KONFLIK KERJA, STRESS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN PADA UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA (UNIKOM) BANDUNG

Work Conflicts, Job Stress And Compensation On Job Satisfaction Lecturer On Indonesia Computer University (UNIKOM) Bandung

Eka Septia Erita[1] Umi Narimawati[2]
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas komputer Indonesia
Ekaseptiaerita14@gmail.com[1] Dyanumi27@gmail.com[2]

ABSTRACT

Teachers or lecturers in an educational institution are educative personnel who are directly related to students. The role of the lecturer in conducting knowledge transfer and value transfer has a very important position for the education institution and can also act as a change capable of bringing the College to grow and develop, such as the Indonesian Computer University (UNIKOM). The role of the lecturer is also expected to be able to build a smart society from an educational process that is produced. The university also cannot be denied free from the name of work conflict, work stress and compensation problems to achieve job satisfaction. The purpose of this study are: 1) to determiine work conflict, work stress, compensation and job satisfaction, 2) to find out whether there is an influence of work conflict on job satisfaction, 3) to find out whetherthere is influence of work stress on job satisfaction, 4) find out whether there is an effect of Compensation on job satisfaction. The research method used in this research is descriptive and verification research methods. Descriptive analysis is used to determine work conflict, work stress, compensation and job satisfaction, while the verification analysis is used to determine the effect of work conflict on job satisfaction, the influence of work stress on job satisfaction and the effect of compensation on job satisfaction. The results of this study indicate that work conflict, work stress, compensation and job satisfaction are in a pretty good category, work conflict has a positive effect on job satisfaction, work stres has a positive effect on job satisfaction, compensation has a positive effect on job satisfaction. The most dominant compensation variable influences job satisfaction.

Keywords*:work conflict,job stres,compensation,job satisfaction.*

1 Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan kebutuhan manusia. Pendidikan terus mengalami perubahan, perkembangan dan perbaikan sesuai dengan perkembangan di segala bidang kehidupan. Pendidikan merupakan peran penting untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) ke yang lebih baik. Pendidikan diharapkan mampu membntuk peserta didik yang bisa mengembangkan sikap, keterampilan dan kecerdasan agar menjadi manusia yang terampil, cerdas, serta berakhlak mulia. Perguruan tinggi merupakan satuan penyelenggara pendidikan tinggi sebagai tingkat lanjut dari jenjang

pendidikan menengah di jalur pendidikan formalUniversitas Komputer Indonesia disingkat UNIKOM adalah salah satu Perguruan Tinggi Swasta dikota Bandung,Jawa Barat. Tenaga pengajar atau dosen pada suatu institusi pendidikan merupakan tenaga pendidkan yang berhubungan langsung dengan mahasiswa/i. Kapasitas dosen untuk melakukan pengiriman pengetahuan dan pengiriman nilai mempunyai tugas yang sangat penting bagi institusi pendidikan dan dapat juga berperan sebagai perubah yang mampu membawa Perguruan lebih baik. Peran dosen juga diharapkan mampu membangun masyarakat yang cerdas dari sebuah proses pendidikan yang dihasilkan. Universitas tidak dapat dipungkiri bebas dari yang namanya konflik kerja, stress kerja untuk mencapai kepuasan kerja, Masalah konflik kerja, stress kerja yang dialami oleh Dosen condong lebih mudah timbul dari pada mencegahnya.Kepuasankerja sangatlh penting karna karyawan diorganisasi merupkan faktor yang paling berpengaruh dalam menentukan berhasill maupun tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasankerja karyawan harus diciptakan sebaik–baiknya supaya moral kerja, dedikasi,kecintan dan kedisiplinan tinggi. “Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas/tidak puas dalam bekerja” Rivai (2010:475). Terdapat beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu salah satu nya adalah Konflik Kerja. Sebab “konflik merupakan suatu situasi, dimana terdapat berbagai tujuan atau berbagai emosi yang tidak seseuai satu sama lainnya,pada diri beberapa individu atau antara beberapa individu yang bisa menyebabkan pertentangan” Menurut Winardi (2004:384). Stress kerja juga dapat mempengaruhi Kepuasan kerja, “Stress reaksi tubuh terhadap situasi yang tampak sulit dan membuat ketidakseimbangan dalam hidup. Dalam perilaki organisasi, dibutuhkan suatu manajemen stress untuk menghadapi tuntutan yang berlebihan” Sri Widodo (2015:67). Stress yang berhubungan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketdakpuasan yang bersangkutan dengan pekerjaan. Selain Konflik kerja dan Stress kerja Kompensasi juga mempengaruhi kepuasan kerja terhadap pekerjaan dosen, Kompensasi menurut Handoko (2014:155) dalam Teguh Retnoningsih (2016) adalah “segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) dapat ditemukan berbagai hal yang dapat menjadi konflik dilingkungan kerja,pembangkit stress kerja dan kompensasi sehingga penulis akan membahas tentang Konflik Kerja,Stress Kerja, dan Kompensasi yang akan dihubungkan dengan kepuasan kerja Dosen.

