**PENGARUH KONFLIK, PENGEMBANGAN KARIER, DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DAN KARYAWAN**

**Dyah Ayu Puri Palupi 1)**

**Mardanung Patmo Cahjono 2)**

1, 2) Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Surakarta

e-mail: 1) dyahayupuripalupi@gmail.com

2) mardanung@gmail.com

***ABSTRACT***

*This research aims to analyze the influence of Conflict, Career Development, and Job Stress on Teachers and Employee Job Satisfaction. The population in this study were 30 teachers and employees of SMK KRISTEN II Klaten, sampling using the census method, which is a method that uses one population group as a whole sample. The sample used in this study were 30 teachers and employees. Data collecting using a questionnaire. Data analysis was performed by testing multiple linear regression analysis with SPSS 16.00 software. The results showed that Conflict had no significant effect on job satisfaction, Career Development had a significant effect on Job Satisfaction, Job Stress had no significant effect on Job Satisfaction, and Conflict, Career Development, and Influential Job Stress simultaneous and significant for Job Satisfaction.*

***Keywords:*** *conflict, career development, job stress, job satisfaction.*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia juga menjadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi dan sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Jika tidak adanya peran manusia, organisasi tidak akan berjalan. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif terhadap sumber daya manusia demi tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi akan menurunkan efektivitas dan efisiensi kerja mereka sehingga tujuan organisasi tidak bisa dicapai dengan baik.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, adanya konflik, pengembangan karier, dan stres kerja. Konflik kerja mengacu pada satu proses di mana satu pihak (orang atau berkelompok) merasakan tujuannya sedang ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain. Konflik dalam sebuah organisasi dapat terjadi karena berbagai sebab, contohnya adanya komunikasi yang tidak berjalan dengan baik, ketidakjelasan struktur atau pekerjaan dan masalah-masalah yang berkaitan dengan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing individu maupun kelompok yang berbeda (Riana, 2016:2). Konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi secara umum akan memberikan pengaruh terhadap suasana kerja khususnya kepuasan kerja karyawan.

Pengembangan karier juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Organisasi tentu harus memperhatikan dan mengelola pengembangan karier setiap karyawan dengan baik. Hal ini ditujukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan pran serta tanggung jawabnya di dalam lingkungan kerja. Dengan pengembangan karier juga diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan mendapat kejelasan akan jenjang karier yang akan mereka capai.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja. Stres menjadi salah satu masalah yang paling sering dihadapi oleh setiap individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Stres merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai suatu respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dengan kesibukan dan beban kerja yang semakin bertambah. Stres dapat menimbulkan dampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Stres kerja merupakan permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian, karena dapat membuat karyawan merasa tidak semangat untuk bekerja, tidak melakukan banyak inovasi, bahkan karyawan dapat keluar dari pekerjaannya.

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Kepuasan Kerja**

Menurut Darmawansyah (2012:34), kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Artinya secara umum dapat dirumuskan bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaanya akan mempunyai sikap yang positif terhadap organisasi tempat dia berkarya. Sebaliknya orang yang tidak puas terhadap pekerjaanya apapun faktor-faktor ketidakpuasan itu seperti misalnya gaji yang rendah, pekerjaan yang membosankan, kondisi kerja yang memuaskan dan sebagainya. Parimita et.al (2015:8), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan pandangan menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut mencerminkan perasaaan menyenangkan dan tidak menyenangkan yang ditunjukkan dari berbagai tingkah seseorang.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut (Potale dan Uhing, 2015:3).

1. **Konflik**

Sunyoto (2012:218) menyatakan bahwa konflik merupakan ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama, atau menjalankan kegiatan bersama-sama karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai, dan persepsi yang berbeda. Anggota-anggota organisasi yang tidak mengalami ketidaksepakatan tersebut mencoba untuk menjelaskan duduk persoalan dari pandangan mereka masing-masing. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:155) dalam Sari et.al (2015:2), konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan yang diharapkan. Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama dianggap penting.

