PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV.ASTG

Ahmad Zawaeri
Email : gembelpizz@gmail.com

Sujani, SE., M.M.
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This study aims to describe and determine the effect of work conflict and work stress on employee satisfaction at CV. Aneka stell Teknik Gresik. The sample used is 30 respondents with a questionnaire data instrument. The analysis used is multiple linear analysis with the proof of hypothesis t and f . test

The analysis was carried out using the SPSS tool. Based on the results of the analysis for the conflict variable, it is known that the work conflict experienced by employees does not affect job satisfaction. Based on multiple linear regression testing, it is known that the variables of work conflict and job stress have a positive and significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: work conflict, job stress, employee job satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kepuasan karyawan pada CV.Aneka stell Teknik Gresik. Sampel yang digunakan adalah 30 respondedn dengan instrumen data kuisioner. Analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda dengan pembuktian hipotesis t dan uji f.

Analisis yang dilakukan menggunakan alat bantu SPSS. Berdasarkan hasil analisis untuk variable konflik, diketahui bahwa konflik kerja yang dialami karyawan tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan pengujian regresi linier berganda diketahui bahwa variable koflik kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : konflik kerja, stress kerja, kepuasan kerja karyawan.

PENDAHULUAN

Berbagi peluang usaha yang ditemukan di pasaran, yang sangatlah berguna untuk di ubah menjadi potensi-potensi yang dapat di manfaatkan untuk menghasilkan pendapatan bagi perusahaan. Pemanfaatan peluang terlihat sebagai suatu hal yang sederhana, namun jika tidak dilakukan dengan kecepatan dan ketetapan perhitungan bisnis yang benar, berbagai peluang yang di miliki tidak akan mampu dimanfatkan.

Konflik dalam perusahaan terjadi dalam berbagi bentuk dan corak, yang merintangi hubungan individu dengan karyawan lain yang sering berpotensi terjadinya pergesekan, sakit hati, dan lain lain. Konflik dapat juga berakibat stress yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tujuan, serta kinerja karyawan didalam suatu organisasi.stres kerja tekanan dalam jiwa seseorang 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 cendrung mengangap suatu pekerjaan bukan lah suatu yang penting bagi mereka, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah di tetapkan. Akan tetapi, tidak semua karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan tidaj mampu menyelesaikan pekerjaan tidak mampu menyelesaikan pekerjan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah di tetapkan. Stres yang di alami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang karyawan terhadap pekerjanya.

Menurut Tommy (2010) bahwa konflik kerja adalah bertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidak cocokan kondisi yang di rasakan oleh pegwai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta tergantungan aktivitas kerja.

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat di perhatikan. Maka dari itu dilakukan suatu penilaian kepuasan kerja karyawan yang diukur dari hubungan pimpinan dengan karyawan, pembagaian tugas dan kesamaan atau kesesuaian program kerja. Pimpinan akan menghindari tingginya konflik, hal ini di lakukan melalui komunikasi tatap muka dengan karyawan yang berkaitan dengan konflik yang di hadapi. Kepuasaan kerja mencerminkan sikap seseorang karyawan terhadap pekerjaan nya, dalam menjalankan tugas, pimpinan saja tidak telepas dari permasalahan yang berkaitan dengan organisasi baik dalam hal metode kerja maupun penggunaan fasilitas dan peralatan kerja. Stres kerja yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengarui kinerja dan kepuasan kerjanya. Masalah setres kerja yang di alami karyawan menjadi gejala penting sejak mulai timbulnya tuntutan efisensi dalam menyelsaikan suatu pekerjaan. Berdasarkan kenyataan di lapangan, dapat di jelaskan masalah yang terjadi berkaitan dengan manajemen stres di CV. ASTG.