1.2 Rumusan Masalah

1) Bagaimana Konflik Kerja, Stress Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Dosen pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
2) Apakah Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Dosen pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
3) Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Dosen pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
4) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Dosen pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).

1.3 Tujuan Penelitian

1) Untuk mengetahui Konflik Kerja, Stress Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
2) Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
3) Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
4) Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Konflik Kerja

Luthans dalam Sri Widodo (2015:63) "konflik adalah kondisi yang ditimbulkan oleh adanya kekuatan yang saling bertentangan". Menurut Robbins dalam Sri Widodo (2015:63) "suatu proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara dua pendapat (sudut pandang) yang berpengaruh atas pihak-pihak yang terlibat baik pengaruh positif maupun pengaruh negative".

2.2 Indikator Konflik Kerja

Stephen P Robbins (2006:249-552) dalam Dwipa Ramadanu (2016) bahwa ada tiga factor penyebab konflik yaitu :

a. Komunikasi
b. Struktur
c. Pribadi

2.3 Pengertian Stress Kerja

A.A, Anwar Prabu Mangkunegara(2008) "stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari symptom antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, lemas tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan". Sri Widodo (2015:67) "Stres adalah reaksi tubuh terhadap situasi yang tampak sulit dan membuat ketidakseimbangan dalam hidup. Dalam perilaki organisasi, dibutuhkan suatu manajemen stress untuk menghadapi tuntutan yang berlebihan".

2.4 Indikator Stress Kerja

Hasibuan (2012:204) "faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja
2. Tekanan.
3. Waktu.
4. Konflik antara pribadi dngan pimpinan dan kelompok kerja.
5. Masalah-masalah keluarga.

2.5 Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut Handoko (2014:155) dalam Teguh Retnoningsih (2016) "segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka". Hasibuan (2011:118) dalam Teguh Retnoningsih (2016) "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi di bayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensai berbentuk barang artinya kompensais dibayar dengan barang".

2.6 Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004) dalam Muhammad sartono, dkk (2015). indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya :

1. Upah dan gajii.

2. Insentif.
3. Tunjangan.
4. Fasilitas.

2.7 Pengertian kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2010:475) dalam Dwipa Ramadanu (2016) menyatakan “Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja”. Menurut Locke yang dikutip oleh Fredluthans terjemahan V.A.Yuwono, dkk (2006:243) dalam Peni Tunjungsari (2011) menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah: Keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau Pengalaman kerja seseorang”. Pada dasarnya kepuasan kerja menjadi hal yang bersifat indivdual sebab setiap indvidu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan karkteristik yang berlaku pada diri seseorang. problam kepuasan kerja penting diperhatikan, sebab kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang mendorong karyawan untuk berprestasi.

2.8 Indikator Kepuasan Kerja

Stephen P. Robbins (2001:149) dalam Peni Tunjungsari (2011) “mengemukakan bahwa variabell yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah: "*Mentality challenging, equitable rewards,supportive working condition, and supportive colleagues*".

1. *Mentality Challenging* (kerja yang secara mental menantang).
2. *Equitable rewards* (imbalan yang pantas).
3. *Supportive working* (Kondisi kerja yang mendukung).
4. *Supportive colleagues* (Rekan kerja yang mendukung).

