

Pengaruh Kepuasan Kerja, Etika Kerja, Konflik Kerja, Dan Stress Terhadap Kinerja Karyawan PT. Schneider Electric Manufacturing Batam

The Influence of Job Satisfaction, Work Ethic, Work Conflict, and Stress on Employee Performance at PT. Schneider Electric Manufacturing Batam

Yossi Anglena¹, Sri Langgeng Ratnasari^{2*}, Oktavianti³, Indarita Kusmarlina⁴, Handayeni⁵, Sayyida Navisa⁶, Jonrius Sinurat⁷, Mhd Taufiq Raka Saputra⁸, Meli Wulandari⁹,

Roy Marito Daulay¹⁰

¹⁻¹⁰Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

*Co Author E-mail: sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, etos kerja, konflik kerja, dan stress terhadap kinerja karyawan PT. Schneider Electric Manufacturing Batam secara parsial dan simultan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan populasi seluruh karyawan PT. Schneider Electric Manufacturing Batam sebanyak 63 karyawan. Sampel penelitian sebanyak 63 orang dengan Teknik sampling sensus. Teknis analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda dengan SPSS. Hasil penelitian ini sebagai berikut: Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, etika kerja, kepuasan kerja, konflik kerja, dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Etika Kerja; Konflik Kerja; Stress; Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study is to determine and analyze the influence of job satisfaction, work ethic, work conflict, and stress on employee performance at PT. Schneider Electric Manufacturing Batam partially and simultaneously. This type of research is quantitative research, with a population of all employees of PT. Schneider Electric Manufacturing Batam totaling 63 employees. The research sample was 63 people with census sampling technique. Data analysis technique uses Multiple Linear Regression with SPSS. The results of this study are as follows: Work ethic has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction has a positive effect on employee performance, work conflict has a positive and significant effect on employee performance, work stress has a positive and significant effect on employee performance, work ethic, job satisfaction, work conflict, and work stress have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Job Satisfaction; Work Ethic; Work Conflict; Stress; Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting pada sebuah organisasi, kecil ataupun besar. Personalia dipandang sangat penting bagi keberhasilan organisasi, sehingga peran karyawan terus berkembang. Menurut Larasati (2018), untuk menjadikan tenaga kerja produktif dan sukses dalam membantu mencapai tujuan organisasi, pekerja, dan masyarakat secara keseluruhan. Hasibuan (2018) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran dalam angkatan kerja.

PT. Schneider Electric Manufacturing Batam adalah produsen produk listrik global terkemuka seperti kontaktor, sirkuit cetak, sinyal, MCB, dan sensor. PT Schneider Electric Manufacturing berlokasi di dua lokasi di Indonesia: Kepulauan Riau (Batam) serta Pulau Jawa (Cikarang). Perusahaan kawasan Batam ini berlokasi di Kota Batam, Kelurahan Sungai Beduk, Muka Kuning Batamindo.

Menurut Mangkunegara (2020), menyatakan ketika seorang pegawai melaksanakan kewajiban pekerjaannya sejalan terhadap tanggungjawab dimana diserahkan kepadanya, maka kinerja adalah titik akhir pekerjaan dimana dilakukannya baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

Menurut Mangkunegara (2020), meyakini kepuasan kerja adalah sifat suportif karyawan serta berkaitan dengan pekerjaan atau kondisi kerja. Oleh karena itu, karyawan yang merasa nyaman, dihargai, dan mempunyai peluang untuk berkembang secara otomatis akan memusatkan perhatiannya dan menunjukkan kinerja yang baik dalam pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Gerungan (2017), etika kerja adalah kode etik yang memuat prinsip dan nilai yang membantu anggota organisasi memenuhi tanggung jawabnya di tempat kerja.

Menurut Sinambela (2021), kontras antara harapan individu terhadap diri sendiri, orang lain, dan organisasi, serta kenyataan yang diantisipasi, terdapat konflik, suatu bentuk interaksi antara pihak-pihak yang saling menguntungkan.