Menurut Robbins (2001) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai sesuatu kesempatan dimana untk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. CV. ASTG merupakan perusahaan yang brgerak dalam bidang

distributor besi, baja dan teknik dengan berbagai macam barang dan merek yang dipasarkan untuk memenuhi kebutuhan *custamer* atau pelanggan. Perusahaan harus mewaspadai hal yang dapat menganggu kelancaran usahanya, seperti persaingan dagang dengan perusahaan lain dengan pengandalkan kepuasan customer.

TINJAUAN TEORITIS

1. KONFLIK KERJA

Konflik kerja adalah ketidak sesuaian antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan karena adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai, tujuan, serta kompetisi untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

Konflik Kerja Pada dasarnya konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama dianggap penting. Konflik di perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintangi hubungann individu dengan kelompok adanya perbedaan pandangan diantara setiap orang berpotensi menyebabkan terjadinya pergesekan, sakit hati.

Menurut Ana Catur Rina (2015:14) mengemukakan bahwa konflik kerja yang terjadi pada suatu organisasi dapat terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai tujuan perusahaan. Kompetisi antar departemen, antar bagian, antar unit kerja, para manajer yang bersaing dalam memperebutkan posisi dan kekuasaan.

2. STRES KERJA

Stress kerja merupakan tekanan fisik dan psikologis yang di rasakan seseorang ketika menghadapi hambatan, tuntutan, atau peluang yang luar biasa.

Dalam suatu pekerjaan karyawan yang diberikan beban yang berlebihan atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya, mereka akan mengalami stress dalam menjalankan pekerjannya, stress disini merupakan cara yang agar karyawan tersebut dapat memeberikan kontribusi kerja yang memuaskan bagi perusahaan.

Menurut Gibson (dalam Hermita, 2011:19), ada empat faktor penyebab terjadinya stres kerja. Stres terjadi karena adanya tekanan (stressor) ditempat kerja, stressor tersebut yaitu:

1. Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur, dan udara yang kotor.

2. Stressor Individu berupa konflik peranan, kepaksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketidakmajuan karir dan rancangan pengembangan karir.

3. Stressor Kelompok berupa hubungan tidak baik sesama rekan sejawat, bawahan dan atasan.

4. Stressor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, stuktur organisasi, tingkat jabatan, dan tidak ada kebijaksanaan yang jelas.

3. KEPUASAN KERJA

Reaksi seseorang terhadap pekerjaannya bermacam-macam, ada yang senang ada yang tidak senang dengan pekerjaannya. Orang yang senang akan melakukan pekerjaannya dengan senang hati dan meyakini bahwa pekerjaannya tersebut membawa manfaat yang besar baik bagi dirinya, maupun untuk organisasinya, sedangkan orang yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan melakukan pekerjaannya dengan sembrono, tidak bertanggung jawab, sering mengeluh serta semangat kerjanya menurun. Kesimpulan dari pendapat di atas adalah bahwa kepuasan kerja yang

dimiliki oleh seorang individu pada hakekatnya adalah keadaan jiwa seseorang yang menyenangi pekerjaannya dengan demikian ia akan memandang pekerjaannya dengan positif dan berbuat yang terbaik untuk pekerjaannya.

Menurut Gilmer dalam As'ad (2004) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

a. Kesempatan untuk maju.

b. Keamanan dan keselamatan kerja.

c. gaji.

d. pengawasan (supervisi).

e. faktor Intrinsik dari pekerjaan.

f. kondisi kerja g. aspek sosial dalam pekerjaan.

g. komunikasi.

Ciri-ciri orang yang puas terhadap pekerjaannya menurut para ahli antara lain:

1. Rasa bangga terhadap pekerjaannya.

Orang yang puas terhadap pekerjaannya ditandai dengan adanya kesukaan terhadap pekerjaan tersebut. Anoraga danWidiyanti (1993) menyatakan Kesukaan yang kuat terhadap pekerjaan menimbulkan kebanggaan dalam dirinya. Kebanggaan dan interest yang besar terhadap pekerjaan menjadi insentif kuat untuk melakukan pekerjaan.