3. Objek dan Metode Penelitian

3.1 Objek Penelitian

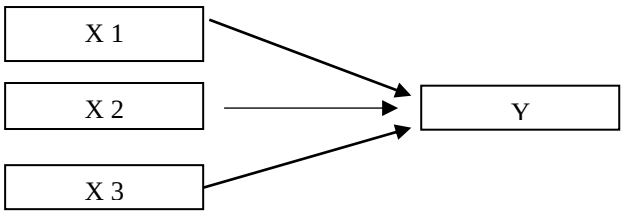
Sugiyono(2011:32) “Objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”. Objek penelitian ini adalah Konflik Kerja (X1), Stress Kerja (X2), Kompensasi (X3) dan Kepuasan Kerja (Y) pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).

3.2 Metode Penelitian

Narimawati Umi (2008: 127) “Metode Penelitian merupakan cara penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data untuk mencapai tujuan tertentu.”

Metode dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptf dan verifkatif pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2010: 14) “Metode deskriptif adalah statistika yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikanatau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya.” Umi Narimawati (2008: 21) “Metode verifikatif yaitu pengujian hipotesis penelitian melalui alat analisis statistik.”

3.2.1 Desain Penelitian



Gambar1
Desain Penelitian
Sumber : Konsep diolah Penulis

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data primer penelitian ini memakai cara

penyebaran kuesioner, wawancara, Observasi. Sedangkan untuk data sekunder penelitian ini melaluistudi kepustakaan, Buku-buku, Jurnal.

3.2.3 Teknik Penentuan Data

1. Populasi
   "Populasi merupakan kumpulan dari seluruh elemen-elemen sejenis yang menjadi obyek penelitian, tetapi dapat dibedakan satu sama lain" (Supranto, 2003:68). Adapun Populasi di penelitian ini sebanyak 196 Dosen UNIKOM.
2. Sampel
   Umi Narimawati (2008) "sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian." Penarkan sampel dilakukan di penelitian ini dengan menggunakan teknik penarikan *statified random sampling*. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendekatan Solvin, dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sumber : Juliansyah Noor (2013:158)
Ket :
n = jumlah sampel
N = jumlah populasi
e = tingkat kesalahan dalam penelitian 5% atau 0.05

Maka sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini terhadap dosen selaku responden yaitu 132 dosen.

3.2.4 RancanganAnalisis dan PengujianHipotesis

Rancangan analisis yang dipakai olleh penulis ialah :

1. Regresi linier berganda
2. Pengujiaan AsumsiKlasik
   - UjiNormalitas
   - UjiMultikolinearitas
   - Uji Heteroskedastisitas
3. AnalisisKorelasi
4. Analisis KoefisienDeterminasi
5. Uji Hipotesis Menggunakan uji–T dengan tingkat signifikansi 5%

Hipotesis

$Ho_1.\rho=o$, Konflik kerja tidak berpengaruh kepada Kepuasan Kerja pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).

$H_1.\rho\neq o$, Konflik kerja berpengaruh kepada Kepuasan Kerja pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) .

$Ho_2.\rho=o$, Stress kerja tidak berpengaruh kepada Kepuasan Kerja Dosen pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM)..

$H_2.\rho\neq o$, Stress kerja berpengaruh kepada Kepuasan Kerja Dosen pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) .

$Ho_3.\rho=o$, Kompensasi tidak berpengaruh kepada Kepuasan Kerja Dosen pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).

$H_3.\rho\neq o$, Kompensasi berpengaruh kepada Kepuasan Kerja Dosen pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Analisis Verifikatif

4.1.1 Persamaan Regresi Linier Beganda

Tabel 1
Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.664	.797		2.087	.039
	Konflik Kerja	.180	.091	.161	2.077	.040
	Stres Kerja	.169	.078	.221	2.157	.033
	Kompensasi	.559	.098	.570	5.716	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Olah data SPSS.17 terlampir, 2018

Diperoleh nilai (a) konstanta sebesar 1.664, untuk bX_1 sebesar 0.180, bX_2 sebesar 0.169 dan bX_3 sebesar 0.559, Menurut Sugiyono (2014:277) “persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah”:

$$Y=a+b1X_1+b2X_2+b3X_3$$

$$Y=1.664+0.180X_1+0.169X_2+0.559X_3$$

Dapat dilihat besarnya konstnta senilai 1.664 diartikan apabila Konflik Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi bernilai 0, maka Kepuasan Kerjaa tetap bernilai 1.664.

Variabel Konflik Kerja sebesar 0.180 positif artinya untuk setiap pertambahan Konflik Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0.180.

