Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Industri Pembangkit Listrik

Cindy Christine Miranda¹, Sirajuddin², Akbar Gunawan³

^{1,2,3} Jurusan Teknik Industri, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Indonesia ¹ <u>cindymiranda98@gmail.com</u>, ² <u>sirajuddin@untirta.ac.id</u>, ³ <u>a68ar@untirta.ac.id</u>

(Makalah: Diterima April 2020, direvisi April 2020, dipublikasikan April 2020)

Intisari— PT. X merupakan industri yang bergerak dalam pembangkit listrik. industri kelistrikan tidak hanya menyediakan pembangkit, dan sumber energi yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan listrik. Namun, industri kelistrikan juga tetap memperhatikan ketersediaan sumberdaya manusia yang kompeten dalam peningkatan kinerjanya seperti ahli keuangan, ahli hukum, teknisi, maintenance, ahli pembangkit, dan sumber daya manusia lainnya. ada beberapa faktor yang saling terkait dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada industri pembangkit listrik diantaranya; kompetensi, stres kerja, konflik kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan menggunakan aplikasi software smartPLS dengan jumlah responden yang dipergunakan sebanyak 130 responden, maka temuan pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap konflik kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja, kompetensi berpengaruh negatif terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci— Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Structural Equation Modeling (SEM)

Abstract— PT. X is an industry engaged in electricity generation. the electricity industry not only provides power plants, and sources of energy needed to meet electricity needs. However, the electricity industry also pays attention to the availability of competent human resources in improving its performance such as financial experts, legal experts, technicians, maintenance, power generation, and other human resources. several factors are interrelated and influence the improvement of employee performance in the power generation industry including competence, job stress, work conflict, job satisfaction, and employee performance. By using the smart pls software application with the number of respondents used as many as 130 respondents, the findings in this study are that there is a positive and significant influence of work stress on workplace conflict, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, there is a positive and significant effect between competence on work satisfaction, competence has a negative effect on employee job satisfaction, work conflict has a positive effect on employee job satisfaction, competence has a positive effect on employee performance, work stress has a negative effect on employee performance, and work conflict has a positive effect on employee performance.

Keywords—Job Satisfaction, Employee's Performance, Structural Equation Modeling (SEM).

I. PENDAHULUAN

Industri pembangkit listrik merupakan industri yang sangat vital dalam penyediaan energi listrik untuk meningkatkan perekonomian pada sebuah negara. Negara dengan tingkat kebutuhan listriknya paling besar manandakan bahwa negara tersebut semakin maju. Untuk memenuhi kebutuhan listrik di indonesia, industri kelistrikan tidak hanya menyediakan pembangkit, dan sumber energi yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan listrik. Namun, industri kelistrikan juga tetap memperhatikan ketersediaan sumberdaya manusia yang kompeten dalam peningkatan kinerjanya seperti ahli keuangan, ahli hukum, teknisi, maintenance, ahli pembangkit, dan sumber daya manusia lainnya.

Pada penelitian ini industri pembangkit didefiniskan dengan PT. X. Berdasarkan pada hasil pengamatan awal dan juga wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti di PT. X, terdapat beberapa permasalahan yang secara psikologis dan dalam teknis pelaksanaan berpengaruh terhadap kinera perusahaan. Secara psikologis karyawan PT. X merasa terbebani akan keahlian yang dimiliki lebih mendukung pekerjaan mereka. Tingkat keahlian serta faktor kompetensi yang dimiliki dapat mendorong secara psikologis karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan secara tidak langsung berpengaruh postif terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, sering terjadinya ketidaksesuain target pekerjaan yang diberikan oleh atasan terhadap hasil yang didapatkan. Ketika target tidak tercapai maka karyawan merasa gagal memenuhi tanggung jawabnya.

Timbulnya perasaan dirugikan yang disebabkan oleh adanya tingkat kepentingan pada beberapa pihak yang terlibat, serta perlakuan dengan raut muka yang tidak bersahabat yang dapat mempengaruhi proses bekerja. Kegiatan ini dapat berlangsung secara terus-menerus yang akan memicu timbulnya stres dan konflik kerja. Sehingga berakibat kepada peluang promosi jabatan yang semakin sulit dan timbulnya rasa ketidak kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Walaupun dalam konsep ideal, untuk mendapatkan promosi jabatan dipengaruhi oleh lama masa kerja dan juga usia. Karyawan dengan usia kerja yang masih rendah dan usia yang masih muda memiliki peluang yang kecil. Pada tingkat kedisplinan karyawan dapat dikatakan rendah, dilihat dari cara kerja yang belum mampu sepenuhnya karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada beberapa karyawan dan mempergunakan waktu kerja dengan efisien serta efektif.

