30(3), 405–435. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1278615>
- Bertelsen, B. (2023). Staying with the conflict–parenting work and the social organization of post-divorce conflict. *Journal of Family Studies*, 29(1), 46–62. <https://doi.org/10.1080/13229400.2020.1869578>
- Bowen, P. (2018). Work-related contact, work–family conflict, psychological distress and sleep problems experienced by construction professionals: an integrated explanatory model. *Construction Management and Economics*, 36(3), 153–174. <https://doi.org/10.1080/01446193.2017.1341638>
- Cerrato, J. (2018). Gender inequality in household chores and work-family conflict. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01330>
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi : CV Jejak (Jejak Publisher).
- Clercq, D. De. (2019). Explaining Helping Behavior in the Workplace: The Interactive Effect of Family-to-Work Conflict and Islamic Work Ethic. *Journal of Business Ethics*, 155(4), 1167–1177. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3541-3>
- Diastuti, M. (2021). Pemberian kompensasi sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan. *K I N E R J A*, 18(2), 248–252. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29264/jkin.v18i2.9608>
- Foy, T. (2019). Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(6), 1018–1041. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2017-0061>
- Gadeyne, N. (2018). All wired, all tired? Work-related ICT-use outside work hours and work-to-home conflict: The role of integration preference, integration norms and work demands. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 86–99. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.03.008>
- Hamdi, A. S., & Bahruddin, E. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta : Deepublish.
- Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik. *SOROT*, 14(2), 21–29. <https://doi.org/10.31258/sorot.14.2.21-29>
- Marsinah, L. (2019). *Hubungan Industrial dan Kompensasi: Teori dan Praktik*. Yogyakarta : Deepublish.
- Purnomo, R. A. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponoroho: WADE Group.

- Puspita, W. (2018). *Manajemen Konflik: Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi, dan Pendidikan*. Yogyakarta : Deepublish.
- Raja, U. (2018). A time lagged study of burnout as a mediator in the relationship between workplace bullying and work-family conflict. *International Journal of Stress Management*, 25(4), 377–390. <https://doi.org/10.1037/str0000080>
- Saparudin. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja PT. Pembangkit Jawa Bali Services Kecamatan Merapi Timur Kabupaten Lahat. *Jurnal Kompetitif Universitas Tridianti Palembang*, 6(1), 10–28. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.52333%2Fkompetitif.v6i2.469>
- Schieman, S. (2021). Work-Life Conflict During the COVID-19 Pandemic. *Socius*, 7. <https://doi.org/10.1177/2378023120982856>
- Sisca, Chandar, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, & Silitonga, H. P. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Yayasan Kita Menulis.
- Soomro, A. A. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Suryani, N. K., Laksemini, K. D. I. S., & Ximanas, M. (2019). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Badung : Nilacakra.
- Suryantoro, I., Amin, M. M., & Chiar, M. (2018). The Effect of Compensation and Motivation to Spirit at Work of Elementary School Teachers in Hulu Sungai Sub-District of Ketapang Regency. *JETL (Journal Of Education, Teaching and Learning)*, 3(2). <https://doi.org/10.26737/jetl.v3i2.766>
- Susanty, E., & Helmiatin. (2017). Effects of Stressor on Work and Employee Performance in Higher Education. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 6(1), 336–345.
- Torp, S. (2018). Workaholism and work–family conflict among university academics. *Higher Education*, 76(6), 1071–1090. <https://doi.org/10.1007/s10734-018-0247-0>
- Tsaur, S. (2018). Work–leisure conflict and its consequences: Do generational differences matter? *Tourism Management*, 69, 121–131. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.05.011>
- Unaradjan, D. D., & Sihotang, K. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Press.
- van der Lippe, T. (2020). Beyond Formal Access: Organizational Context, Working From Home, and Work–Family Conflict of Men and Women in European Workplaces. *Social Indicators Research*, 151(2), 383–402. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1>