Banyak peneliti yang telah tidak menyetujui mengenai pendapat bahwa konflik itu menguntungkan atau merugikan. Para peneliti telah mengusulkan sebagai fakta bahwa beberapa bentuk konflik tertentu berhubungan secara positif pada kepuasan kerja, sebagai contoh ketika kelompok membuat keputusan yang lebih baik setelah menunjukkan ketidaksetujuan mengenai preferensi mereka di masa yang akan datang (Schulz-Hardt et.al, 2002 dalam Hon dan Chan, 2013), sehingga perlu adanya penanganan konflik dalam organisasi secara bijak dan tepat.

1. **Pengembangan Karier**

Menurut Nanawi dalam Darmawansyah (2012:23), ada 3 pengertian pengembangan karier. Pertama, pengembangan karier merupakan suatu. rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian kedua, pengembangan karier adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan sendiri matang. Atau bisa juga diartikan sebagai usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan didokuskan pada pertimbangan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Dari ketiga pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan yang membuka kesempatan mendapatkan posisi/ jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pekerja (Darmawansyah, 2012:24).

Pengembangan karier sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan bisnis organisasi. Pengembangan karier perlu dikelola secara baik dan dikembangkan karena selain organisasi akan mencapai tujuan yang diharapkan, di sisi lain hal ini dapat mendorong karyawan untuk melakukan hal-hal yang positif dan terbaik serta menghindarinya dari frustasi yang dapat menurunkan kinerja (Indrawan, 2016:6).

1. **Stres Kerja**

Sunyoto (2012:215), menyatakan bahwa stres merupakan kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan, atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting. Pengertian stres kerja menurut Putri (2012:5), adalah suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik yang dialami oleh karyawan. Menurut Rivai (2010:516) dalam Anwari et.al (2016:3), stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang karena adanya tekanan-tekanan yang terlalu besar dari sesama rekan kerja atau lingkungan kerja. Orang-orang yang mengalami stres menjadi sering marah-marah atau emosional, agresif, tidak santai atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Stres kerja sendiri dipengaruhi oleh beberapa hal. Seperti terlalu khawatir dengan pekerjaan yang sedang dijalankan, merasa diperlakukan tidak adil oleh atasan atau rekan kerja, atau menunggu untuk mendapatkan promosi sehingga dapat menyebabkan stres. Seseorang yang merasa pekerjaan lebih penting dari yang lain sangat rentan mengalami stres akibat pekerjaan itu sendiri. Pemutusan hubungan kerja, restrukturisasi organisasi, atau perubahan manajemen dapat meningkatkan kecemasan tentang pekerjaan, yang akan menjadi faktor penyebab stres di lingkungan kerja (Anwari et.al, 2016:3).

**Kajian Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Pranata (2016) yang berjudul pengaruh beban kerja, konflik kerja, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Bangka Sungailiat, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Parimita et.al (2015) yang berjudul pengaruh pengembangan karier dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Potale dan Uhing (2015) yang berjudul pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang utama Manado, hasil penelitian menunjukan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Sulut cabang utama.

**Hipotesis**

Penelitian yang dilakukan oleh Pranata (2016) menunjukkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis pertama:

H1: Diduga ada pengaruh konflik terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMK Kristen II Klaten.

Penelitian yang dilakukan oleh Parimita et.al (2015) menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis kedua:

H2: Diduga ada pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMK Kristen II Klaten.

Penelitian yang dilakukan oleh Potale dan Uhing (2015) menunjukan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Sulut cabang Utama, sehingga dapat dirumuskan hipotesis ketiga dan keempat:

H3: Diduga ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMK Kristen II Klaten.

H4: Diduga ada pengaruh konflik, pengembangan karier, dan stres kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMK Kristen II Klaten.

