

Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Konflik Kerja, Serta Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita di Surakarta

¹Ananda Alifia Septanesya Rinda Az-Sahra, ²Ida Ayu Kade Rachmawati Kusasih

Email : ¹anandaalifia0109@gmail.com, ²kade.rahmawati@gmail.com

Program Studi S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Korespondensi penulis : anandaalifia0109@gmail.com

Abstract. *The Purpose Of This Study Was To Determine The Effect Of Competence, Compensation, Work Stress And Work Conflict On Satisfaction Among Female Employees In Surakarta. The Population In This Study Are Female Employees Who Work In The City Of Surakarta. The Sample In This Study Amounted To 97 Respondents, The Sampling Technique Used In This Study Was Purposive Sampling. The Data Analysis Method Used Is The Multiple Regression Test Which Consists Of The F Test, T Test And The Coefficient Of Determination. The Results Of The Simultaneous Study (Test F) Show That There Is A Positive And Significant Influence Between Competence, Compensation, Work Conflict, Job Stress On Job Satisfaction. Partial Test Results (T Test) Obtained Competence Has A Positive And Significant Effect On Job Satisfaction, Compensation Has A Positive And Significant Effect On Job Satisfaction, Work Conflict Has A Positive And Significant Effect On Job Satisfaction, Job Stress Has A Positive And Significant Effect On Job Satisfaction.*

Keywords : *Competence, Compensation, Work Conflict, Job Stress, Job Satisfaction*

Abstrak. Tujuan Dari Penelitian Ini Adalah Untuk Mengetahui Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Stres Kerja Serta Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Pada Karyawan Wanita Di Kota Surakarta. Populasi Dalam Penelitian Ini Adalah Karyawan Wanita Yang Bekerja Di Kota Surakarta. Sampel Pada Penelitian Ini Berjumlah 97 Responden, Teknik Pengambilan Sampel Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Adalah Purposive Sampling. Metode Analisis Data Yang Digunakan Uji Regresi Berganda Yang Terdiri Dari Uji F, Uji T Dan Koefisien Determinasi. Hasil Penelitian Secara Simultan (Uji F) Menunjukkan Bahwa Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Antara Kompetensi, Kompensasi, Konflik Kerja, Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Hasil Uji Secara Parsial (Uji T) Diperoleh Kompetensi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja, Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja, Konflik Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja, Stres Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.

Kata Kunci : Kompetensi, Kompensasi, Konflik Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja

A. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia Merupakan Aset Utama Yang Berfungsi Sebagai Modal (Non - Material Atau Non - Financial) Dan Sebagai Faktor Penggerak Suatu Kegiatan Di Dalam Perusahaan. Sumber Daya Manusia Sangat Penting Bagi Perusahaan Yaitu Untuk Mencapai

Suatu Tujuan Yang Telah Ditetapkan Sebelumnya. Apabila Suatu Perusahaan Telah Melaksanakan Tugas Dengan Baik Serta Benar Maka Dari Itu Akan Berpengaruh Pada Kinerja Suatu Organisasi Tersebut. Beberapa Organisasi Mempunyai Sumber Daya Yang Terbatas Sifatnya, Untuk Itu Sebuah Organisasi Diharuskan Untuk Mampu Mengoptimalkan Dan Memperdayakan Guna Mencapai Tujuan Yang Telah Ditetapkan Dan Mempertahankan Kelangsungan Hidupnya. Tercapainya Tujuan Perusahaan Tidak Hanya Tergantung Pada Mesin - Mesin Atau Sarana Prasarana Modern Dan Canggih, Tetapi Justru Tergantung Kepada Pada Sumber Daya Manusia Yang Melaksanakan Pekerjaan Tersebut (Basthoumi, 2017).

