

**ANALISIS PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN *CREDIT UNION*
KHATULISTIWA BAKTI
DI KANTOR PUSAT PONTIANAK**

Oktapianus

Email: oktapianus7789@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union* Khatulistiwa Bakti Di Kantor Pusat Pontianak. Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 54 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dengan menggunakan skala likert dengan bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 22. Berdasarkan hasil pengujian dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil pengujian secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel konflik kerja, stres kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil pengujian secara persial (uji t) menunjukkan bahwa variabel konflik kerja, stres kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Konflik Kerja, Stres Kerja, Kompensasi Dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dipengaruhi banyak faktor, salah satunya diantaranya ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat strategis karena ia merupakan faktor penggerak utama organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan untuk meningkat persaingan di era modern ini menjadi alasan mengapa sumber daya manusia sangatlah penting perannya dalam perkembangan perusahaan atau organisasi. Sukses tidaknya suatu perusahaan dapat dilihat dari aspek sumber daya manusia yang ada dalam lingkungan perusahaan atau organisasi. Karena semakin banyak kompetitor maka untuk menjaga kepercayaan anggota, perusahaan harus menjaga juga kualitas pelayanannya. Peningkatan sumber daya manusia tidak hanya berfungsi bagi suatu perusahaan tetapi juga berfungsi untuk karyawan itu sendiri. Menciptakan suatu kondisi yang kondusif tidaklah mudah. Kondisi dan iklim aktivitas yang sehat sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pada dasarnya kinerja karyawan tidak selalu mengalami peningkatan tetapi juga bisa terjadi penurunan (Gabreila *et al*, 2018). Kinerja karyawan yang menurun tentu sangat berpengaruh bagi keberlangsungan perusahaan, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk tetap menjaga konsistensi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah konflik kerja, konflik ini dapat mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan. Dalam ruang lingkup perusahaan banyak hal yang dapat memicu konflik, diantaranya adalah perbedaan persepsi dari individu atau kelompok yang menyebabkan terjadinya pertentangan baik ide maupun kepentingan, sehingga menyebabkan terhambatnya tujuan atau kinerja dari individu dan kelompok di perusahaan. Menurut Muhamad (2020: 13) Konflik ditempat kerja yang berkepanjangan dapat menimbulkan keadaan tidak menyenangkan terutama bagi mental karyawan. Adanya upaya mempengaruhi secara negatif dari individu karyawan kepada karyawan lain, maupun kepada kelompok organisasi didalam perusahaan tersebut, akan mengakibatkan ketidakpercayaan dan dapat merusak hubungan antar karyawan apabila keadaan ini dibiarkan tentu akan mengganggu berbagai kegiatan perusahaan, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan maupun kinerja organisasi perusahaan tersebut.

Selain konflik kerja, stres kerja juga dialami oleh setiap karyawan. Jika seorang karyawan mengalami stres, secara spontan dapat berpengaruh terhadap hasil kinerja atau kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga harus dilakukan peningkatan mutu organisasional bagi karyawan oleh manajemen atau perusahaan. Disisi lain stres adalah kondisi yang wajar, yang dialami oleh setiap manusia sebagai responden dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Muhamad (2020: 12) Stres kerja dapat mengganggu ketidakstabilan psikis dan fisik yang berpengaruh pada pikiran serta kondisi karyawan dalam bekerja. Stres kerja yang berlebihan juga dapat memicu ketidak stabilan pada tingkat emosi karyawan yang mengakibatkan kurangnya kontrol pada hasil kerja yang sedang dilakukan.

Manusia pada dasarnya bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja keras dan menunjukkan dedikasi serta loyalitasnya kepada perusahaan jika perusahaan tersebut memberikan reward salah satunya dengan kompensasi. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan ukuran nilai kerja atau kinerja karyawan.