**Kerangka Berpikir**

Variabel Independen Variabel Dependen

**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Sumber: Rancangan peneliti dikutip dari penelitian Parimita et.al (2015), Potale dan Uhing (2015), Pranata (2016).

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, dapat diketahui bahwa variabel dibedakan menjadi dua, yaitu variabel independen atau variabel bebas (X) adalah konflik (X1), pengembangan karier (X2), stres kerja (X3) dan variabel dependen atau terikat (Y) adalah kepuasan kerja karyawan (Y).

**METODE PENELITIAN**

**Lokasi Penelitian**

SMK Kristen II Klaten yang beralamat di Jl. Dr. Wahidin Sudiro Husodo No. 32, Klaten

**Jenis Data**

1. Data primer, merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara) (Sangidji & Sopiah, 2010:171). Penelitian ini menggunakan metode survei yaitu kuEsioner, sedangkan metode observasi yaitu observasi langsung.
2. Data sekunder, adalah data yang di kumpulkan oleh beberapa peneliti lain (Priyono, 2016:183). Data sekunder didapat dengan mempelajari, mendalami, dan mengutip teori-teori atau konsep-konsep dari sejumlah literatur baik buku, jurnal, majalah, koran atau karya tulis lainnya yang relevan dengan topik, fokus atau variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan buku-buku, jurnal-jurnal dan skripsi.

**Populasi dan Sampel**

Sangadji dan Sopiah (2010:185) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: subjek atau objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasinya adalah sejumlah 30 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan. Metode pengambilan sampel adalah dengan menggunakan metode sensus. Sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sujarweni, 2015:79).

**Analisis Data**

Menggunakan regresi linear berganda, dengan menggunakan SPSS 16.0. Adapun menurut Priyastama (2017: 154) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner, yang dibagikan kepada para karyawan dan metode observasi langsung pada untuk mendapatkan informasi tentang karyawan SMK Kristen II.

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini digunakan dua macam metode analisis (Palupi, 2014) yaitu:

1. Analisis deskriptif: analisis deskriptif kuantitatif yang menggambarkan secara umum tentang konflik, pengembangan karier, stres kerja, dan kepuasan kerja.
2. Analisi kuantitatif: yaitu metode analisis yang digunakan dengan cara mengumpulkan data, dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan persepsi karyawan terhadap konflik, pengembangan karier, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan dalam kategori yang pada akhirnya akan menjadi total skor dari pengisian kuesioner oleh responden. Pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert dengan lima poin. Skala *likert* ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti (Sugiyono, 2017: 158). Adapun skor yang diberikan pada setiap jawaban responden, adalah:
3. Sangat Setuju (SS) dengan bobot 5
4. Setuju (S) diberi bobot 4
5. Netra (N) diberi bobot 3
6. Tidak Setuju (TR) diberi bobot 2
7. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

**Uji t (Uji Signifikansi Parameter Individual)**

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Jika -t tabel < t hitung < t tabel H0 diterima, artinya tidak ada pengaruh signifikan pada variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Apabila –t hitung < -t tabel atau t hitung > t tabel H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

**Uji F (Uji Signifikansi Simultan)**

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen (konflik, pengembangan karier, dan stres kerja) yang dimasukkan dalam metode regresi berpengaruh terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) secara bersama-sama. Tingkat signifikansi menggunakan α= 5% atau 0,05.

Kriteria pengujiannya adalah jika F hitung < F tabel maka H0 diterima H1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen secara bersama-sama.Jika F hitung > F tabel maka H0 ditolak H1 diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen secara bersama-sama.

**Definisi Operasional Variabel**

1. Konflik

Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan yang diharapkan (Sari et.al, 2015:2). Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan indikator konflik menurut Maulana (2015:82) adalah Kesalahan komunikasi, Perbedaan tujuan, Perbedaan dalam penilaian atau persepsi, Interdependensi aktivitas kerja, Kesalahan dalam afeksi. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dirujuk dari Maulana (2015) yang terdiri dari 13 item pertanyaan dengan menggunakan skala Likert skala 5, yaitu skala 1 berarti sangat tidak setuju, 2 berarti tidak setuju, skala 3 berarti netral, skala 4 berarti setuju, dan skala 5 berarti sangat setuju.