Tidak hanya secara psikologis, namun pada faktor lingkungan fisik pun dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap pekerjaan karyawan di PT. X. Ruang gerak yang minim karena terdapat pembatas meja kerja yang cukup menyita tempat kerja dan tumpukan dokumen. Selain itu kebisingan yang dipengaruhi oleh proses produksi pada listrik yang dihasilkan oleh mesin seperti *boiler* dan turbin serta lingkungan kerja yang ramai dalam satu lingkup ruangan dapat

menjadi faktor yang membuat karyawan menjadi tidak nyaman saat bekerja. Berdasarkan pokok bahasan pada faktor psikologis dan lingkungan fisik tersebut, dari berbagai literatur ada beberapa faktor yang saling terkait berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada industri pembangkit listrik diantaranya; kompetensi, stres kerja, konflik kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kelima variabel ini berpengaruh baik langsung mapun tidak langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan.

Menurut Robbins dalam Hadiwijaya mengatakan bahwa kompetensi merupakan perpaduan antara kemampuan intelektual dan kemampuan fisik [7]. Kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki oleh pegawai, yang mengarah kepada perilaku pada pekerjaan dan ketetatapan organisasi. Kemampuan untuk melakukan dan melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan dapat dikatakan sebagai kompetensi.

Kompetensi ini, akan menentukan tingkat stres karyawan. Menurut Mangkunegara dalam Krisnawati mengemukakan bahwa stres merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam mengahadapi pekerjaan [9]. Stres kerja ini tampak dari emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Pada prinsipnya, setiap manusia membutuhkan stress untuk menjaga keseimbangan jiwanya, sedangkan distress merupakan stres yang meningkat yang melewati batas optimal dan peristiwa atau situasinya dialami sebagai ancaman yang mencemaskan. Stres yang positif disebut eustress sedangkan stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut distress.

Selain stres kerja, karyawan dapat menimbulkan konflik kerja baik dalam jangka waktu pendek atau pun panjang. Menurut Aditama dalam Wenur menjelaskan konflik merupakan suatu kehidupan sosial dalam berbagai keadaan yang dapat mengakibatkan ketidaksetujuan, kontroversi, dan pertentangan diantara dua pihak atau lebih secara berkesinambungan [20].

Stres kerja dan konflik kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pimpinan dengan sesama karyawan [19]. Menurut Waruwu kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan pada kecakapan dan kemampuan yang dimiliki [19]. Kinerja yang baik akan menghasilkan tujuan yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Antara kompetensi, stres kerja, konflik kerja, kepuasaan kerja merupakan variabel yang perlu diuji hubungan satu sama lain untuk peningkatan kinerja karyawan. Pada proses pengujian hubungan tersebut, Penelitian ini menggunakan metode structural equation modeling partial least square

(SEM-PLS). SEM merupakan suatu teknik *modeling* statistik yang bersifat *cross-sectional*, linear dan umum yang dapat memberikan intrepretasi terhadap hubungan-hubungan yang terjadi. SEM kemudian berkembangan menjadi SEM berbasis *partial least square* dengan pendekatan varian yang mampu melakukan prediksi terhadap hubungan yang terjadi walaupun jumlah sample yang relatif sedikit untuk pengembangan teori dan prediksi. Dengan adanya metode SEM-PLS pada penelitian ini dapat menghasilkan model *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dapat menentukan seberapa besar pengaruh hubungan yang terjadi antar variabel-variabel dalam model.

Adapun hubungan yang akan diuji dalam penelitian ini diantaranya hubungan kompetensi terhadap stres kerja, stres kerja terhadap konflik kerja, kompetensi terhadap kepuasan kerja, stres kerja terhadap kepuasan kerja, konflik kerja terhadap kepuasan kerja, kompetensi terhadap kinerja karyawan, stres kerja terhadap kinerja karyawan, konflik kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode structural equation modeling (SEM) berbasis partial least square (PLS) atau biasa disebut SEM-PLS. Untuk melakukan pengujian terhadap model yang telah dibuat berdasarkan hasil brainstorming dan wawancara di PT. X tersebut, maka peneliti dalam pengolahan datanya menggunakan software smart PLS 3.2.9. Adapun responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada industri pembangkit baik yang bekerja sebagai teknisi, maintenance, SDM, keuangan, supervisor, maupun bagian administratif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 130 responden.