Kepuasan Kerja Sangat Penting Bagi Karyawan Dalam Melakukan Pekerjaannya Agar Para Karyawan Tersebut Dapat Bekerja Dengan Efektif Dan Efisien Sehingga Karyawan Akan Merasa Puas Terhadap Pekerjaan Yang Dilakukannya. Jika Karyawan Merasa Puas Pada Saat Bekerja, Mereka Akan Berusaha Meningkatkan Kemampuan Serta Keterampilan Yang Mereka Miliki Untuk Mencapai Tujuan Yang Diinginkan. Kepuasan Kerja Merupakan Perilaku Seseorang Karyawan Yang Ditunjukkan Terhadap Pekerjaan Yang Dialami Selama Bekerja, Dengan Itu Memberikan Karyawan Gambaran Baik Atau Kurang Baik Terhadap Tempat Kerjanya. Kepuasan Kerja Maupun Kepuasan Karyawan Wajib Diciptakan Sebaik - Baiknya Agar Karyawan Akan Merasa Senang Dan Membawa Dampak Yang Positif Untuk Organisasi Seperti Moral Kerja, Kecintaan, Disiplin Karyawan Bertambah (Josephine, 2017). Organisasi Yang Baik Sangat Mengutamakan Menjaga Kepuasan Kerja Karyawan Yang Dimiliki, Dengan Begitu Akan Membuat Karyawan Memiliki Kepuasan Kerja Yang Meningkatkan Dengan Tersedianya Faktor - Faktor Tersebut. Menurut (Noor, 2013), Faktor – Faktor Kepuasan Kerja Diantaranya Pay Satisfaction, Promotion Satisfaction, Supervision Satisfaction, Coworker Satisfaction, Dan Satisfaction With The Work Itself. Berdasarkan Penelitian Terdahulu (et.al, 2022) Bahwa Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Konflik Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Kompetensi Dapat Diartikan Suatu Kemampuan Untuk Melaksanakan Pekerjaan Yang Didasari Oleh Keterampilan Dan Pengetahuan Kemudian Didukung Dengan Sikap Kerja Yang Diharuskan Dari Pekerjaan Itu (Wibowo, 2016) Dalam Septiana, Dkk. Karyawan Yang Berkompeten Dengan Keterampilan, Sikap Serta Apresiasi Yang Tinggi Tentu Sangat Membantu Perusahaan Dalam Mencapai Tujuan Yang Telah Ditetapkan Pada Masa Yang Akan Datang, Begitu Pula Sebaliknya Dengan Karyawan Tersebut Akan Memiliki Kebanggaan Tersendiri Atas Kinerjanya Serta Akan Memperoleh Kepuasan Kerja. Selanjutnya, Kompensasi Dapat Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Disuatu Organisasi.

Pemberian Kompensasi Yang Sesuai Akan Memberikan Rasa Puas Dalam Diri Karyawan Yang Diharapkan Dapat Mempengaruhinya Untuk Menunjukkan Kinerja Yang Baik. Kompensasi Adalah Semua Jenis Penghargaan Yang Berupa Uang Atau Bukan Uang Yang Diberikan Kepada Karyawan Secara Layak Dan Adil Atas Jasa Mereka Dalam Mencapai Tujuan Perusahaan (Harahap, 2019).

Aspek Yang Dapat Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Yaitu Konflik Yang Terjadi Di Suatu Organisasi Yang Dapat Menimbulkan Terhambatnya Suatu Aktivitas Di Dalam Organisasi. Konflik Kerja Dilatar Belakangi Oleh Perbandingan Bukti Diri Seseorang Di Dalam Suatu Interaksi Kerja. Ketidaksamaan Seorang Pekerja Adalah Kemampuan, Keyakinan, Pengetahuan, Adat - Istiadat, Ciri Raga Dan Lain Sebagainya. Selanjutnya Adalah Stres Kerja Merupakan Reaksi - Reaksi Individu Terhadap Faktor - Faktor Baru Atau Yang Mengancam Dalam Lingkungan Kerja Seseorang (Hamali, 2016) Dalam Basthoumi, Araya (2022). Karyawan Yang Merasa Cemas Atau Kurang Nyaman Pada Saat Bekerja Tidak Dapat Bekerja Dengan Fokus. Akibatnya Adalah Pekerjaan Menjadi Sering Salah Dan Tertunda.

Tabel 1. Data Pekerja Wanita

Status Pekerjaan	Jumlah Pekerja Perempuan
Berusaha Sendiri	27.472
Berusaha Dibantu Buruh Tidak Tetap	6.438
Berusaha Dibantu Buruh Tetap/Buruh Dibayar	2.407
Karyawan/Pegawai	60.586
Pekerja Bebas	1.051
Pekerja Keluarga/ Tak Dibayar	16.372

Sumber: Surakartakota.Bps.Go.Id

Karyawan Merupakan Penduduk Yang Bekerja Di Suatu Negara Yang Berusia Mulai Dari 17 - 60 Tahun Yang Memproduksi Barang Dan Jasa Yang Berjenis Kelamin Laki - Laki Ataupun Wanita. Seorang Wanita Pada Umumnya Mempunyai Peran Ganda Di Dalam Keluarga Ataupun Di Suatu Pekerjaan. Di Suatu Pekerjaan Karyawan Wanita Dinilai Lebih Fokus Dalam Bekerja, Berkerja Dengan Detail, Berkonsentrasi, Serta Rapih Dalam Merealisasikan Strategi Pencapaian Targer. Dengan Memiliki Penghasilan Sendiri Dari Hasil Bekerja, Wanita Lebih Dipandang Oleh Orang - Orang Khususnya Keluarga Maupun Orang Lain Dan Bisa Memutuskan Segalanya Tanpa Harus Bergantung Dengan Siapapun.