Menurut Muhamad (2020: 13) Kompensasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik dari semangat kerjanya, maupun motivasi dari dalam dirinya untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Begitu pula bagi perusahaan, perusahaan berharap dengan adanya kompensasi yang dikeluarkan oleh manajemen perusahaan, adanya timbal balik dari hasil kerja karyawan dan prestasi kerja yang lebih besar oleh karyawan. Nilai prestasi kerja karyawan yang harus lebih besar dari nilai kompensasi yang dikeluarkan kepada karyawan agar perusahaan mendapat laba atau kontinuitas perusahaan terjamin.

Berdasarkan uraian tersebut penulis ingin meneliti lebih lanjut dengan naik turunnya data perkembangan menunjukkan adanya indikasi bahwa konflik kerja, stres kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti Kantor Pusat Pontianak* sehingga penulis mengangkat skripsi yang berjudul: “Analisis Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti Kantor Pusat Pontianak*”.

KERANGKA PEMIKIRAN

Konflik Kerja

Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan karena adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai, tujuan, serta kompetensi untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan berdasarkan sudut pandang masing-masing untuk mencapai tujuan. Menurut (Ary Wira Andika, *et al* 2021:299) konflik di dalam pekerjaan juga disebut segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan. Sedangkan menurut Yohana (2019: 119) konflik didalam kegiatan perusahaan timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya, sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dalam dan adanya kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan dan nilai persepsi.

Indikator konflik kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu konflik fungsional dan konflik disfungsional, Menurut Pujaatmaka dalam Meicha (2017:370) dijelaskan dibawah ini.

a. Konflik fungsional

Konflik fungsional adalah konflik yang menguntungkan bagi kemajuan organisasi. Maka dari itu konflik ini harus dipertahankan, bahkan harus

diciptakan untuk mencapai tujuan. Berikut beberapa cara untuk mencapai tujuan organisasi:

- 1) Bersaing untuk meraih prestasi.
- 2) Pergerakan positif menuju tujuan.
- 3) Merangsang kreativitas dan inovasi.
- 4) Dorongan melakukan perubahan.

b. Konflik Disfungsional

Konflik disfungsional merupakan konflik yang merugikan organisasi. Maka dari itu konflik ini tidak harus dipertahankan dalam organisasi. Beberapa konflik kerja yang dapat merugikan organisasi:

- 1) Mendominasi diskusi.
- 2) Senang bekerja dalam kelompok.
- 3) Benturan kepribadian perselisihan antar individu.

Konflik kerja bisa disebabkan oleh berbagai alasan, mungkin karena sulitnya mendapat informasi, kompetensi kerja yang tidak memuaskan, merasa kurang dihargai, dan masalah hubungan kerja dengan karyawan yang lain, jika terjadi konflik dengan rekan kerja, jangan langsung ingin menyerah dan ingin mencari pekerjaan baru. Hadapi masalah dengan bersikap dewasa dan berusaha mengatasi dengan berinisiatif untuk melakukan konfrontasi. Akan tetapi, jangan biarkan masalah pekerjaan menjadi isu personal. Sampaikan pendapat dan simak baik-baik saat rekan kerja menjelaskan pandangannya. Ajukan pertanyaan dan lakukan klarifikasi jika masih ada hal-hal yang belum jelas. Terakhir, tentukan solusi yang disepakati bersama dan laksanakan sebaik mungkin.

Stres Kerja

Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi maka semakin tinggi juga stres yang dialami individu. Menurut Gusti (2018: 2) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Mangkunegara (2013: 155) menyatakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sedangkan menurut Ni Putu Indra Pardita (2020: 824) Stres sebagai istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya.