A. Indentifikasi Variabel

Untuk menentukan variabel dalam peningkatan kinerja karyawan, hal pertama dilakukan Peneliti adalah mengumpulkan berbagai literatur terkait dari jurnal dan buku kemudian keempat variabel beserta indikatornya divalidasi melalui observasi atau wawancara langsung terhadap karyawan di PT. X kemudian dilakukan *brainstorming* terhadap variabel dan indikator yang sesuai dengan industri pembangkit listrik. Sehingga variabel yang menjadi pokok bahasan pada penelitian ini yaitu kompetensi, stres kerja, konflik kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

B. Identifikasi Indikator

Untuk dapat menentukan indikator pada setiap variabel laten tersebut, peneliti tetap mengacu pada teori yang ada dan melihat kondisi yang terjadi pada industri pembangkit tersebut, serta mengumpulkan informasi mengenai kebijakan yang dijalankan di PT. X serta permasalahan karyawan terhadap

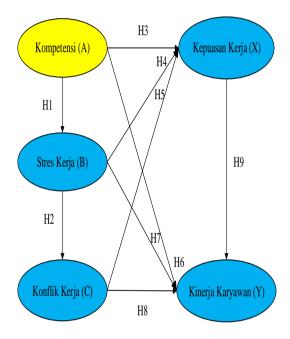
beban psikologis ketika sedang bekerja. Adapun indikator dari masing-masing variabel laten dapat dilihat pada Tabel 1.

TABEL 1. INDENTIFIKASI INDIKATOR

INDENTIFIKASI INDIKATOR						
Variabel Laten	Simbol	Indikator	Sumber			
Kompetensi	A1	Pengetahuan	Yuliana [21]			
	A2	Keahlian				
	A3	Kemampuan				
	A4	Keterampilan	Fitria, Merry Muspita Dyah			
	111	recerumpnum	Utami dan Ridwan Iskandar			
	A5	Pengalaman	[5] Hendra Hadiwijaya dan Agustina Hanafi [7]			
Stres Kerja	B1	Tugas Terlalu banyak	Ahmad Aswan W. [19]			
	B2	Supervisor Kurang Pandai				
	В3	Terbatasnya Waktu	Siti Krisnawati dan Yuyun Tri Lestari [9]			
	B4	Tanggung Jawab Tidak				
	D.5	Memadai				
	B5 B6	Frustasi Target dan				
	ь	harapan				
Konflik	C1	Egoisme	Ahmad Aswan W. [19]			
Kerja	C2	Perbedaan				
•		Pendapat				
	C3	Salah Paham				
	C4	Perasaan	Siti Krisnawati dan Yuyun			
	C.F	Dirugikan	Tri Lestari [9]			
	C5	Perasaan				
	C6	Sensitif Visi yang				
	Co	Berbeda dalam				
		Pekerjaan				
	C7	Lelah Secara				
		Mental dengan				
		Pekerjaan				
Kepuasan	X1	Peluang	Ahmad Aswan W. [19]			
Kerja		Promosi				
	X2	Hubungan				
		dengan Rekan				
	372	Kerja				
	X3 X4	Gaji	Eitaio Monay Myonito Dyoh			
	Λ4	Penghargaan Kerja	Fitria, Merry Muspita Dyah Utami dan Ridwan Iskandar			
	X5	Kecocokan	[5]			
	713	Kerja	[5]			
Kinerja	Y1	Target	Yuliana [21]			
Karyawan		Pekerjaan				
	Y2	Tanggung	Siti Krisnawati dan Yuyun			
		Jawab	Tri Lestari [21]			
		Pekerjaan				
	Y3	Kualitas	Ahmad Aswan W. [19]			
	V/4	Pekerjaan				
	Y4	Kemampuan				
	Y5	Kerjasama Kedisplinan	M. Syamsul Ma'arif,			
	13	Konspillian	Anggraini Sukmawati dan			
			Dessy Damayanthy [11]			

C. Model Konseptual

Model konseptual disusun berdasarkan teori hubungan yang didapatkan dalam penelitian sebelumnya. Selain itu, hubungan yang terbentuk juga didapatkan dari hasil brainstorming dari perusahaan. Dengan terbentuknya hubungan antar variabel tersebut maka dapat disusun model konseptual peneltian yang menggambarkan hubungan antar variabel yang nantinya diturunkan dalam bentuk hipotesis penelitian. Untuk dapat menentukan hubungan antar variabel yang akan digunakan, maka juga diperlukan teori dasar serta referensi dari penelitian sebelumnya model konseptual ini juga biasa juga didefiniskan sebagai model path diagram. Model inilah sebagai dasar penggambaran hubungan dalam model dalam SmartPLS yang nantinya dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang terbentuk. Setelah merancang path diagram, dapat dilakukan pengujian hipotesis berdasarkan pada jalur yang telah dibuat antar variabel.



Gambar 1. Model Konseptual

D. Pengujian Hipotesis

Tahap ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel. Ada sembilan hipotesis yang akan dilakukan pengujian, yaitu:

Hipotesis 1 : Kompetensi berpengaruh negatif terhadap stres kerja.