Menurut Priansa (2017), stress di tempat kerja merupakan tidak seimbangnya keahlian fisik serta mental untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan, yang mempengaruhi berbagai aspek kehidupan karyawan, antara lain seperti emosi, pikiran, dan persediaan.

Penelitian ini hanya membahas variabel-variabel dimana mempengaruhi kinerja karyawan yakni etika kerja, kepuasan kerja, konflik kerja, dan stress.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, Sugiono (2018) memberikan definisi populasi merupakan jenis umum dimana terdiri dari item atau orang dengan atribut serta ciri tertentu dimana dilakukan pemilihan oleh peneliti sebelum menarik kesimpulan (Rahayu, Lilana et al., 2020). Populasi penelitian ini sebanyak 63 karyawan PT. Schneider Electric Batam, dengan sampel sebanyak 63 orang dengan Teknik sampling sensus. Pengambilan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dengan regresi Linier Berganda dengan SPSS.

Uji Validitas

Hasil pengujian r hitung $> r$ tabel 0,2480 menurut hasil uji validitas, maka hal di atas dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian menunjukkan Cronbach's alpha lebih besar dari 0,06, temuan uji reliabilitas dianggap dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Data dapat diketahui berdistribusi normal karena hasil uji normalitas memperlihatkan angka signifikan $0,200 > 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Toleransi sebesar $2,923 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,834$ ditunjukkan dengan temuan uji multikolinelaritas terhadap kepuasan kerja. Untuk etos kerja, VIFnya $2,006$ dan toleransinya $5,692 > 0,10$. Nilai VIF sebesar $1,402$ menunjukkan toleransi konflik kerja sebesar $0,370 > 0,10$. Tidak terdapat permasalahan multikolinearitas karena stress mempunyai toleransi $0,922 > 0,10$ dan VIF $1,563$.

Uji Heterokedstisitas

Penelitian ini menggunakan metode scatter plot. Grafik scatter plot menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak dan sebaran titik-titik dalam pola tersebar di atas dan di bawah titik nol sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak heterogen.

Analisis regresi linier berganda

Dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda yakni: $Y_1 = 2,075 + 0,290X_1 + 0,552X_2 + 0,027X_4 + 0,078Y + e$

Uji Hipotesis

Uji T

Uji t ini adalah untuk melihat apakah ada pengaruhnya masing-masing variabel independent (Kepuasan kerja, Etika kerja, Konflik kerja, Stress) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis atau uji T, sebagai berikut:

Variabel kepuasan kerja mempunyai angka t hitung sebesar $2,871 > 2,002$ pada tabel, dan nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Variabel etos kerja, t hitung $5,674 > t$ tabel $2,002$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ ditunjukkan oleh H2 pada tabel hasil pengolahan data. Dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan.

H3: Tabel yang menunjukkan angka t variabel konflik kerja ($0,414 < 2,002$ t tabel) dan nilai signifikansi ($0,680 > 0,05$). Dengan demikian, konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel menunjukkan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$ dan t-angka $0,765 < 2,002$ t-tabel. Dengan demikian, variable stress kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Uji F

Uji F ini dipergunakan guna mengetahui apakah seluruh variabel terikat dipengaruhi secara bersama-sama oleh variabel bebas.

Tabel 1 Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum Squares	of Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----------	----------------	---	------

1	Regression	631,886	4	157,971	33,237 ,000 ^b
	Residual	275,670	58	4,753	
	Total	907,556	62		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25, 2024

Pada Tabel 1 menunjukkan signifikansi $(0,000) < 0,05$ serta F angka $(33,237) > F$ tabel $(2,53)$. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja, Etika Kerja, Konflik Kerja, Dan Stress berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Schneider *Electric Manufacturing* Batam.