Indikator-indikator stres kerja menurut Fred Luthans (dalam biru, *et all.* 2016: 51-52) menyatakan bahwa penyebabnya berasal dari luar dan dalam organisasi, dari

kelompok maupun dari karyawan itu sendiri. Stresos adalah faktor dalam kehidupan manusia yang mengakibatkan terjadinya respon stres. Ada empat indikator stresor yaitu:

1. Stresor Ekstraorganisasi.

Meskipun kebanyakan analisis stres kerja mengabaikan pentingnya kekuatan dan kejadian dari luar, tetapi ternyata hal tersebut mempunyai dampak yang luar biasa. Dengan menggunakan perspektif organisasi terbuka (yaitu, organisasi sangat dipengaruhi oleh lingkungan eksternal), jelas bahwa stres kerja tidak hanya terbatas pada hal yang terjadi dalam organisasi selama jam kerja.

2. Stresor Organisasi

Stres ini berhubungan dengan organisasi itu sendiri. Meskipun organisasi terbentuk dari kelompok dan individu terdapat dimensi yang lebih makrolevel dapat dikategorikan menjadi kebijakan dan strategi administratif, struktur dan desain organisasi, stres organisasi, serta kondisi kerja. Misalnya ketidakmampuan menyuarakan keluhan, penghargaan yang tidak memadai, dan kurangnya deskripsi kerja yang jelas serta menurunnya hubungan antar karyawan yang nanti akan menyebabkan stres pada karyawan.

3. Stresor Kelompok

Kelompok juga dapat menjadi sumber stres pada karyawan, kurangnya kebersamaan dan dukungan sosial dari kelompok merupakan hal utama penyebab stres. Kurangnya kebersamaan kelompok merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam organisasi, terutama pada tingkat organisasi yang lebih rendah. Jika karyawan tidak memiliki kesempatan kebersamaan, karena desain kerja, dibatasi atasan, dan ada anggota kelompok yang menyingkirkan karyawan lain, tentu hal ini akan menyebabkan stres. Karyawan sangat dipengaruhi oleh dukungan anggota kelompok yang kohesif. Dengan berbagai masalah dan kebahagiaan bersama mereka akan jauh merasa lebih baik. Jika dukungan sosial ini kurang dalam individu maka situasi akan membuat stres.

4. Stresor individu

Kondisi atau disposisi individu yang dapat mempengaruhi stres. Misalnya, pola kepribadian, kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, dan daya tahan psikologis. Mungkin saja dapat mempengaruhi tingkat stres yang dapat dialami oleh seseorang. Selain itu tingkat konflik intraindividu yang berakar dari frustrasi, tujuan, dan peranan yang dibahas pada bagian konflik, secara jelas dapat mempengaruhi stresor individu.

Untuk menghadapi stres kerja dengan cara sehat atau harmonis, tentu banyak hal yang dapat dikaji. Dalam menghadapi stres tentu dilakukan untuk memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres, menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres dan meningkatkan daya tahan pribadi dengan mengambil tindakan yang paling tepat dapat mengatasi.

Menurut Mangkunegara dalam Hamali (2018:246), Stres kerja dapat diatasi dengan tiga pola sebagai berikut: Pertama pola sehat yaitu pola menghadapi stres yang terbaik dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres dan

tidak menimbulkan gangguan. Kedua pola harmonis yaitu pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan kesibukan dan tantangan, dengan cara mengatur waktu secara teratur. Dan yang ketiga yaitu pola menghadapi stres dengan berdampak pada berbagai gangguan fisik maupun sosial-psiko-logis.

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Agung (2019: 210) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ni Made (2016: 512) menyatakan kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi dibedakan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi dalam bentuk finansial dan kompensasi dalam bentuk non finansial. Menurut Edrick (2015: 28) kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya tanpa melihat karyawan yang satu dengan yang lain. Sedangkan kompensasi non finansial digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawan agar nyaman dalam bekerja. Sedangkan menurut Nuraini (2014: 27) kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.