Hipotesis 2 Stres kerja berpengaruh positif

Hipotesis 2 : terhadap konflik kerja.

Hipotesis 3 : Kompetensi berpengaruh positif

terhadap kepuasan kerja.

Stres kerja berpengaruh negatif

Hipotesis 4 : Stres Kerja berpengarun ne terhadap kepuasan kerja.

Konflik kerja berpengaruh Hipotesis 5 negatif terhadap kepuasan kerja. Kompetensi berpengaruh positif Hipotesis 6 terhadap kinerja karyawan. Stres keria berpengaruh negatif Hipotesis 7 terhadap kinerja karyawan. Konflik keria berpengaruh Hipotesis 8 negatif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan berpengaruh kerja Hipotesis 9 positif terhadap kinerja karyawan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian SEM-PLS didapatkan bahwa hasil pengujian validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan terdapat pada model, ada nilai *loading factor* yang tidak memenuhi standar loading faktor > 0,7 yaitu pada indikator X3 (indikator mengenai gaji pada variabel kepuasan kerja. Oleh karena itu perlu dilakukannya modifikasi dengan mengeliminasi indikator X3 karena indikator dianggap tidak mampu menjelaskan variabel tersebut. Setelah melakukan eliminasi pada indikator X3 maka kembali dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas pada model penelitian seperti berikut ini.

A. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran dilakukan bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator pembentuk konstruk laten dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori. Selain itu dengan evaluasi model pengukuran (outer model) ini dapat juga mengetahui hubungan antara variabel laten dengan variabel manifestnya (indikator).

Loading Factor

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya nilai pada indikator setiap konstruknya. Nilai *loading factor* > 0,7 dapat dikatakan valid dan dapat digunakan dalam model penelitian. Pada indikator yang memiliki nilai *loading factor* < 0,70 harus dihilangkan agar validitas dan reliabilitas dari model ini dapat ditingkatkan [13]. Pengujian nilai loading faktor tersebut dapat dilihat pada Pada gambar 2. Pada gambar diagram jalur SEM-PLS terlihat bahwa semua indikator memperoleh nilai *loading factor* > 0,7 setelah dilakukannya modifikasi dengan menghilangkan indikator X3 sehingga dapat dilanjutkan pada langkah selanjutnya.

Averange Variance Extracted (AVE)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui validitas dari konstruk pada model penelitian. Nilai *average variance extracted* (AVE) > 0,5 dapat mengartikan validitas konvergen yang baik pada variabel tersebut [17].

TABEL 2. AVERAGE VARIANCE EXTRACTED (AVE)

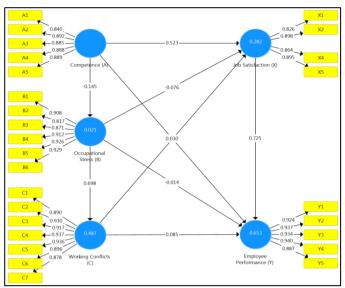
Variabel	Averange Variance Extracted (AVE)
Kompetensi (A)	0,773
Stres Kerja (B)	0,800

Konflik Kerja (C)	0,832
Kepuasan Kerja (X)	0,759
Kinerja Karyawan (Y)	0,855

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa semua variabel memperoleh nilai *average variance extracted* (AVE) > 0,5 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel memenuhi syarat pada pengujian validitas.

Cross Loading

Cross loading yang merupakan salah satu cara untuk menguji validitas diskriminan. Nilai cross loading harus > 0.7 dalam satu variabel atau nilai cross loading pada setiap indikator yang mengukur variabel latennya harus lebih tinggi dibandingkan dengan variabel laten lainnya [16].



Gambar 2. Diagram Jalur SEM-PLS

TABEL 3.

Indikator	Kompetensi (A)	Stres Kerja (B)	OSS LOADING Konflik Kerja (C)	Kepuasan Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)
A1	0,840	-0,117	-0,214	0,370	0,330
A2	0,892	-0,083	-0,174	0,542	0,502
A3	0,885	-0,151	-0,096	0,450	0,472
A4	0,888	-0,178	-0,220	0,502	0,428
A5	0,889	-0,112	-0,225	0,429	0,518
B 1	-0,006	0,908	0,544	0,005	0,080
B2	-0,071	0,817	0,576	-0,145	-0,115
В3	-0,182	0,871	0,584	-0,089	-0,010
B 4	-0,176	0,912	0,643	-0,200	-0,189
B5	-0,130	0,926	0,644	-0,150	-0,017
В6	-0,176	0,929	0,721	-0,097	-0,093
C1	-0,185	0,568	0,890	-0,071	0,021
C2	-0,262	0,583	0,930	-0,167	-0,119
С3	-0,227	0,650	0,917	-0,148	-0,061
C4	-0,162	0,636	0,937	-0,107	-0,041
C5	-0,235	0,650	0,936	-0,188	-0,151
C6	-0,154	0,602	0,896	-0,093	0,002