2. Menyenangi dan mencintai pekerjaan.

Orang yang puas terhadap pekerjaannya ditandai dengan kecintaan terhadap pekerjaan. Anoraga danWidiyanti (1993) menyatakan Perasaan mencintai pekerjaan maka seseorang akan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien karena keinginan bekerja itu timbul dari dalam diri seseorang itu sendiri, sehingga tanpa pengawasan yang ketatpun orang tersebut dapat bekerja dengan disiplin.

3. Bergairah dan bahagia dengan pekerjaan.

Kepuasan kerja yang dimiliki dan dirasakan seseorang diwujudkan dengan adanya gairah dalam dirinya untuk menyambut tugas-tugas yang akan dibebankan kepadanya dengan perasaan bahagia. Pidarta (1988) menyatakan Kebahagiaan adalah merupakan nilai-nilai tertinggi dari setiap aktivitas manusia. Sebab seorang yang merasa bahagia akan melakukan kegiatan sepenuh hati dengan menomor duakan imbalan materi. Ia akan merasakan pekerjaannya sebagai sesuatu yang indah yang memikat dirinya, yang mempesona hatinya untuk bekerja tanpa mengenal lelah.

4. Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Orang yang puas terhadap pekerjaan akan melaksanakan pekerjaanya dengan tanggung jawab. Pidarta (1988) menyatakan tanggung jawab akan menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh atasan ialah penyelesaian tugas yang memberi kepuasan kepada pihak-pihak yang berkepentingan terutama atasan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa orang yang memiliki kepuasan dalam bekerja, akan mampu memiliki kebanggaan dalam bekerja meskipun pekerjaan itu sulit baginya, memiliki kesenangan dan rasa cinta terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan melaksanakan setiap pekerjaan dengan tepat dan konsisten, memiliki kebahagiaan dan kegairahan dalam bekerja yang diwujudkan dengan adanya gairah dalam dirinya untuk menyambut tugas-tugas yang akan dibebankan kepadanya dengan perasaan bahagia, dan memiliki tanggung jawab yang penuh terhadap pekerjaannya meskipun pekerjaan itu berat baginya.

4. KERANGKA KONSEPTUAL

Dalam penelitian ini penulis mengambil tema pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja karyawan dari salah satu perusahaan tentang konflik dan stress kerja pada karyawan dimana konflik kerja yaitu

ketidak sesuaian antara dua atau lebih, anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Konflik interpersonal yang terjadi akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan karena dalam pekerjaan rekan kerja merupakan orang yang berhubungan atau berkaitan satu sama lain karena sifat atau kebutuhan pekerjaan, dan tidak dengan orang-orang yang berhubungan untuk menghabiskan waktu diluar jam kerja, hubungan kerja sangatlah penting, dan dapat menjadi sumber kepuasan serta dukungan, jika hubungan kerja tersebut berjalan dengan lancar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian *mix methods* yaitu suatu Langkah penelitian dengan menggabungkan dua bentuk pendekatan dalam suatu penelitian, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Spesifikasi penelitian yang digunakan yaitu deskriptis analisis. Alasan peneliti menggunakan dua metode ini yaitu untuk membuktikan dan membandingkan hubungan antara variabel.

Dalam suatu penelitian terdapat dua jenis data yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, yang dihasilkan melalui perhitungan dan pengukuran. Sedangkan data kualitatif adalah data yang berbuntuk kata-kata, bukan data dalam bentuk angka. Data ini biasanya bersifat karateristik atau sifat. Maka dalam penelitian ini pengumpulan data didapat melalui teknik dari wawancara kepada pemilik perusahaan, bisa juga di dapat melalui analisis dokumen atau data perusahaan maupun observasi langsung ke perusahaan tersebut.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel X diantaranya Variabel konflik kerja (X1), stres kerja (X2), dan 1 variabe Y yaitu kepuasan kerja (Y).