Menurut Afandi (2021:194) Ada empat hal yang dapat dijadikan indikator kompensasi yaitu:

1. Upah dan Gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang berbeda. Upah merupakan basis bayaran yang digunakan bagi pekerja produksi dan pemeliharaan atau pekerja harian yang bukan karyawan tetap. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan, atau bulanan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja. Gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan yang diberikan kepada karyawan tetap.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja

karyawan atau produktivitas karyawan. Karyawan dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapatkan intensif dari perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan bayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok. Contoh tunjangan adalah pelindung kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, serta tunjangan yang berkaitan dengan hubungan karyawan.

4. Fasilitas

Fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karyawan bekerja. Contoh fasilitas yang diberikan adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, akses internet, dan seragam kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya. Kinerja yang akan dicapai karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan organisasi. Hasibuan (2011: 94) menyatakan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Torang (2013: 74) kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas individu atau kelompok dalam perusahaan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma standar operasional prosedur kerja, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi. Menurut (Leonardo *et al.*, 2015: 29). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atas apa yang telah mereka kerjakan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam Agung (2019:214). Menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1. Kualitas

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan hasil kerja.

2. Kuantitas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

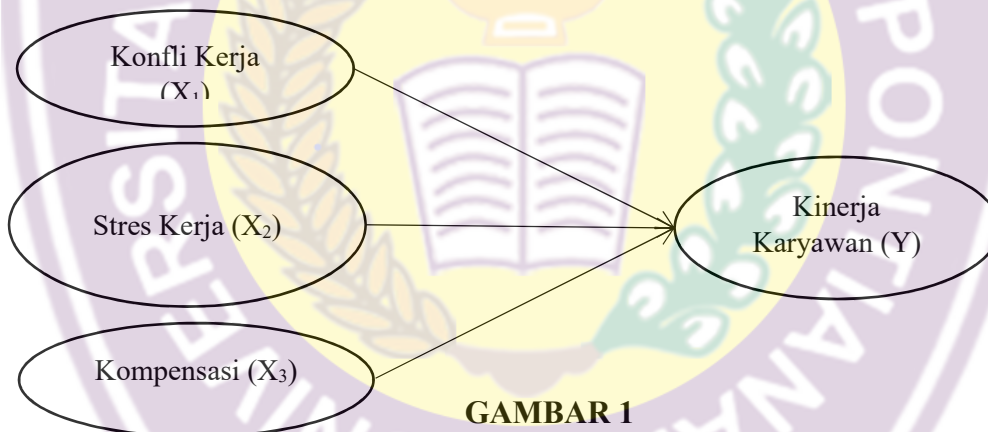
3. Pelaksanaan Tugas

Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.

4. Tanggung Jawab

Suatu akibat lebih dari pelaksanaan peranan, baik peranan hak, kewajiban, ataupun kekuasaan.

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi kelangsungan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja baik, jelas akan membuat sebuah perusahaan semakin berkembang, ada beberapa hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu memberikan training kepada karyawan. Bertujuan untuk meningkatkan *skill*, dan transparansi dalam penilaian kinerja, selain disebabkan *skill* yang kurang, menurunnya performa karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kesalahan sistem, terutama kesalahan dalam sistem penilaian kinerja. Perusahaan yang masih menerapkan sistem penilaian kinerja tertutup akan mengalami penurunan performa pada karyawan. Artinya, karyawan tidak dapat mengetahui detail dari penilaian kinerja mereka. Transparansi dalam penilaian kinerja sangat penting karna dapat memberikan Informasi kepada karyawan yang akan menjadi indikator penilaian.



GAMBAR 1
KERANGKA BERPIKIR

Sumber: Kajian Literatur

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016: 64) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan oleh peneliti berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Berdasarkan latar belakang penelitian dan permasalahan serta kerangka pemikiran maka dengan ini menjadi hipotesis dalam penelitian. Berikut adalah kerangka berpikir yang menjadi gambaran bagi penulis sebagaimana dimaksud menjadi tujuan penelitian untuk memberi penjelasan tentang

pengaruh konflik kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* kantor pusat di Pontianak:

H₁: Konflik kerja, stres kerja, kompensasi berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* Di Kantor Pusat Pontianak.