C7	-0,116	0,738	0,878	-0,071	0,018
X1	0,321	-0,150	-0,055	0,826	0,632
X2	0,536	-0,103	-0,214	0,898	0,774
X4	0,288	-0,023	-0,043	0,864	0,610
X5	0,614	-0,165	-0,116	0,895	0,728
Y1	0,486	-0,147	-0,085	0,706	0,924
Y2	0,507	-0,072	-0,019	0,695	0,937
Y3	0,496	-0,062	-0,047	0,735	0,934
Y4	0,489	-0,028	-0,104	0,800	0,940
Y5	0,420	-0,030	0,016	0,738	0,887

Pada tabel 3 diatas dari hasil perhitungan *cross loading* diperoleh semua nilai *loading* pada variabel yang dituju lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* pada variabel lain. Dapat diartikan bahwa semua variabel telah valid.

kompetensi hanya sebesar -0,145. Jadi semua variabel telah memenuhi kriteria dimana akar kuadrat AVE > korelasi antar variabel laten, sehingga semua variabel telah memenuhi kriteria.

tinggi dari pada korelasi antara variabel stres kerja dengan

Cross Loading dengan Kriteria Fornell-Larcker

Adapun untuk menilai validitas diskriminan dengan cara lain yaitu dengan *cross loading* pada kriteria Fornell-Larcker.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai dari akar AVE pada variabel stres kerja adalah 0,895 lebih

TABEL 4.

CROSS LOADING DENGAN KRITERIA FORNELL-LARCKER

Variabel	Kompetensi (A)	Stres Kerja (B)	Konflik Kerja (C)	Kepuasan Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Kompetensi (A)	0,879				
Stres Kerja (B)	-0,145	0,895			
Konflik Kerja (C)	-0,209	0,698	0,912		
Kepuasan Kerja (X)	0,527	-0,131	-0,133	0,871	
Kinerja Karyawan (Y)	0,519	-0,072	-0,053	0,796	0,925

Cronbach's Alpha

Menurut Sarwono dan Narimawati dalam Alfa menyatakan bahwa suatu variabel laten dapat dikatakan mempunyai realibilitas yang baik apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7 [1].

TABEL 5. CRONBACH'S ALPHA

Variabel	Cronbach's Alpha	
Kompetensi (A)	0,927	
Stres Kerja (B)	0,950	
Konflik Kerja (C)	0,966	
Kepuasan Kerja (X)	0,895	
Kinerja Karyawan (Y)	0,958	

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel memperoleh nilai *cronbach's alpha >* 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel telah reliabel.

Composite Reliability

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui konsistensi secara internal. Menurut Sarwono dan Narimawati dalam Alfa menyatakan bahwa suatu variabel laten dapat dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik apabila nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7 [1,11].

TABEL 6.

COMPOSITE RELIABILITY

Variabel	Composite Reliability
Kompetensi (A)	0,945
Stres Kerja (B)	0,960
Konflik Kerja (C)	0,972

Kepuasan Kerja (X)	0,927
Kinerja Karyawan (Y)	0,967

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel memperoleh nilai *composite reliability* > 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel telah reliabel.

B. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Setelah kita melakukan evaluasi model pengukuran (*outer model*) dengan pengujian validitas dan reliabilitas, maka langkah selanjutnya adalah melakukan evaluasi model struktural (*inner model*).

Uji Coefficient of Determination (R²)

Pengujian R² digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen [4].

TABEL 7.

	Variabel	\mathbb{R}^2	Kesimpulan
_	Stres Kerja (B)	0,021	Lemah
	Konflik Kerja (C)	0,487	Lemah
	Kepuasan Kerja (X)	0,282	Lemah
_	Kinerja Karyawan (Y)	0,653	Moderate

UJI COEFFICIENT OF DETERMINATION (R2)

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh bahwa pada variabel kinerja karyawan (Y) yang memiliki nilai R² sebesar 0,653 yang artinya 65,3 % yang mempengaruhi dan sisanya dipengaruhi faktor lain. Pada tabel diatas hanya variabel kinerja karyawan (Y) yang memiliki model moderate, sedangkan model lainnya berpengaruh lemah.

Uji Effect Size (f²)

Pada penelitian ini, Effect size digunakan untuk mengetahui perubahan nilai R² pada konstruk endogen. Perubahan nilai R² tersebut menunjukan apakah ada pengaruh yang signifikan konstruk eksogen terhadap konstruk endogen.