Penelitian Ini Dilakukan Karena Untuk Mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita Di Surakarta. Untuk

Mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita Di Surakarta. Untuk Mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita Di Surakarta. Untuk Mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita Di Surakarta.

B. Tinjauan Pustaka

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja Adalah Sikap Positif Dari Tenaga Kerja Meliputi Perasaan Dan Tingkah Laku Terhadap Pekerjaannya Melalui Penilaian Salah Satu Pekerjaan Sebagai Rasa Menghargai Dalam Mencapai Salah Satu Nilai - Nilai Penting Pekerjaan (Afandi, 2018). Indikator Yang Digunakan Adalah Pekerjaan, Upah, Promosi, Pengawas, Dan Rekan Kerja (Afandi, 2018).

2. Kompetensi

Kompetensi Juga Dapat Diartikan Suatu Kemampuan Untuk Melaksanakan Pekerjaan Yang Didasari Oleh Keterampilan Dan Pengetahuan Kemudian Didukung Dengan Sikap Kerja Yang Diharuskan Dari Pekerjaan Itu (Wibowo, 2016) Dalam Septiana, Didik, Epsilandri (2021). Kompetensi Yang Tinggi Akan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Yang Dapat Berpengaruh Terhadap Organisasi Dalam Mencapai Tujuan (Prianna, 2016) Dalam Septiana, Didik, Epsilandri (2022). Indikator Kompetensi Menurut (Ruky, 2006) Dalam Rozi, Sulastini, Noor (2017) Antara Lain : Karakter Pribadi, Konsep Diri, Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi Kerja.

3. Kompensasi

Kompensasi Adalah Semua Jenis Penghargaan Yang Berupa Uang Atau Bukan Uang Yang Diberikan Kepada Karyawan Secara Layak Dan Adil Atas Jasa Mereka Dalam Mencapai Tujuan Perusahaan (Harahap, 2019). Menurut (Mathis, 2016) Dalam Selica, Lucky, Genita (2022) Terdapat Beberapa Indikator Kompensasi, Antara Lain : Gaji Pokok, Gaji Variabel, Dan Benefit.

Konflik Kerja

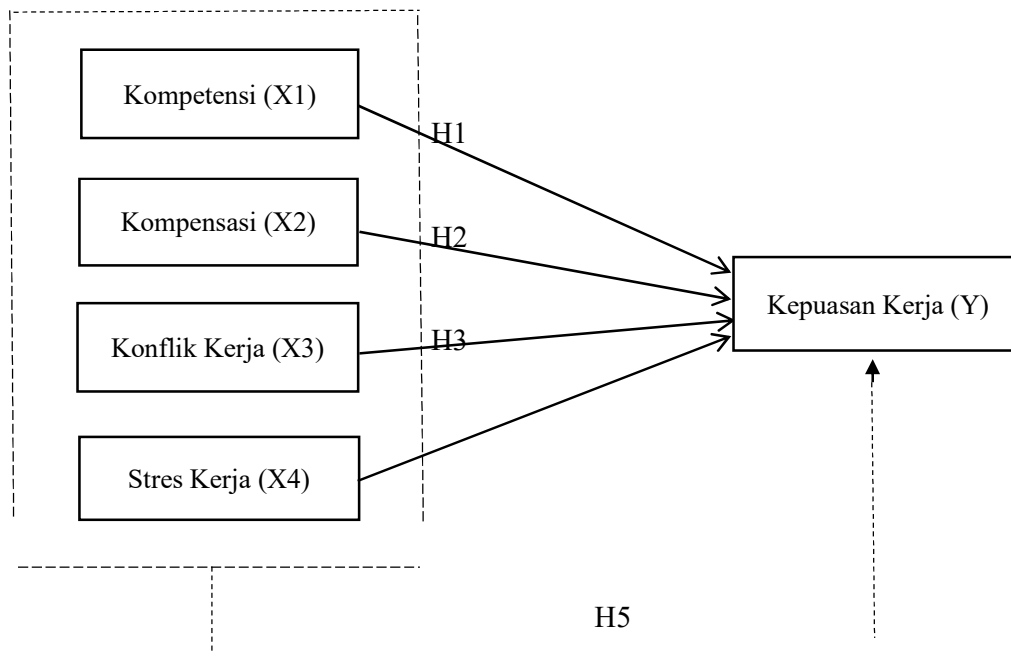
Menurut (Rivai, 2015) Dalam Selica, Lucky Dan Genita (2022) Konflik Kerja Yaitu Ketidakesesuaian Diantara Dua Atau Lebih Anggota - Anggota Atau Kelompok (Dalam Suatu Organisasi/Perusahaan) Yang Harus Membagi Sumber Daya Yang Terbatas Atau Kegiatan Kerja Dan Atau Karena Kenyataan Bahwa Mereka Mempunyai Perbedaan Status, Tujuan, Nilai, Atau Persepsi. Indikator Yang Digunakan Adalah Sebagai Berikut : Koordinasi Kerja,