H₂: Konflik kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* Di Kantor Pusat Pontianak.

H₃: Stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* Kantor Pusat Di Pontianak.

H₄: Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* Kantor Pusat Di Pontianak.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian kuantitatif, dimana metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 54 responden dengan teknik penentuan sampel yaitu *sampling jenuh*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22 (*Statistical Package for Social Sciences*).

PEMBAHASAN

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa variabel konflik kerja diperoleh nilai rata-rata 4,38 yang berada pada rentang 4-5 menunjukkan bahwa indikator tersebut berada pada kategori tinggi. Variabel stres kerja diperoleh nilai rata-rata 4,16 yang berada pada rentang 4-5 menunjukkan bahwa indikator tersebut berada pada kategori tinggi. Variabel kompensasi diperoleh nilai rata-rata 4,62 yang berada pada rentang 4-5 menunjukkan bahwa indikator tersebut berada pada kategori tinggi. Sedangkan variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata 4,62 yang berada pada rentang 4-5 menunjukkan bahwa indikator tersebut berada pada kategori tinggi. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* Kantor Pusat di Pontianak, maka penulis memaparkan hasil pengujian pada Tabel 1.

Berikut ini hasil pengujian yang dilakukan oleh penulis mengenai variabel konflik kerja, stres kerja, kompensasi dan kinerja karyawan, yaitu:

Uji Validitas

TABEL 1
Hasil Penelitian

Keterangan Dari Hasil Uji Statistik	
Uji validitas	
Konflik kerja (X1)	X1.1=0,5472, X1.2=0,6487, X1.3=0,7017, X1.4=0,5683, X1.5=0,7007, X1.6=0,7758, X1.7=0,7600, X1.8=0,6076, X1.9=0,6687, X1.10=0,6837, X1.11=0,4357, X1.12=0,4995, X1.13=0,5444, X1.14=0,4489
Stres kerja (X2)	X2.1=0,5378, X2.2=0,6116, X2.4=0,7487, X2.4= 0,6992, X2.5=0,8885, X2.6=0,8414, X2.7=0,9353, X2.8=0,6990
Kompensasi (X3)	X3.1=0,7323, X3.2=0,8402, X3.3=0,9690, X3.4=0,9412, X3.5=0,9554, X3.6=0,9496, X3.7=0,9845, X3.8=0,9845
Kinerja karyawan (Y)	Y1.1=0,8023, Y1.2=0,8096, Y1.3=0,3304, Y1.4=0,4019, Y1.5=0,7268, Y1.6=0,6600, Y1.7=0,7178, Y1.8=0,4991
Uji reliabilitas	
Konflik kerja (X1)	0,836
Stres kerja (X2)	0,889
Kompensasi (X3)	0,974
Kinerja karyawan (Y)	0,759
Uji normalitas	
Asymp sig (2-tailed)	0,200
Kesimpulan: Data berdistribusi normal	
Uji linearitas	
Konflik kerja (X1)	0,073
Stres kerja (X2)	0,060
Kompensasi (X3)	0,529
Kinerja karyawan (Y)	0,135
Uji heteroskedastisitas	
Nilai signifikansi variabel konflik kerja (X ₁) sebesar 0,099, variabel stres kerja (X ₂) sebesar 0,797 dan variabel kompensasi (X ₃) sebesar 0,135. Nilai signifikansi pada masing-masing variabel > 0,05.	
Kesimpulan: model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.	
Uji Multikolinearitas	
Nilai Tolerance	X1=0,913, X2=0,458, X3=0,489
Nilai VIF	X1=1,095, X2=2,181, X3=2,047
Kesimpulan: tidak terjadi multikolinearitas pada variabel konflik kerja, stres kerja dan kompensasi.	
Koefisien Determinasi (R²)	
R Square	0,769
Kesimpulan: nilai R square adalah 0,769 atau sebesar 76,90 persen, yang artinya bahwa konflik kerja, stres kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 76,90 persen sedangkan sisanya 23,10 persen dijelaskan oleh sebab-sebab lain.	
Uji regresi linear berganda	
$Y = -0,457 X_1 - 0,709 X_2 + 0,814 X_3$	
Kesimpulan: variabel konflik kerja dan stres kerja berpengaruh secara negatif (rendah) terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi berpengaruh positif (tinggi) terhadap kinerja karyawan	
Uji F	
Sig	0,000 ^b
Kesimpulan: disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas dengan variable terikat	
Uji t	
Nilai sig: konflik kerja (X1), stres kerja (X2), kompensasi (X3)	X1=0,000, X2=0,000, X3=0,000
Kesimpulan: variabel konflik kerja, stres kerja dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.	