Variabel Stres Kerja sebesar 0.169 positif artinya untuk setiap pertambahan Stres Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0.169.

Variabel kompensasi sebesar 0.559 positif artinya untuk setiap pertambahan Stress Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0.559.

4.1.2 Uji Asumsi Klasik

1. UjiNormalitas

Apabila probabiltas>0,05 maka distribusi dari populasi ialah normal. Apabila probabilitas<0,05 maka distribusi dari populasi ialah tidak normal.

Tabel 2
Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		132
Normal Parameters[a,,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54022535
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.069
	Negative	-.139
Kolmogorov-Smirnov Z		1.330
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Olah data SPSS.17 terlampir, 2018

Dari tabel diatas diperoleh hasil Sig sebesar0.062, hasil 0.062> 0.05jadi dapatdisimpulkandatanya berdistribusii normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 3
Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Konflik Kerja	.161	6.216
	Stres Kerja	.101	9.866
	Kompensasi	.107	9.344

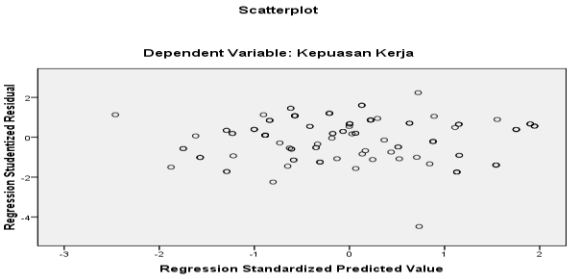
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Olah data SPSS.17 terlampir, 2018

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa Konflik Kerja, Stres Kerja danKompensasi menyatakann nilai tolerance>0,10 dan nilaiVIF<10, maka dari itu disimpulka bahwa variabel independen yang dipakai dimodel regresi penelitian ini adalahterbebas dari multikolinertas alias dapat dipercaya dan objektif.

3. Uji Heteroskedastitas

Dari Gambar Scaterplots terlihat titik-titikk menyebar acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, memperoleh bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.



Gambar 3
Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastitas

4.1.3 Analisis Korelasi

1. Korelasi secara Parsial antara Konflik kerja dan Kepuasaan kerja

Tabel 4
Koefisien Korelasi Konflik Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Correlations

		Konflik Kerja	Kepuasan Kerja
Konflik Kerja	Pearson Correlation	1	.872**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	132	132
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.872**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	132	132

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah data SPSS.17 terlampir, 2018

Hasil dari output pengolahan data menggunakan SPSS 17 *for windows* diatas diperoleh hasil korelasi sebesar 0.872 bersumber pada kriteria yang dikemukakan Syahri Alhusin (2003:15) bahwa tingkat keeratan (0.81 – `1.00) memiliki korelasi tinggi, korelasi Konflik Kerja dengan Kepuasan Kerja memiliki tingkat korelasi tinggi.Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalahh searah.

2. Korelasi secara Parsial antara Stress kerja dan Kepuasaan Kerja

Tabel 5
Koefisien Korelasi Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja

Correlations

		Stres Kerja	Kepuasan Kerja
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.900**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	132	132
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.900**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	132	132

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah data SPSS.17 terlampir, 2018

Hasil dari output pengolahan data menggunakan SPSS 17 *for windows* diatas diperoleh hasil korelasi sebesar 0.900 bersumber pada kriteria yang dikemukakan Syahri Alhusin (2003:15) bahwa tingkat keeratan (0.81 – `1.00) memiliki korelasi tinggi, (0.81 – 1.00) Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja memiliki tingkat korelasi tinggi. Nilai korelasi bertanda positiif yang menunjukan bahwa hubungn yang terjadi antara keduanya adalah searah.

3. Korelasi secara Parsial antara Kompensasi dan Kepuasaan Kerja

Tabel 6
Koefisien Korelasi Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

Correlations

		Kompensasi	Kepuasan Kerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.921**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	132	132
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.921**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	132	132

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah data SPSS.17 terlampir, 2018

Hasil dari output pengolahan data menggunakan SPSS 17 *for windows* diatas diperoleh hasil korelasi sebesar 0.921 bersumber pada yang dikemukakan Syahri Alhusin (2003:15) bahwa tingkat keeratan (0.81 – 1.00) memiliki korelasi tinggi, (0.81 –1.00) kompensasi dengan Kepuasan Kerja memiliki tingkat korelasi tinggi.Nilai

korelasi positif yang menunjukan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah.