Komunikasi, Ketergantungan Pelaksanaan Tugas, Perbedaan Persepsi, Persaingan Kerja (Sedarmayanti, 2017) Dalam Selica, Luky Dan Genita (2022).

Stres Kerja

Stres Kerja Adalah Konstruk Yang Sangat Sulit Didefinisikan, Stres Dalam Pekerjaan Terjadi Pada Seseorang Ketika Seseorang Berlari Dari Masalah, Sejak Beberapa Pekerja Membawa Tingkat Pekerjaan Pada Kecenderungan Stres, Stres Kerja Sebagai Kombinasi Antara Sumber - Sumber Stres Pada Pekerjaan, Karakteristik Individual, Dan Stressor Di Luar Organisasi (Fahmi, 2018). Indikator Stres Kerja Menurut (Robbins, 2006) Dalam Salma, Ilyas (2022) Adalah Sebagai Berikut : A. Gejala Psikologis, Stress Yang Berkepanjangan Akan Mempengaruhi Keadaan Seseorang, B. Gejala Perilaku, Keadaan Dimana Karyawan Akan Mengalami Keadaan Yang Tidak Menyenangkan Dalam Melakukan Pekerjaan, C. Gejala Fisiologis, Merupakan Keadaan Dimana Karyawan Akan Mengalami Kelelahan Akibat Dari Pekerjaan Yang Terlalu Berat.

Kerangka Pikir



H1 : Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Di Surakarta.

H2 : Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Di Surakarta.

H3 : Konflik Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Wanita Di Surakarta.

H4 : Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Wanita Di Surakarta.

H5 :Kompetensi, Kompensasi, Konflik Kerja, Dan Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Wanita Di Surakarta.

Metode Penelitian

Peneliti Melakukan Penelitian Di Kota Surakarta. Pendekatan Dalam Penelitian Ini Adalah Kuantitatif. Pendekatan Kuantitatif Adalah Pendekatan Yang Digunakan Untuk Meneliti Populasi Atau Sampel Tertentu, Pengumpulan Data Menggunakan Instrument Penelitian, Analisis Data Bersifat Stastistik, Dengan Tujuan Untuk Menguji Hipotesis Yang Telah Digunakan. Peneliti Menggunakan Metode Kuantitatif Memiliki Tujuan Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Dari Kompetensi, Kompensasi, Konflik Kerja Serta Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Metode Pengumpulan Data Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Yaitu Menggunakan Kuesioner. Kuesioner Adalah Salah Satu Teknik Pengumpulan Data Yang Dilakukan Dengan Cara Memberikan Beberapa Pertanyaan Tertulis Kepada Responden Untuk Menjawab Beberapa Pertanyaan Tersebut. Populasi Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Adalah Karyawan Wanita Yang Bekerja Di Kota Surakarta Yang Tidak Diketahui Jumlahnya. Kriteria Yang Ditentukan Dalam Penelitian Ini Yaitu Yang Berumur 18-25 Tahun, 26-33 Tahun, 34-41 Tahun, 42-49 Tahun, Bekerja Selama 1-2 Tahun, >2-3 Tahun, >3-4 Tahun, Memiliki Pendapatan <Rp 1.000.000, Rp 1.000.000 – Rp 2.000.000, Dan >Rp 2.000.000 – Rp 3.000.000. Sampel Yang Digunakan Yaitu Purposive Sampling Yaitu Teknik Pengambilan Sampel Dengan Memastikan Yang Hanya Benar - Benar Sampel Yang Memiliki Ciri Dan Karakteristik Tertentu Yang Dapat Digunakan Dalam Penelitian. Untuk Menentukan Jumlah Karyawan Yang Tidak Dapat Diketahui Maka Menggunakan Rumus Lemslow. Rumus Lemslow Digunakan Karena Jumlah Populasi Yang Tidak Dikteahui Atau Tidak Terbatas (Infinite Population).