1. **Kepuasan kerja (Y)**
   Edy Sutrisno (2014 : 75) juga menutip pendapat Handoko (1992), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014) antara lain:
   a) Kesetiaan
   b) Kemampuan
   c) Kejujuran
   d) Kreatifitas.
   e) Kepemimpinan
   f) Tingkat gaji
   g) Kepuasan kerja tidak langsung

2. **Konflik kerja (X1)**
   Menurut **(Flippo (dalam Sari, 2015)** yang menjadi indikator-indikator didalam konflik kerja adalah :
   a) Percekcokan atau perdebatan
   b) Ketegangan masalah pribadi
   c) Visi yang berbeda dalam pekerjaan
   d) Perbedaan pendapat
   e) Perbedaan dalam menentukan penyebab permasalahan
   f) Perbedaan dalam menentukan solusi permasalahan
   g) Konflik emosional
   h) Perselisihan pribadi
   i) Lelah secara mental dengan pekerjaan

3. **Stres kerja (X2)**
   Menurut Pandi Afandi indikator stres kerja (2018,h.179) yaitu :

a) Tuntutan tugas,
   merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
b) Tuntutan peran,
   berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
c) Tuntutan antar pribadi,
   merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
d) Struktur organisasi,
   gambaran instandi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
e) Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi.
   Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, kekuatan dan kecemasan.

Teknik keabsahan Data

a. Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Dan suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2016:121). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*, dengan $r_{productmoment}$ dengan mencari *degree of freedom (df)* = N – k, dalam hal ini N adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independen penelitian. Jika $r_{\text{hitung}} > rproductmoment$, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:124). Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik Cronbach Alpha. Hasilnya jika suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0.60..

PEMBAHASAN

Dari hasil observasi, wawancara dan mengisi kertas kuisioner pada CV. ASTG.

Konflik kerja dan stress kerja adalah salah satu yang tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja Oleh karena itu apabila kepuasan karyawan ini ingin berkembang dan mendapatkan keunggulan kompetitif harus dapat mengatasi konflik kerja dan setres kerja yang lebih baik dan berkualitas. sehingga akan muncul dalam diri karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja yang lebih baik. konflik kerja, dan stres kerja perlu di perperhatikan kerja karyawan, oleh pihak perusahaan sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian dilakukan dengan objek penelitian pada 30 karyawan CV. Aneka Stell Teknik Gresik untuk megetahui pengaruh konflik kerja, stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Bedasarkan frekuensi, penelitian ini juga dianalisis berdasarkan nilai rata-rata. Untuk menghitung rata-rata jawaban responden dalam katagori tertentu, yaitu :

$$\frac{Skor\ Tertinggi - Skor\ Terendah}{Banyaknya\ Katagori}$$

$$\frac{5-1}{5} = 0.8$$

0.8 merupakan jarak interval kelas pada masing-masing katagori

Uji pertama yang dilakukan yaitu pengisian kuisoner yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji kedua yang dilakukan yaitu uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji multikolinieritas. Uji ke tiga yang dilakukan yaitu analisis regresi linier berganda sengangkan uji yang ke empat yaitu uji hipotesis dengan menggunakan uji F untuk mengetahui secara simultan dan uji T untuk mengetahui secara parsial.

Konflik kerja dan stress kerja adalah salah satu yang tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja Oleh karena itu apabila kepuasan karyawan ini ingin berkembang dan mendapatkan keunggulan kompetitif harus dapat mengatasi konflik kerja dan setres kerja yang lebih baik dan berkualitas. sehingga akan muncul dalam diri karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja yang lebih baik. konflik kerja, dan stres kerja perlu di perperhatikan kerja karyawan, oleh pihak perusahaan sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

Konflik kerja, dan stres kerja adalah faktor-faktor yang tidak dapat mempengarahui sebesar 77,8% sedangkan sisanya 87,9% tidak dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Hal ini berarti bahwa kemampuan pengelolaan variabel konflik kerja, dan stres kerja tidak dapat menunjang tingginya kepuasan kerja sebesar 77,8%..