4.1.4 Analisis KoefisienDeterminasi

Tabel 7
Koefisien Determinasi Parsial
Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients	Correlation		
		Beta	Zero-orderr	Partiall	Part
1	(Constant)				
	Konflik Kerja	.161	.872	.172	.064
	Stres Kerja	.221	.900	.187	.070
	Kompensasi	.570	.921	.451	.186

a. DependentVariable:KepuasanKerja

selanjutnya disajikan hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus beta x zero order:

1. Konflik kerja (x1) 0.161x0.872= 0.140 atau 14%
2. Stress Kerja (x2) 0.221x0.900= 0.199 atau 19.9%
3. Kompensasi (x3) 0.570 x 0.921= 0.524 atau 52.4%

Atas hasil penelitian yang dilakukan, terdapat hasil dari tiap variabel yang mempengaruhi Kepuasan kerja dosen di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM), untuk Konflik kerja terdapat hasil 14% yang mempengaruhi terhadap Kepuasan kerja. Selanjutnya, untuk stress Kerja terdapat hasil 19.9% yang mempengaruhi terhadap Kepuasan kerja. Dan berikutnya, Untuk hasil kompensasi terdapat hasil 52.4% yang mempengaruhi terhadap kepuasan kerja dan yang palin dominan terhadap kepuasan.

4.1.5 Uji Hipotesis

4.1.5.1 Pengujian Secara Parsial(Uji-T)

Tabel 8
Tabel Uji T (Parsial)

Coefficients[a]

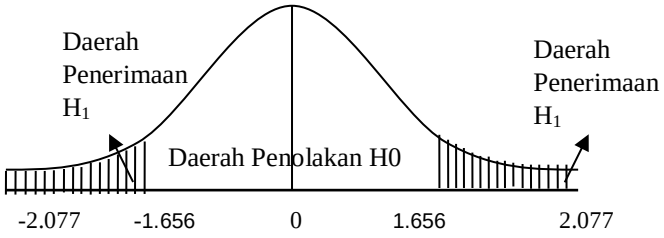
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.664	.797		2.087	.039
	Konflik Kerja	.180	.091	.161	2.077	.040
	Stres Kerja	.169	.078	.221	2.157	.033
	Kompensasi	.559	.098	.570	5.716	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

1.Pengujian Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja

- H_0. β = 0, Tidak terdapat pengaruh Variabel Konflik Kerja terhadap Variabel Kepuasan Kerja.
- H_1. β ≠ 0, Terdapat pengaruh Variabel Konflik Kerja terhadap Variabel Kepuasan Kerja.

Dari tabel 8 didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Konflik Kerja (X_1) sebesar 2.077, memakai taraf signfikan sebesar 5%,dari tabel distrbusi T diperoleh nilai t_{tabel} untukk df=(α;n-k-1) = 0.05 ; 132 – 2 – 1 = (0.025 ; 129) yaitu 2.077, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.077>1.660) dan sig (0.040< 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh yang positif antara Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Universitas Komputer Indonesia Bandung. Dapat dilihat dalam kurva Uji-t pada gambar:

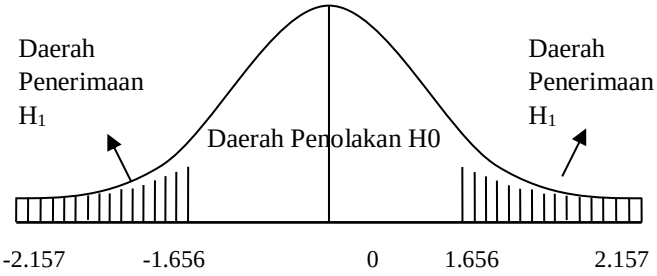


Gambar 4
Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-t) Pada Uji Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja

2. Pengujian Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja

- H_0. B =o,Tidak terdapat pengaruh Variabel Stres Kerja terhadap Variabel Kepuasan Kerja.
- H_1. B ≠ o,Terdapat pengaruh Variabel Stres Kerja terhadap Variabel Kepuasan Kerja.