Rumus Lemslow :

$$N = \frac{z^2 P(1-P)}{d^2}$$

Keterangan :

N = Jumlah Sampel

$$N = \frac{Z^2 P(1-P)}{d^2}$$

$$Z = \text{Skor } Z \text{ Pada Kepercayaan } 95\% = 1,96 \quad N = \frac{1,96^2 \cdot 0,5 (1-0,5)}{0,1^2}$$

$$P = \text{Maksimal Estimasi} = 0,5 \quad N = \frac{3,8416 \cdot 0,25}{0,01}$$

$$D = \text{Sampling Error} = 10 \% \quad N = 96,04 = 97$$

Berdasarkan Rumus Lemslow Dapat Diketahui Populasi Yang Akan Digunakan Peneliti Sebanyak 96,04 Responden Maka Dibulatkan Menjadi 97 Responden Dengan Jawaban Kuesioner Menggunakan Skala Likert Seperti Sangat Setuju (Ss), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (Ts), Sangat Tidak Setuju (Sts).

Hasil Dan Pembahasan

Tabel 2. Diskripsi Responden

Kriteria	Jumlah	Presentase (%)
Umur		
18 - 25 Tahun	73	73%
26 - 33 Tahun	24	24%
34 - 41 Tahun	-	-
42 - 49 Tahun	-	-
Jenis Kelamin		
Perempuan	97	100%
Lama Bekerja		
1 - 2 Tahun	60	60%
> 2 - 3 Tahun	29	29%
> 3 - 4 Tahun	8	8%
Pendapatan		
< Rp 1.000.000	11	11%
Rp 1.000.000 - Rp 2.000.000	52	52%
> Rp 2.000.000 - Rp 3.000.000	22	22%
> Rp 3.000.000	12	12%
Jumlah	97	97%

Sumber : Data Premier Oleh, 2023

Berdasarkan Tabel 2. Dapat Disimpulkan Bahwa Kriteria Umur Pada Karyawan Wanita Di Kota Surakarta Umur 18 – 25 Tahun Sebanyak 72,2 %. Kriteria Lama Bekerja Pada

Karyawan Wanita Di Kota Surakarta Adalah 1 - 2 Tahun Sebanyak 61,9 %. Kriteria Pendapatan Pada Karyawan Wanita Di Kota Surakarta Adalah Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000 Sebanyak 53,6%.

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Sig.	Keterangan
Kompetensi (X1)				
X 1.1	0,653	0,1654	0,000	Valid
X 1.2	0,836	0,1654	0,000	Valid
X 1.3	0,857	0,1654	0,000	Valid
X 1.4	0,829	0,1654	0,000	Valid
X 1.5	0,681	0,1654	0,000	Valid
Kompensasi (X2)				
X 2.1	0,917	0,1654	0,000	Valid
X 2.2	0,920	0,1654	0,000	Valid
X 2.3	0,915	0,1654	0,000	Valid
Konflik Kerja (X3)				
X 3.1	0,717	0,1654	0,000	Valid
X 3.2	0,862	0,1654	0,000	Valid
X 3.3	0,846	0,1654	0,000	Valid
X 3.4	0,864	0,1654	0,000	Valid
X 3.5	0,721	0,1654	0,000	Valid
Stress Kerja (X4)				
X 4.1	0,771	0,1654	0,000	Valid
X 4.2	0,896	0,1654	0,000	Valid
X 4.3	0,856	0,1654	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Y)				
Y 1.1	0,676	0,1654	0,000	Valid
Y 1.2	0,768	0,1654	0,000	Valid
Y 1.3	0,830	0,1654	0,000	Valid
Y 1.4	0,805	0,1654	0,000	Valid
Y 1.5	0,499	0,1654	0,000	Valid

Sumber : Data Premier Diolah, 2023

Berdasarkan Pada Tabel 3. Dapat Dilihat Bahwa Besarnya Koefisien Korelasi Dari Seluruh Pernyataan Yang Terdiri Dari 5 Pernyataan Variabel Kompetensi (X1), 3 Pernyataan Variabel Kompensasi (X2), 5 Pernyataan Variabel Konflik Kerja (X3), 3 Pernyataan Variabel Stress Kerja (X4), 5 Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja (Y). Hasil Perhitungan Koefisien

Korelasi (R_{xy}) Seluruhnya Mempunyai R Hitung Yang Lebih Besar Dari R Tabel (0,1654). Maka Dapat Disimpulkan Bahwa Seluruh Pernyataan Dinyatakan Valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kriteria	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,831	> 0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,905	> 0,60	Reliabel
Konflik Kerja (X3)	0,862	> 0,60	Reliabel
Stress Kerja (X4)	0,795	> 0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,760	> 0,60	Reliabel