Hasil uji F, nilai F_{hitung} yang dihasilkan dalam penelitian ini sebesar 0,79 dan nilai F_{tabel} di dalam penelitian ini diperoleh tingkat signifikan sebesar 0,924 yang artinya lebih besar dari 0,05. Kesua variabel bebas dalam penelitian ini adalah konflik kerja, stres kerja, secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja .

Secara parsial masing – masing atau parsial variabel tersebut tentulah berbeda itu dapat dilihat darinilai signfikansi uji t_{hitung} yaitu seluruh hasil t hitung lebih kecil dari taraf nyata 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik kerja dan stres kerja, berpengaruh parsial signifikan terhadap kepuasan kerja . Nilai t hitung variable konflik kerja sebesar 0,320 dengan nilai signifikansi 0,751 dimana lebih besar dari taraf nyata 0,05 maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk variabel stres kerja nilai t hitung sebesar ,0,221 dengan nilai signifikansi sebesar 0,827 dimana lebih besar dari taraf nyata 0,05 maka dapat disimpulkan variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Berdasarkan hasil nilai (*b*) atau *Standart of Coeficients Beta* menunjukkan bahwa stres kerja dengan nilai koefiien beta 0,42 berpengaruh lebih kecil terhadap kepuasan dibandingkan dengan konflik kerja.

Dampak konflik kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan, kerja sama unit kerja menjadi rusak,kordinasi semakin sulit,muncul sifat otoritarian. Penelitian ini juga didukung dengan teori Lok (2004) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja yang bersumber dari pimpinan dapat mempengaruhi bagaimana seseorang menetapkan tujuan pribadi. Kepuasan kerja yang kuat dapat dijadikan pedoman untuk melaksanakan tugas serta mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga prestasi pun meningkat. Kepuasan kerja yang kuat di dalam suatu perusahaan akan dapat memberikan serta Stres Kerja karyawannya dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

PENUTUP

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 CV. ASTG tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini disebabkan ada variabel lain . Maka dari itu perusahaan masih harus lebih mengetahui hal-hal apa saja yang dapat menimbulkan terjadi konlfik 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 variabel stres kerja, dari tanggapan responden terhadap kelima dimensi stres kerja (beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, wewenang untk melaksanakan tanggung jawab, perbedaan antara nilai organisasi dan karyawan, dan frustasi) diketahui bahwa secara keseluruhan stres kerja yang dialami karyawan CV. ASTG. berada pada kategori tinggi. Hal ini karena masih kurang pihak manajemen CV. ASTG 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 CV. ASTG.

SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, maka untuk pengembangan sumber daya manusia khususnya faktor kepuasan kerja karyawan diajukan beberapa saran yang diharapkan dijadikan masukan bagi pihak manajemen, antara lain memperhatikan hal – hal sebagai berikut :

1. Guna untuk lebih meningkatkan kepuasan dengan mengelola kondisi stres kerja yang di perusahaan, dengan sering melakukan pendekatan kepada karyawan bersama antar pimpinan dengan karyawan dan pihak menejemen dalam pembahasan permasalahan kerja di perusahaan.
2. Pihak manajemen juga terus mengupayakan konflik kerja kepada perusahaan tetap terjaga, dengan seringnya berkomunikasi sama karyawan pembahasan tentan permasalahan permasalahan dengan oranisasi atau perusahaan di waktu istirahat.

DAFTAR PUSTAKA

A.c. (2015). *Hubungan antara penyesuaian diri dalam lingkungan kerja denaan konflik kerja.* Jakarta

Handoko. (2001). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia.* Yogyakarta

Mankumera. (2015). *Manajemen sumberdaya perusahaan*. Bandung.

Robbins. (2002). *Prilaku organisasi*. Jakarta.

TAR (2015), *prilaku organisasi.* Jakarta

Winardi (2004). Manajemen prilaku organisasi. Jakarta :384.