Dari tabel 8 didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Stres Kerja (X_2) sebesar 2.157, memakai taraf signifikan sebesar 5%,tabel distribusi T diperoleh nilai t_{tabel} untukk df=(α;n-k-1) = 0.05 ; 132 – 2 – 1 = (0,025 ; 129) yaitu 1.660, $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.157>1.660) dan sig (0.033< 0.05) maka H_0 ditolakk dan H_1 diterima,,dapat disimpulkn terdapat pengaruh yang positif antaraStressKerja terhadap Kepuasan Kerja di Universitas Komputer Indonesia Bandung. Dapat dilihat dalam kurva Uji-t pada gambar:;

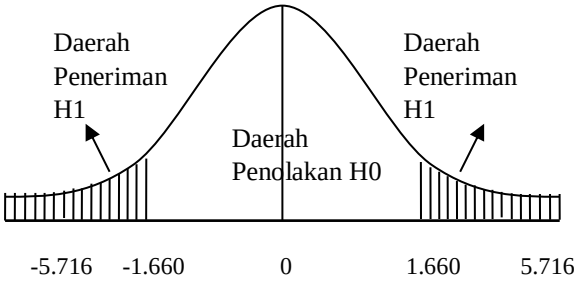


Gambar 5
Pengujian Hipotesis (KurvaaUji-t) Pada Uji Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

2.3 Pengujian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

- H_0. β = 0, Tidak terdapat pengaruh Variabel Kompensasi terhadap Variabel Kepuasan Kerja.
- H_1. β ≠ 0, Terdapat pengaruh Variabel Kompensasi terhadap Variabel Kepuasan Kerja.

Dari output tabel 4.51 diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi (X_3) sebesar 5.716, memakai taraf signifikan sebesar 5%,dari tabel distribusi T diperoleh nilai t_{tabel} untuk df=(α;n-k-1) = 0.05 ; 132 – 2 – 1 = (0.05 ; 129) yaitu 1.660, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5.716>1.660)) dan sigg (0.000< 0.05) H_0 ditolak dan H_1 diteriima, sehinga disimpulkan terdapat pengaruh yang positif antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di Universitas Komputer Indonesia Bandung. Dapat dilihat dalam kurva Uji-t pada gambar:



Gambar 6
Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-t) Pada Uji Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

1. -Konflik kerja yang didalamnya diukur melalui 3 indikator, yaitu komunikasi, struktur, dan pribadi. secara umum semua indikator masuk dalam kategori cukup. Hal ini mengindikasikn bahwa secara keseluruhan0konflik kerja di Universitas Komputer Indonesia0(UNIKOM) masih perlu ditingkatkan.

   - Stres kerja yang ada di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) berada pada kategori cukup , terdiri dari 5 indikator yaitu beban kerja, tekanan, waktu, konflik pribadi &kelompok serta keluarga, maka dari itu stres kerja harus lebih bisa diselesaikan oleh universitas.
   - Dari 4 indikator kompensasi, yaitu upah/gaji, insentf, tunjangan, dan fasilitas. Secara keseluruhan rata-rata ukuran untuk kompensasi masuk ke dalam

kategori cukup sehingga perlu diperhatikan oleh Universitas.

- Secara keseluruhanvariabel kepuasan kerja terdiiri dari4 indikator, yakni kerja, imbalan, kondisi kerja, dan rekan kerja. Maka dari itu tingkat kepuasan kerja masih harus menjadi perhatian oleh perusahaan untuk ditingkatkan kembali.

2. Penelitian inii menunjukan adanya pengaruh secara parsial antara konflik kerja terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukan dengan Thitung lebihbesar Ttabel bisa disimpulkan adanya pengaruh yang positif dari konflik kerja terhadap kepuasan kerja diUniversitas Komputer Indonesia(UNIKOM).
3. Penelitiian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara stres kerja terhadap kepuasankerja, hal ini ditunjukkan dengan Thitung lebihbesar Ttabel bisa disimpulkan adanya pengaruh yang positf dari stres kerja terhadap kepuasan kerja di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
4. Penelitian ini menunjukan adanya pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadp kepuasan kerja,hall ini ditunjkan denganThitung lebihbesar Ttabel disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positf dari kompensasi terhadap kepuasan kerja diUniversitas Komputer Indonesia(UNIKOM).