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel 1 menunjukkan model kuesioner sudah valid dan reliable. Pada uji asumsi klasik, terdapat beberapa metode pengujian yaitu uji normalitas, uji heteroskedaditas, dan uji linearitas menunjukkan tidak terjadi masalah pada uji asumsi klasik. Pada uji koefisien determinasi memperoleh *R Square* sebesar 0,769 yang artinya variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebesar 76,90 persen, sedangkan sisanya 23,10 persen dipengaruhi oleh variabel yang tidak diujikan dalam penelitian ini. uji regresi linear berganda menunjukkan variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh terhadap Y. kemudian hasil uji f menunjukkan model layak diteliti dan pengaruh signifikan antara variabel konflik kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pada uji T menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil analisis pengujian hipotesis dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 disajikan pada tabel 2:

TABEL 2
Hasil Uji T

Hipotesis	Hasil Uji T	Sig	Kesimpulan
H1: adanya pengaruh yang signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada <i>Credit Union</i> Khatulistiwa Bakti Kantor Pusat di Pontianak	-4.238	0,000	H1 diterima. Konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada <i>Credit Union</i> Khatulistiwa Bakti Kantor Pusat di Pontianak
H2: adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada <i>Credit Union</i> Khatulistiwa Bakti Kantor Pusat di Pontianak	-4.656	0,000	H2 diterima. Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada <i>Credit Union</i> Khatulistiwa Bakti Kantor Pusat di Pontianak
H3: adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada <i>Credit Union</i> Khatulistiwa Bakti Kantor Pusat di Pontianak	5.519	0,000	H3 diterima. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada <i>Credit Union</i> Khatulistiwa Bakti Kantor Pusat di Pontianak.

Sumber: Data Olahan, 2021

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif (rendah) terhadap kinerja karyawan *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Kantor Pusat Pontianak. Artinya hal ini berarti tingkat konflik kerja yang menurun (rendah) dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatikhin, Hamid dan Mukzam (2017) dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang” dengan hasil penelitian variabel

konflik kerja dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif (rendah) terhadap kinerja karyawan *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Kantor Pusat Pontianak. Artinya hal ini berarti tingkat stres kerja yang menurun (rendah) dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur (2013) yang berjudul “Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate” dengan hasil penelitian bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Kantor Pusat Pontianak. Artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Verawati dan utomo (2011) yang berjudul “Analisis pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Mecha Angga cipta purwakarta” dengan hasil penelitian membuktikan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, sedangkan komitmen organisasional memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Dari hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh konflik kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Kantor Pusat Pontianak, maka simpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Konflik kerja, stres kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Kantor Pusat Pontianak.
2. Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Kantor Pusat Pontianak.
3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Kantor Pusat Pontianak.