Koefisien Determinasi (R²)

Diketahui nilai R Square sebesar 0,675. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen Kepuasan Kerja, Etika Kerja, Konflik Kerja, Dan Stress berpengaruh sebesar 67,5% terhadap variabel dependen kinerja karyawan, sedangkan faktor lain yang tidak diteliti memberikan pengaruh sebesar 32,5%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pengujian serta hasil analisis data, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Schneider *Electric Manufacturing* Batam.
2. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Schneider *Electric Manufacturing* Batam.
3. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Schneider *Electric Manufacturing* Batam.
4. Stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Schneider *Electric Manufacturing* Batam.
5. Kepuasan kerja, Etika Kerja, Konflik Kerja, Dan Stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Schneider *Electric Manufacturing* Batam.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. PT. Schneider *Electric Manufacturing* Batam hendaknya menerapkan kenyamanan dalam komunikasi antar rekan kerja di area produksi atau lingkungan kerja yang mampu membuat karyawan menjadi lebih percaya diri, dan merasa tidak dibeda-bedakan antar rekan kerja, sehingga kepuasan kerja lebih baik.
2. Diharapkan agar perusahaan memperhatikan etika karyawan PT. Schneider *Electric Manufacturing* Batam. Dimana perusahaan lebih menunjukkan sikap karyawan dalam tingkah laku atau dalam berbicara kepada tingkat usia yang berbeda-beda.
3. Diharapkan agar karyawan PT. Schneider *Electric Manufacturing* Batam hendaknya menyelesaikan masalah apabila terjadinya konflik dimana berhubungan dalam bekerja, seperti konflik antar rekan kerja atau masalah pribadi agar tidak berlarut-larut dalam menanggapi konflik yang ada.
4. Diharapkan agar perusahaan memperhatikan tingkat stress karyawan PT. Schneider *Electric Manufacturing* Batam. Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan jam kerja.

Selain itu mungkin perusahaan dapat memberikan hari libur atau mengajak karyawannya berlibur, agar karyawan tidak mudah stress dalam bekerja.

5. Diharapkan agar perusahaan memperhatikan kinerja karyawan PT. Schneider *Electric Manufacturing* Batam. Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan kuantitas pekerjaan untuk tinjauan kinerja, seperti memberi informasi kepada karyawan tentang peningkatan dan peluang pertumbuhan perusahaan.

REFERENSI

- Gerungan, D., Mandey, S., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Etika Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., dan Zulkifli. (2020). Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kepuasan Kerja. (2020). *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 1., Maret 2020. Hal. 48-56.
- Halim, M., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2022). Determinasi Kepemimpinan, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 2(4), 580-596.
- Insani, I. T. (2017). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) P3BS UPT Medan (*Doctoral Dissertation*).
- Liana, T. P. (2020). Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Phapros, Tbk Kota Lama Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3.
- Mangkunegara (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mongan, Y. C., Ratnasari, S. L., & Lestari, E. P. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja, terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Sekupang Kota Batam. *Jurnal Bahtera Inovasi Vol*, 7(1).
- Muchtarrudin, M., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Ariyati, Y., Desi, V. T., Andi, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Batamindo Services Sinindo. *Jurnal Dimensi*. Vol. 12. No. 2. Hal. 422-429.
- Nasrul, H. W., Irawati, D., Ratnasari, S. L. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 555-568.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., dan Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 2., Juli 2020. Hal. 186-201.
- Ratnasari, S. L., dan Purba W. C. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.1., Tahun 2019.
- Sinambela. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Soryatmodjo, D., Ratnasari, S. L., Zulkifli, Z., Manan, A., Sutjahjo, G., Fadila, M., ... & Salman, N. F. B. (2023). Pengaruh Budaya Work Life Balance, Program Bpjs Kesehatan, Konflik Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 3(2), 104-120.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Widyanti, R., Basuki, B., Ratnasari, S.L. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap komitmen Organisasional. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 255-268.