TABEL 8.
UJI EFFECT SIZE (F²)

Variabel	Stres Kerja (B)	Konflik Kerja (C)	Kepuasan Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Kompetensi (A)	0,021		0,364	0,047
Stres Kerja (B)		0,951	0,004	0,000
Konflik Kerja (C)			0,001	0,011
Kepuasan Kerja (X)				1,088
Kinerja Karyawan (Y)				

Tabel 8 diatas menunjukkan bahwa variabel stres kerja (B) terhadap konflik kerja (C) memiliki pengaruh yang besar, sama halnya pada variabel kompetensi (A) terhadap kepuasan kerja (X) dan variabel kepuasan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk variabel kompetensi (A) terhadap stres kerja (B) memiliki pengaruh sedang, sama halnya pada variabel kompetensi (A) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh sedang. Sedangkan, variabel lainnya memiliki pengaruh yang kecil.

Uji Predictive Relevance (Q^2)

Menurut Ghozali dalam Djoyohadikusumo menyatakan pengujian ini dilakukan untuk menvalidasi kemampuan prediksi model. Interpretasi hasil dari Q^2 predictive relevance adalah $Q^2 > 0$ menunjukkan variabel laten eksogen baik (sesuai) sebagai variabel penjelas yang mampu memprediksi variabel endogennya [6].

TABEL 9. UJI *PREDICTIVE SIZE* (Q²)

Variabel	SSO	SSE	Q ² (=1- SSE/SSO)
Kompetensi (A)	650,000	650,000	
Stres Kerja (B)	780,000	769,289	0,014

Konflik Kerja (C)	910,000	554,720	0,390
Kepuasan Kerja (X)	520,000	424,709	0,183
Kinerja Karyawan (Y)	650,000	300,234	0,538

Pada tabel.9 diatas diperoleh nilai Q^2 dari hasil pengolahan dengan *blindfolding* memiliki nilai $Q^2 > 0$ yang artinya semua variabel memiliki prediksi relevansi.

Goodness of Fit (GoF)

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur kebaikan model struktural dan pengukuran secara keseluruhan (Sholiha, 2015).

TABEL 10.

GOODNESS OF FIT (GOF)

GOODNESS OF TH (GOT)						
Variabel	Communality	\mathbb{R}^2	GoF	Kesimpulan		
Stres Kerja (B)	0,800	0,021				
Konflik Kerja (C)	0,832	0,487	0,541	Large		
Kepuasan Kerja (X)	0,759	0,282				

Berdasarkan tabel diatas terdapat nilai GoF *large* sebesar 0,541. Nilai GoF variabel tersebut > 0,36 yang artinya model memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan data pengamatan, sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa model yang terbentuk adalah valid.

IV. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pada model penelitian yang telah dilakukan terdapat 9 item koefisien jalur pada model penelitian SEM.

Untuk pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menjadikan nilai t-*value* pada taraf signifikansi 5% sebagai parameter. Jika hubungan antara variabel memiliki nilai p-*value* > 0.05 artinya terdapat hubungan antara variabel tersebut. Maka H_0 ditolak H_1 diterima. Untuk sampel asli (O) merupakan nilai koefisien jalur yang dapat digunakan untuk menentukan arah hubungan koefisien korelasi. Jika koefisien korelasi yang positif menunjukkan bahwa ada hubungan positif antar konstruk dan sebaliknya [18]. Tingkat koefisien korelasi dengan interval 0.00-0.199 artinya sangat rendah; 0.20-0.399 artinya rendah; 0.40-0.599 artinya sedang; 0.60-0.799 artinya kuat dan 0.80-1.00 artinya sangat kuat [18].

TABEL 11. PENGUJIAN HIPOTESIS

Hipotesis	Item	Sample	T Statistik	P Values	Kesimpulan	
1	Kompetensi (A) -> Stres Kerja (B)	-0,145	1,232	0,218	Ditolak	
2	Stres Kerja (B) -> Konflik Kerja (C)	0,698	13,237	0,000	Diterima	
3	Kompetensi (A) -> Kepuasan Kerja (X)	0,523	4,762	0,000	Diterima	
4	Stres Kerja (B) -> Kepuasan Kerja (X)	-0,076	0,759	0,448	Ditolak	
5	Konflik Kerja (C) -> Kepuasan Kerja (X)	0,030	0,202	0,840	Ditolak	
6	Kompetensi (A) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,152	1,289	0,198	Ditolak	
7	Stres Kerja (B) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0,014	0,211	0,833	Ditolak	
8	Konflik Kerja (C) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,085	1,067	0,287	Ditolak	
9	Kepuasan Kerja (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,725	5,750	0,000	Diterima	

A. Pengaruh Variabel Kompetensi Terhadap Variabel Stres Kerja

Kompetensi memiliki karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu [12]. Variabel kompetensi terhadap variabel stres kerja secara bersama-sama tidak menjadi bahan pertimbangan utama yang dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan di PT. X. Sehingga PT. X perlu menjaga hubungan pada kompetensi yang dimiliki karyawan terhadap stres kerja yang dihadapi selama bekerja, agar mampu menciptakan kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang baik pula.