4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Kantor Pusat Pontianak.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka penulis memberikan saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Kantor Pusat Pontianak:

1. Sebaiknya pihak *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Kantor Pusat Pontianak lebih meminimalisir konflik kerja agar kinerja karyawan meningkat dengan cara meningkatkan munculnya rasa kekeluargaan antara rekan kerja.
2. Pihak *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Kantor Pusat Pontianak harus meminimalisir stres kerja karyawan dengan lebih memperhatikan keadaan setiap karyawan agar tidak mudah marah dalam menghadapi situasi pekerjaan sehingga dapat mengurangi stres kerja terhadap perusahaan.
3. Pihak *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Kantor Pusat Pontianak bagaimana meningkatkan kompensasi karyawan dengan lebih memperhatikan fasilitas perusahaan yang diberikan mempermudah pekerjaan karyawan.
4. Penelitian yang akan datang disarankan untuk menguji variabel-variabel lain, dikarenakan hanya sebanyak 76,90 persen perubahan variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh perubahan variabel konflik kerja, stres kerja dan kompensasi. Sedangkan sisanya sebesar 23,10 persen dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Andika, Ary Wira, Ni Putu Irmayanti. (2021). *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Badung*. JENIUS. Vol. 4, No. 3, Maret 2021.
- Biru, Mega. *et all.* (2016). *Analisis Faktor-faktor Stres Kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 39 No. 2 Oktober 2016
- Brahmasari, Ida Ayu, Agus Suprayetno. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta dampaknya pada Kinerja Perusahaan: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10, No.2, September 2008:124-135.

- Dwianto, Agung Surya. *et all.* (2019). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JAEIL INDONESIA*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2 No 2, Juni 2019
- Fatimah, Fajar Nur'aini Dwi. (2021). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: ANAK HEBAT INDONESIA.
- Gede Aryana Mahayasa, I, Desak Ketut Sintaasih, Made Surya Putra. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Perawat: Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* Vol. 12, No. 1, Februari 2018.
- Gusti Ayu Ketut Ratna Dewi, I, Ida Bagus Ketut Surya. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Silence pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Denpasar: E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 1, 2017: 289-316.
- Melina Taurisa, Chaterina, Intan Ratnawati. (2012). *Analisis pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang): 170 Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September 2012, Hal. 170 – 187 Vol. 19, No. 2.
- Nurillah Salahudin, Dennise, Victor P. K Lengkong, Joy E. Tulung. (2018). *Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinana serta Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan dampaknya pada Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Se kota Kotamobagu: Jurnal EMBA* Vol.6 No.3 Juli 2018, Hal. 1858 – 1867.
- P. Robbins, Stephen, Timothy A. Judge. (2019). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Puspita, Weni. (2018). *Manajemen Konflik (Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi, dan Pendidikan)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Putri, Meicha Amelia. (2017). *Pengaruh Semangat Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan. JOM Fekom*, Vol 4 No. 1 (Februari) 2017.
- Rahmati, Ita, dkk. (2020). *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang*. Jombang: LPPM.
- Riyadi, Slamet. (2011). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.13, No.1, Maret 2011:40-45.
- Saleh, Lalu Muhammad, dkk. (2020). *Manajemen Kerja (Sebuah Kajian Keselamatan dan Kesehatan Kerja dari Aspek Psikologis pada ATC)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sitinjak, Wahyunita, dkk. (2020). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Susanty, Aries, Sigit Wahyu Baskoro. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya pada Kinerja Karyawan*

(Studi Kasus pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang: J@TI Undip, Vol VII, No 2, Mei 2012.

Sutrisno, Edy. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Perneramedia Grup.

Tanjung, Hasrudy. (2015). *Pengaruh disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja kota Medan*: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 15, No. 01, April 2015.

Wenur, Gabreila, dkk. (2018). *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Manado*. Jurnal EMBA Vol.6 No. 1 Januari 2018, Hal. 51-60.

Zulkifar Mulyadi, Dwi, Murdjani Kamaluddin, Sri Wiyati Mahrani. (2019). *Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional*: JUMBO Vol. 3, No.1, April 2019, hal.89-102.