5.2 Saran

- - Penerapan konflik kerja masih berjalan cukup di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM), namun adapun hal yang disarankan adalah diharapkan dosen yang ada harus mampu menyelesaikan perbedaan pendapat antara setiap dosen agar tidak terjadi gesekan setiap permasalahan dan setiap permasalahan yang terjadi bisa diselesaikan dengan cara pemecahan solusi yang tidak berlarut dan berkepanjangan.
  - Stres kerja yang terjadi di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) masih cukup. karena itu pihak instansi harus lebih menyelesaikan setiap indikator yang masih menjadi masalah stres kerja pada dosen, seperti beban kerja yang mungkin berlebih dengan waktu yang masih sulit diatur dengan baik.Selain itu dosen harus lebih bisa membandingkan dengan permasalahan yang terjadi dirumah untuk tidak dibawa ke kantor
  - Pada variabel kompensasi masih ada pada indikator cukup, maka itu diharapkan harus lebih mampu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada.Hal itu bisa dilakukan dengan penyesuaian kembali gaji yang diterima oleh dosen agar dosen bisa merasakan kesesuaian dengan kinerja yang telah dilakukan. Selain itu kesejahteraan karyawan menjadi faktor kompensasi yang perlu selalu diperhatikan oleh pihak instansi.
  - Kepuasan kerja yang masih berjalan cukup maka masih menjadi faktor penting yang harus ditingkatkan kembali. Maka dari itu instansi harus lebih mampu menjaga kondusiftas diinternal kampus baik itu dari kondisi kerja yang sebisa mungkin harus maupun komunikasi antar rekan kerja yng harus selalu berjalan secara lancar .
- Pengaruh antara konflik kerja terhdap kepuasan kerja diUniversitas Komputer Indonesia(UNIKOM) bisa dibilang baik, kondisi ini bisa di manfaatkan sebagai salah satu

yang harus bisa diredam di instansi ini untuk mencapai sebuah kepuasan kerja yang diharapkan oleh masing – masing dosen.

- Pengaruh antara stres kerja terhadapkepuasan kerja diUniversitas Komputer Indonesia(UNIKOM) bisa dibilang baik, kondisi ini dosen diharapkan harus lebih bisa menahan stres kerja yang terjadi pada diri karyawan agar tidak menganggu konsentrasi dalam bekerja untuk mencapai kepuasan kerja.
- Pengaruh antara kompensasi terhdap kepuasan kerja diUniversitas Komputer Indonesia (UNIKOM))bisa dibilang baik, kondisi ini dengan instansi mampu memberikan kompensasi yang sesuai terhadap kinerja dosen sesuai dengan perannya di instansi karena adanya dampak positif bagi kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

A.A, Anwar Prabu Mangkunegara, 2008. *Manajemeb Sumber Daya Manusia,Cetakkan kelima,* Pen erbit PT.Remaja Rosdakarya. Bandung.

Dwipa Ramadanu. 2016. *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja" (Studi Pada Karyawan Pt. Indah Logistik Cabang Pekanbaru)*. Pekanbaru. JOM FISIP Vol. 3 No.2-Oktober 2016.

Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumb er Daya Manusia.* Jakarta: PTBumi Aksara.

Humaeroh,dkk. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Pt Krakatau Steel (Persero) Tbk.).* Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 27 No. 2 Oktober2015.

Janefi Alfiah. (2013). *Pengaruh Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kepercayaan.* Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen Vol 1 No 1 Januari 2013.

Muhammad Sartono, dkk. 2015 *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention.*

Peni Tunjungsari. (2011). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Bandung. Vol.1 No. 1, Maret 2011.

Poundra Rizky Afrizal,dkk. (2014). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Pada Karyawan Pt.Taspen (Persero) Cabang Malang).* Malang. Jurnall Adinistrasi Bisnis(JAB) Vol. 8 No1, Februarii 2014.

Sri Widodo. 2015. *Perilaku Organisasi & Globalisasi,* Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.

Sugiyono. 2010. *MetodePenelitian Pendidikan Pendekatan KuantitatifKualitatif danR&D*. Bandung:Alfabeta.

_____. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan.*Bandung:Alfabeta .

Supranto. 2003. *Statistik(Teori dan Aplikasi),* Edisi Keenam.Jakarta:Erlangga.

Teguh Retnoningsih. 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Pln*

(Persero)Distribusi Jawa Timur (Area Malang). Malang: Jurnal Administrasi Bisnis(JAB)|Vol.35 No.2 Juni 2016.

Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Teori dan Aplikasi.* Bandung: Agung Media.