1. Pengembangan Karier

Pengembangan Karier merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan yang membuka kesempatan mendapatkan posisi/ jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pekerja (Darmawansyah, 2012:24). Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan indikator pengembangan karier menurut Octavialim (2014) adalah prestasi kerja, pengenalan oleh pihak lain, loyalitas, mentor dan sponsor, Kesempatan untuk berkembang. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dirujuk dari Indriyani (2015) yang terdiri dari 8 item pertanyaan dengan menggunakan skala Likert skala 5, yaitu skala 1 berarti sangat tidak setuju, 2 berarti tidak setuju, skala 3 berarti netral, skala 4 berarti setuju, dan skala 5 berarti sangat setuju.

1. Stres Kerja

Stres Kerja menurut Putri (2012:5), adalah suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik yang dialami oleh karyawan. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan indikator stres kerja menurut Indriati (2015:7) adalah Gejala fisiologis, Gejala psikologis, Gejala perilaku. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dirujuk dari Indriati (2015) yang terdiri dari 9 item pertanyaan dengan menggunakan skala Likert skala 5, yaitu skala 1 berarti sangat tidak setuju, 2 berarti tidak setuju, skala 3 berarti netral, skala 4 berarti setuju, dan skala 5 berarti sangat setuju.

1. Kepuasan Kerja Karyawan

Parimita et.al (2015:8), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan pandangan menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan terhadap pekerjaannya. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan indikator kepuasan kerja karyawan menurut Azhar (2017:47) adalah Pekerjaan, Upah/Gaji, Promosi, Pengawas, Rekan kerja. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dirujuk dari Azhar (2017) yang terdiri dari 8 item pertanyaan dengan menggunakan skala Likert skala 5, yaitu skala 1 berarti sangat tidak setuju, 2 berarti tidak setuju, skala 3 berarti netral, skala 4 berarti setuju, dan skala 5 berarti sangat setuju.

**ANALISIS DAN INTERPRETASI HASIL**

**Regresi Linear Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen (Priyastama, 2017:154). Untuk menentukan persamaan regresi dalam penelitian ini, besarnya nilai konstanta dan koefisien regresi harus ditentukan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | Standardized coefficients | Sig |
| B |
| Total\_x1 | 0,186 | 0,255 |
| Total\_x2 | 0,724 | 0,003 |
| Total\_x3 | 0,067 | 0,736 |

Sumber: Data olahan 2019

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

Y= 0,186 X1 + 0,724 X2 + 0,067 X3

Persamaan regresi linear berganda tersebut memberikan gambaran bahwa:

1. Nilai koefisien regresi konflik (X1) sebesar +0,186, karena sig 0,255 > 0,05, maka pengaruh konflik terhadap kepuasan kerja secara parsial tidak signifikan, sehingga tidak dapat diartikan.
2. Nilai koefisien regresi pengembangan karier (X2) sebesar **+**0,724, karena sig 0,003 < 0,05, maka pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja secara parsial signifikan sehingga setiap peningkatan pengembangan karier (X2) sebesar 1% maka tingkat kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,724, dengan asumsi variabel lain nilainya tetap.
3. Nilai koefisien regresi stres kerja (X3) sebesar +0,067, karena sig 0,736 > 0,05, maka pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial tidak signifikan, sehingga tidak dapat diartikan.

**Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh masing-masing variabel konflik, pengembangan karier, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil perhitungan menggunakan program SPSS 16 adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji t**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **ttabel** | **thitung** | **Sig.** |
| Konflik | 2,056 | 1,163 | 0,255 |
| Pengembangan Karier | 2,056 | 3,292 | 0,003 |
| Stres Kerja | 2,056 | 0,340 | 0,736 |

Sumber: Data diolah penulis (2019)

Pengujian masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel konflik terhadap kepuasan kerja didapatkan p *value* sebesar 0,255 > 0,05, sementara nilai thitung konflik sebesar 1,163 dan nilai ttabel sebesar 2,056, sehingga diperoleh hasil 1,163 < 2,056. Nilai t dan probabilitas menunjukan bahwa H0 diterima Ha ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel konflik terhadap variabel kepuasan kerja.
2. Pengaruh variabel pengembangan karier terhadap kepuasan kerja didapatkan p *value* sebesar 0,003 < 0,05, sementara nilai thitung pengembangan karier sebesar 3,292 dan nilai ttabel sebesar 2,056, sehingga diperoleh hasil 3,292 > 2,056. Nilai t dan probabilitas menunjukkan bahwa H0 ditolak Ha diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan karier terhadap kepuasan kerja.
3. Pengaruh variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja didapatkan p *value* sebesar 0,736 > 0,05, sementara nilai thitung stres kerja sebesar 0,340 dan nilai ttabel sebesar 2,056, sehingga diperoleh hasil 0,340 < 2,056. Nilai t dan probabilitas menunjukan bahwa H0 diterima Ha ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap variabel kepuasan kerja.

**Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh variabel konflik, pengembangan karier, dan stres kerja secara bersama-sama/simultan terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji F

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Model | F-tabel | F-hitung | Sig. |
| Regresi | 3,36 | 129,867 | 0,000 |

Sumber: Data diolah penulis (2019)

Hasil analisis menunjukkan bahwa p *value* sebesar 0,000 < 0,05, sementara nilai Fhitung sebesar 129,867 dan nilai Ftabel sebesar 3,35, sehingga diperoleh hasil 129,867 > 3,35. Nilai F dan probabilitas menunjukan bahwa H0 ditolak Ha diterima sehinggadapat disimpulkan bahwa uji F dengan menentukan variabel konflik, pengembangan karier, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama/simultan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dari pembahasan dan pengolahan data maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan uji linear berganda diperoleh hasil variabel konflik, pengembangan karier, dan stres kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Variabel konflik dan stres kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sementara variabel pengembangan karier mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan. Variabel konflik, pengembangan karier dan stres kerja secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja guru dan karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Anwari, Muhamad Rosidhan, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Ika Ruhana, 2016. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang). [https://www.google.co.id/url?q=http://administrasibisnis. studentjournal](https://www.google.co.id/url?q=http://administrasibisnis.%20studentjournal).ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1645&sa=U&ved=2ahUKEwj4y7arvoTbAhVGMI8KHbHLCGUQFjAAegQIBxAB&usg=AOvVaw3LjPqYfHeteu1AcQGkdFIQ.

Azhar, Ahmad. 2017, Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Kabupaten Enrekang. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/7197/>.

Darmawansyah, M.Alief, 2012. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri. <http://repository.uin-suska.ac.id/1577/>.

Hon, Alice H. Y. dan Chan, Wilco W. 2013. *The Effects of Group Conflict and Work Stress on Employee Performance.* <https://journals.sagepub.com/doi/abs/> 10.1177/1938965513476367.

Indrawan, Adryana, 2016. Pengaruh Pengembangan Karier dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Sd Kristen Widya Wacana 6).Skripsi Sarjana.Universitas Kristen Surakarta. Surakarta.

Indriati, Merita, 2015. Pengaruh Stres, Konflik dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Home Industri Getuk Pisang Baariklana Desa Kepung. https://www.google.co.id/url?q=http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file\_artikel/2016/11.1.02.02.0207.pdf&sa=U&ved=2ahUKEwij5Zzt4vzaAhUPSo8KHXkgCR8QFjAEegQIBhAB&usg=AOvVaw3hs144bI-BVSUwo5nL4HJ.