Sumber : Data Premier Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Diatas Menunjukkan Bahwa 4 Variabel Memiliki Koefisien Alpha Cronbach`S Yang Lebih Besar Yaitu Diatas 0,6 Maka Dapat Dikatakan Semua Pernyataan Variabel Dari Kuesioner Tersebut Adalah Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	100
Asymp. Sig. (2-Tailed)	0,199

Sumber : Data Premier Diolah, 2023

Hasil Pengujian Statistic Kolmogorov-Smirnov Pada Tabel Diatas Menunjukkan Bahwa Bagian Sig. Dengan Nilai Sebesar 0,199 Artinya Nilai Tersebut Lebih Besar Dari 0,05. $0,199 > 0,05$ Maka Dapat Disimpulkan Bahwa Nilai Residual Berdistribusi Normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	Vif
1	Kompetensi	0.333	3.005
	Kompensasi	0.567	1.763
	Konflik Kerja	0.460	2.174
	Stress Kerja	0.695	1.440

Sumber : Data Premier Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 6. Diatas Dapat Dilihat Bahwa Nilai Vif Untuk Semua Variabel Independen Tidak Lebih Dari 10 Dan Nilai Tolerance Semua Variabel Lebih Besar Dari 0,10. Dari Hasil Tersebut Dapat Disimpulkan Bahwa Variabel Kompetensi, Kompensasi, Konflik Kerja Dan Stress Kerja Tidak Terjadi Multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Taraf Signifikan	Signifikan si	Keterangan
Kompensasi (X2)	0,05	0.337	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Konflik Kerja (X3)	0,05	0.204	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Kompetensi (X1)	0,05	0.165	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Stress Kerja (X4)	0,05	0.641	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber : Data Premier Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 7. Dapat Dilihat Bahwa Nilai Signifikan Untuk Semua Variabel Lebih Besar Dari 0,05. Maka Dapat Disimpulkan Bahwa Tidak Terjadi Heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier

Tabel 8. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			

(Constant)	6.483				
Kompetensi (X1)	0.261	0.09	0.301	2.894	0.005
Kompensasi (X2)	0.258	0.074	0.279	3.507	0.001
Konflik Kerja (X3)	0.150	0.069	0.192	2.171	0.032
Stres Kerja (X4)	0.280	0.086	0.233	3.241	0.002

Sumber : Data Premier Diolah, 2023

Hasil Tabel 8. Dapat Dikembangkan Dengan Menggunakan Model Regresi Linier Berganda Yaitu :

$$Y = A + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + B_4 X_4 + E$$

Kepuasan Kerja (Y) = 6,483 + 0,261 X1 + 0,258 X2 + 0,15 X3 + 0,28 X4 + E, Dari Model Persamaan Regresi Berganda Diatas, Bermakna :

1. Nilai Konstanta Yaitu 6,483. Hal Tersebut Berarti Bahwa, Jika Variabel Kompetensi (X1), Kompensasi (X2), Konflik Kerja (X3), Stres Kerja (X4) = 0, Maka Kepuasan Kerja (Y) Adalah 6,483.
2. Nilai Koefisien Kompetensi (B1) Yaitu 0,261. Hal Tersebut Berarti Bahwa, Jika Kompetensi (X1) Meningkatkan Maka Kepuasan Kerja (Y) Meningkatkan 0,261.
3. Nilai Koefisien Kompensasi (B2) Yaitu 0,258. Hal Tersebut Berarti Bahwa, Jika Kompensasi (X2) Meningkatkan Maka Kepuasan Kerja (Y) Meningkatkan 0,258.
4. Nilai Koefisien Konflik Kerja (B3) Yaitu 0,15. Hal Tersebut Berarti Bahwa, Jika Konflik Kerja (X3) Meningkatkan Maka Kepuasan Kerja (Y) Meningkatkan 0,15.
5. Nilai Koefisien Stres Kerja (B4) Yaitu 0,28. Hal Tersebut Berarti Bahwa, Jika Stres Kerja (X4) Meningkatkan Maka Kepuasan Kerja (Y) Meningkatkan 0,28.

Uji T

1. Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pada Karyawan Wanita Di Kota Surakarta Menunjukkan Nilai T_{hitung} Sebesar 0,67703 Serta Nilai Signifikan $0,005 < 0,05$, Maka

Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Konflik Kerja, Serta Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita di Surakarta

Dapat Disimpulkan Bahwa Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita Di Kota Surakarta.

2. Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pada Karyawan Wanita Di Kota Surakarta Menunjukkan Nilai T_{hitung} Sebesar 0,67703 Serta Nilai Signifikan $0,001 < 0,05$, Maka Dapat Disimpulkan Bahwa Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita Di Kota Surakarta.

3. Pengaruh Konflik Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pada Karyawan Wanita Di Kota Surakarta Menunjukkan Nilai T_{hitung} Sebesar 0,67703 Serta Nilai Signifikan $0,032 < 0,05$, Maka Dapat Disimpulkan Bahwa Konflik Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita Di Kota Surakarta.

4. Pengaruh Stress Kerja (X4) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pada Karyawan Wanita Di Kota Surakarta Menunjukkan Nilai T_{hitung} Sebesar 0,67703 Serta Nilai Signifikan $0,002 < 0,05$, Maka Dapat Disimpulkan Bahwa Stress Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita Di Kota Surakarta.

Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regresi	262.962	4	65.740	45.777	0,000
Residual	136.428	95	1.436		
Total	399.39	99			

Sumber : Data Premier Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 9. Hasil Uji F Menunjukkan Bahwa Nilai Sig. $0,000 < 0,05$ Yaitu Signifikan. Dapat Disimpulkan Bahwa Variabel Kompetensi (X1), Kompensasi (X2), Konflik Kerja (X3), Stres Kerja (X4) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.811	0.658	0.644

Sumber : Data Premier Diolah, 2023

Hasil Uji Koefisien Determinasi Memperoleh Nilai Adjusted Square Yaitu Sebesar 0.644 Atau 64,4 %. Maka Dapat Disimpulkan Bahwa Kompetensi (X1), Kompensasi (X2), Konflik Kerja (X3), Dan Stres Kerja (X4) Mempunyai Kontribusi Yaitu Sebesar 64,4 % Terhadap Kepuasan Kerja, Sedangkan Sisanya 35,6 % Dapat Dipengaruhi Variabel Lain Yang Tidak Diteliti Dalam Penelitian Ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Hasil Penelitian Ini, Variabel Kompetensi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Di Kota Surakarta. Apabila Kompetensi Karyawan Wanita Di Kota Surakarta Ditingkatkan Maka Akan Mengakibatkan Peningkatan Kepuasan Kerja. Ada Banyak Cara Yang Digunakan Dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan Wanita Seperti Meningkatkan Karakter Pribadi, Meningkatkan Pengetahuan Atau Meningkatkan Pendidikannya, Meningkatkan Keterampilan Pelatihan. Hasil Penelitian Ini Didukung Oleh Penelitian Terdahulu Dari (Silen, 2016) Dan (Khizaimah, 2017) Menyebutkan Secara Keseluruhan Kompetensi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kreativitas Dan Berimplikasi Pada Kepuasan Kerja Pegawai.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Hasil Penelitian Ini, Variabel Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Di Kota Surakarta. Hal tersebut Menunjukkan Bahwa Dengan Pemberian Kompensasi Yang Layak Dan Adil Kepada Karyawan Wanita Maka Mereka Akan Merasa Puas Dan Senang. Bila Hasil Kerja Yang Diperoleh Dalam Bekerja Sesuai Dengan Jerih Payah Yang Telah Dikerjakan, Maka Kepuasan Kerja Juga Akan Meningkat. Hasil Penelitian Ini Didukung Oleh Penelitian

Terdahulu Dari (Dwi, 2020) Dan (Junaedy et al., 2020) Mengatakan Bahwa Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Antara Variabel Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.

3. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Hasil Penelitian Ini, Variabel Konflik Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Di Kota Surakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila konflik kerja pada karyawan wanita di kota surakarta meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Konflik yang dapat terjadi di dalam suatu pekerjaan misalnya adanya perbedaan pendapat antar karyawan lain yang mengakibatkan hubungan pekerjaan tersebut menjadi renggang. Hal tersebut membuat seorang karyawan mungkin harus menyelesaikan pekerjaannya sendiri, saat mereka dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut maka akan membuat kepuasan kerja mereka meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Bachtiar Arifudin Husain (2020) Dalam Muliadi, M., & Yunita, M (2023) Mengatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel konflik kerja terhadap kepuasan kerja

4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Hasil Penelitian Ini, Variabel Stres Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kota Surakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila stres kerja pada karyawan wanita di kota surakarta meningkat maka dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hal itu bisa terjadi karena umumnya wanita terbiasa mengalami beban kerja tinggi. Walaupun demikian mereka bisa menunjukkan kemampuannya dengan menyelesaikan pekerjaan yang ditargetkan sehingga mereka akan merasa puas dalam bekerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Muliadi, M & Yunita, M (2023) Mengatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variable stress kerja terhadap kepuasan kerja.

5. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Konflik Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Penelitian Ini, Kompetensi, Kompensasi, Konflik Kerja, Dan Stres Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita Di Kota Surakarta.

Kesimpulan

1. Berdasarkan Hasil Penelitian Yang Dilakukan Dengan Menggunakan Uji T Secara Parsial Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita Di Kota Surakarta.
2. Berdasarkan Hasil Penelitian Yang Dilakukan Dengan Menggunakan Uji T Secara Parsial Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita Di Kota Surakarta.
3. Berdasarkan Hasil Penelitian Yang Dilakukan Dengan Menggunakan Uji T Secara Parsial Konflik Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita Di Kota Surakarta.
4. Berdasarkan Hasil Penelitian Yang Dilakukan Dengan Menggunakan Uji T Secara Parsial Stress Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita Di Kota Surakarta.
5. Berdasarkan Hasil Uji F Bahwa Secara Komprehensif Variabel Kompetensi, Kompensasi, Konflik Kerja, Dan Stress Kerja Berpengaruh Simultan Atau Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita Di Kota Surakarta.

Saran

Berdasarkan Pembahasan Dari Hasil Analisis Penelitian Ini, Maka Penulis Memberikan Saran Yaitu Sebagai Berikut :

1. Diharapkan Untuk Setiap Tempat Kerja Dapat Mengelola Stress Kerja Dengan Baik, Biarkan Stress Kerja Tersebut Ada Tapi Di Usahakan Dapat Terkendali. Caranya Yaitu Kenali Batas Kemampuan Karyawan Setelah Itu Bicarakan Dengan Baik Berikan Respon Yang Sehat. Bila Karyawan Dapat Menyelesaikan Pekerjaannya Dengan Baik, Maka Selanjutnya Bisa Diberikan Target Kerja Yang Lebih Tinggi Dari Waktu Ke Waktu.
2. Diharapkan Untuk Setiap Tempat Kerja Agar Lebih Memperhatikan Lagi Terhadap Kompetensi Karyawan Wanita Dengan Cara Memberikan Pekerjaan Yang Sesuai

Dengan Kompetensinya Atau pun Melakukan Pelatihan Sebelum Bekerja Dengan Tujuan Agar Karyawan Wanita Tersebut Benar-Benar Menguasai Pekerjaannya.

3. Diharapkan Untuk Setiap Tempat Kerja Lebih Memperhatikan Kompensasi Yang Diberikan Kepada Setiap Karyawan Wanita. Pemberian Gaji Kepada Karyawan Wanita Sebaiknya Disesuaikan Dengan Standar Yang Ada Baik Dari Pemerintahan Maupun Dari Perbandingan Dengan Perusahaan Lainnya. Untuk Pemberian Kompensasi Lainnya Seperti Bonus, Benefit, Dan Lain-Lain Bisa Disesuaikan Dengan Kebutuhan Tenaga Kerja.

Daftar Pustaka

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Basthoumi. (2017). Motivasi Ekstrinsik Individu: Analisis Kinerja Karyawan Medis Rumah Sakit Aura Syifa Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)* , Vol. 2 No.1 (November 10, 2017), 30-39.
- Dwi, P. M. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 09(8).
- Et.Al, P. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Taulad Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2).
- Fahmi, I. (2018). *Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi, Dan Kasus)*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. *Center For Academic Publishing Service*, 10.
- Harahap, D. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, (2), 69-88.
- Josephine, Y. &. (2017). Implementation Ebudgeting Againts Perfomance Pt Primer Eka Property Through Internal Control. Tech-E. *Ekonomi Dan Bisnis*, 3.
- Junaedy Et Al. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Karang Abadi Makassar. *Jurnal Karimah Stie Amkop Makassar*, 5(2), 1494-1501.
- Khizaimah, S. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (Jom)*, 667-679.
- Mathis, R. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli Dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis Dan Praktis*. Jakarta: Kencana.
- Priannsa, D. (2016). *Perencanaan & Pengembangan Sdm*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.

- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi* . Jakarta: (Edisi Lima).
- Ruky, A. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pt Gramedia .
- Saputra, I. P. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 10.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Silen, A. P. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (Pip) Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (Jbe)*, Vol.23, No. 2 Issn:1412-3126, 174-185.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja , Edisi Kelima*. Jakarta: Pt.Rajagrafindo Persada.