Indriyani, Linda, 2015. Pengaruh Pengembangan Karier dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Cogindo Daya Bersama). <https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&ved=2ahUKEwiS6rDn66DeAhWFfysKHXy0C-sQFjAGegQIBBAC&url=http%3A%2F%2Frepository.uinjkt.ac.id%2Fdspace%2Fbitstream%2F123456789%2F33165%2F1%2FLINDA%2520INDRIYANI.pdf&usg=AOvVaw1OHPZBF_X2i4uu8DsHLLV>

Maulana, Subechi. 2015. Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pdam Tirta Moedal Kota Semarang). <https://www.google.co.id/url?q=http://lib.unnes.ac.id/21878/1/7311411008s.pdf&sa=U&ved=2ahUKEwjr1u7i4_zaAhWMYo8KHQsuAcY4ChAWMAh6BAgEEAE&usg=AOvVaw0HA4ou_jQUmFQzePX1v-I8>

Octavialim, Stefanny, 2014. Identifikasi Upaya-Upaya Pengembangan Karier Karyawan di PT BPR Rudo Indobank Kantor Pusat Gajah Mada Semarang. http;//repository.unika. ac.id/708/.

Parimita, Widya, Agung Wahyu Handaru dan Laysa Aneu Afrilla Wahda, 2015. Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Bekasi. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/539>

Potale, Rocky dan Yantje Uhing, 2015. Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. <https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj5wr2Z7qDeAhUIX30KHa0mAZQQFjABegQIBxAC&url=https%3A%2F%2Fmedia.neliti.com%2Fmedia%2Fpublications%2F2432-ID-pengaruh-kompensasi-dan-stres-kerja-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan-pada-pt-ban.pdf&usg=AOvVaw1aKJeSOpubb9WBS77M7tc1>.

Pranata, Sandi, 2016. Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bangka Sungailiat. https:/ijbe-research.com/wo-content/uploads/2017/02/SANDI-Naskah-Publikasi-2016\_unpw.pdf.

Priyastama, Romie, 2017. *Buku Sakti Kuasai SPSS.* *Start Up*. Edisi 1. Yogyakarta.

Priyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif.* Zifatama Publishing. Sidoarjo.

Putri, Putu Eka Vidya Jayani, 2012. Lingkungan Kerja, Stres, Konflik: Pengaruhnya terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sinar Harapan Bali. <https://www.google.co.id/url?q=https://media.neliti.com/media/publications/44816-ID-lingkungan-kerja-stres-konflik-pengaruhnya-terhadap-motivasi-dan-kinerja-karyawan.pdf&sa=U&ved=2ahUKEwij5Zzt4vzaAhUPSo8KHXkgCR8QFjABegQICRAB&usg=AOvVaw09lQqNdPhSx-qzSn1SohEt>

Riana, Dinna dan Valentyne Yunda Agatha, 2016. Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta.  https://scholar.google.co.id/scholar?q=related:031UhzCEMRAJ:scholar.google.com/&hl=id&as\_sdt=0,5#d=gs\_qabs&p=&u=%23p%3D031UhzCEMRAJ.

Sangadji, Etta M dan Sopiah, 2010. *Metode Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Andi. Yogyakarta.

Sari, Pepi Mulita, Endang Siti Astuti dan Gunawan Eko Nurtjahjono, 2015. Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban). https://www.google.co.id/url?q=http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1100&sa=U&ved=2ahUKEwizj5CWv4TbAhWBRY8KHQB9CxsQFjAAegQICBAB&usg=AOvVaw2nyw2PcG9OUbLmGhYMoLqk

Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Alfabeta. Edisi ke-3. Bandung

Sujarweni, V. Wiratna, 2015. *Statistik Untuk Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press. Edisi 1. Yogyakarta.

Sunyoto, Danang, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service. Edisi 1. Yogyakarta.