B. Pengaruh Variabel Kompetensi Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Deswarta memiliki persamaan yang sama [3], dimana kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat menjelaskan bahwa perusahaan dapat mempertahankan kompetensi karyawan pada bidang keahlian dengan baik, sehingga perlu mempertahankan serta berusaha meningkatkan kompetensi karyawannya dengan baik. Karyawan yang memiliki kemampuan, keterampilan dan juga

pendidikan yang baik akan mampu merasa percaya diri dan puas akan pekerjaan yang dilakukannya [7]. Jika karyawan sudah merasa puas maka akan memberikan dampak positif dalam kefektifan bekerja, meransang semangat kerja serta loyalitas yang tinggi. Oleh karena itu, kompetensi menjadi aspek yang perlu dipertimbangkan PT. X dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

C. Pengaruh Variabel Kompetensi Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Kemampuan untuk berkembang dalam segi keterampilan dan potensi pengembangan karir menjadi salah satu upaya dalam meningkatkan kompetensi karyawan [14]. Pada penelitian ini variabel kompetensi yang dimiliki karyawan tidak mampu menjelaskan secara langsung terhadap kinerja karyawan di PT. X. Oleh sebab itu variabel kinerja karyawan dipengaruhi secara langsung oleh variabel lainnya.

D. Pengaruh Variabel Stres Kerja Terhadap Variabel Konflik Kerja

Pada variabel stres kerja di PT. X dipengaruhi oleh indikator target dan harapan yang tidak sesuai dengan hasil yang didapatkan. Hal ini biasanya terjadi pada karyawan yang memiliki target untuk mencapai kenaikan jabatan dan juga harapan akan pekerjaan yang sedang dikerjakan, namun hasil yang didapatkan tidak sesuai ekspektasi yang mempengaruhi beban psikologis karyawan. Kondisi seseorang yang

mengalami stres kerja berpotensi untuk memilki kondisi konflik kerja dengan lingkungan sekitarnya. Pengaruh stres kerja terhadap konflik kerja menjadi peranan penting pada beban secara psikis yang dihadapi oleh karyawan [20].

E. Pengaruh Variabel Stres Kerja Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Adapun hasil penelitian ini sama halnya dengan hasil penelitian Waruwu [19], dimana stres kerja tidak berpengaruh positif. Tingkat stres kerja terhadap kepuasan kerja di PT. X masih pada tingkat terkontrol. Stres dapat sangat membantu, tetapi juga dapat berperan salah (*dysfunctional*) atau merusak kepuasan kerja. Secara sederhana, stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres [12]. Pada penelitian ini pengaruh variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja tidak berperan secara langsung. Variabel kompetensi terhadap variabel stres kerja tidak menjadi bahan pertimbangan utama yang dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan di PT. X.

F. Pengaruh Variabel Stres Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian Waruwu yang memaparkan hasil penelitian yang sama halnya dengan penelitian ini. Kondisi stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa kondisi stres kerja terhadap kinerja karyawan berada pada tingkat yang masih terkontrol [19]. Kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang dapat dikatakan memiliki stres kerja [15]. Pengaruh variabel stres kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT. X harus lebih menciptakan stres pada karyawan yang bersifat sehat, positif dan membangun.

G. Pengaruh Variabel Konflik Kerja Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Pada hasil penelitian Waruwu dengan penelitian ini memiliki kesamaan, dimana konflik kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasaan kerja [19]. Hal ini dapat diartikan bahwa konflik kerja terhadap kepuasan kerja di PT. X berada pada tingkat yang terkontrol. Ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi atau perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi didefinisikan sebagai konflik kerja [10]. Berdasarkan hasil pengujian bahwa variabel konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh secara langsung.

H. Pengaruh Variabel Konflik Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Konflik yang terlalu rendah akan mempengaruhi performasi perusahaan mengalami yang mengalami stagnasi atau rendah dan perusahaan menjadi lambat dalam menyesuaikan diri dengan berbagai perkembangan lingkungan [20]. Pada penelitian Waruwu dengan penelitian ini terdapat kesamaan, dimana konflik kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa konflik kerja di PT. X berada pada tingkat yang terkontrol. Variabel konflik kerja terhadap variabel kinerja karyawan tidak menjadi bahan pertimbangan utama yang dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan di PT. X [19].

I. Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan pada penelitian Waruwu, dimana kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [19]. Hal ini dapat menjelaskan bahwa perusahaan telah memfasilitasi hubungan yang baik terhadap sesama pegawai. Variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan menjadi bahan pertimbangan utama yang mempengaruhi kinerja perusahaan di PT. X.

V. KESIMPULAN

Setelah dilakukannya pengolahan dan analisis data, diperoleh kesimpulan kompetensi berpengaruh negatif terhadap stres kerja, namun pengaruhnya tidak signifikan. Terdapat pengaruh positif dan siginfikan stres kerja terhadap konflik kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, namun pengaruhnya tidak signifikan. Konflik kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, namun tidak signifikan. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun tidak signifikan. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, namun tidak signifikan. Konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun tidak signifikan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- [1] Alfa, A. A. G. Rachmatin, D. Agustina, F. Analisis Pengaruh Faktor Keputusan Konsumen dengan Structural Equation Modeling Partial Least Square. *Jurnal Eurekamatika*, 2017. Vol. 5 No. 2:59-71.
- [2] Basori, M. A. N. Prahiawan, W. Daenulhay. Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa, 2017, Vol. 1, No. 2: 149-157.
- [3] Deswarta. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau. *Jurnal Valuta*, 2017, Vol. 3 No. 1.
- [4] Djoyohadikusumo, S. Pengaruh Customer Satisfaction Terhadap Customer Loyality Pada Pembelian Tiket Online Pesawat di Surabaya. *Jurnal ilmiah Mahasiswa*. Universitas Surabaya, 2017, Vol. 6 No. 2: 1222-1240.
- [5] Fitria, Utami, M. M. D. U. Iskandar, R. Analisis Pengawasan dan Kompetensi Melalui Kinerja Terhadap Kepuasaan Kerja Karyawan Pada PT. East West Seed Indonesia. *Jurnal Teknologi Pertanian*, 2015, Vol. 16 No. 2: 97-106.

- [6] Ghozali, I. dan Latan, H. Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro, 2015.
- [7] Hadiwijaya, H. dan Agustina. H. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Serta Implikasinya Pada Prestasi Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya, 2016, Vol 14 No 3: 409-418.
- [8] Haribowo, I. N. Pengaruh Pengumuman Likuidasi Bank Terhadap Minat Menarik Uang dari Bank. *Jurnal Modus*. 2017. Vol. 29 No. 1: 17-35.
- [9] Krisnawati, S. dan Lestari, Y. T. Stres Kerja dan Konflik Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*. 2018. Vol. 3 No. 1: 285-292.
- [10] Lucia, R. H. Kawet, L. Trang, I. Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado. *Jurnal EMBA*. 2015.Vol.3, No. 3: 719-728.
- [11] Ma'arif, M. Syamsul, Anggraini Sukmawati dan Dessy Damayanthy. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Studi di Perusahaan Daerah Pasar Tohaga Kabupaten Bogor. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 2013. Vol. 11 No. 2: 241-249.
- [12] Pratama, S. H.dan Nugroho, S. Analisis Faktor-Faktor Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Structural Equation Modeling (Studi Kasus Kasryawan PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. Divis Noodle Cabang Semarang). *Industrial Enginerering Online Journal*. 2015. Vol. 4 No. 1.
- [13] Prakosa, G.A. Ciptomulyono, U. Achmadi, F. Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pengguna Kasmdi KBS. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 2017. Vol. 11 No. 3: 283-296.
- [14] Rosento. Analisis Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Widya Cipta. 2013. Vo. 5 No. 1.
- [15] Sari, W. R. Supriyanti. Purnama, R. Hubungan Stress Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Pembiayaan PT. FIF Group. Jurnal Anfusina, 2018, Vol. 1 No. 1.
- [16] Sauddin, A. dan Ramadhani, N. S. Analisis Pengaruh Keterampilan Mengajar, Emodi Mahasiswa, Tekanan Akademik dan Perceived Academic Control Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa Menggunakan Pendekatan SEM-PLS. Jurnal MSA. 2018. Vol. 6 Vo. 1: 6-12.
- [17] Sholiha, E. U. N. dan Salamah, M. Structural Equation Modeling-Partial Least Square untuk Pemodelan Derajat Kesehatan Kabupaten/Kota di Jawa Timur (Studi Kasus Data Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat Jawa Timur 2013). Jurnal Sains dan Seni ITS. 2015. Vol. 4 No. 2: 169-174.
- [18] Triana, D. dan Widyarto, W O. Relevansi Kualifikasi Kontraktor Bidang Teknik Sipil Terhadap Kualitas Pekerjaan Proyek Konstruksi Di Provinsi Banten. *Jurnal Fondasi*. 2013. Vol. 1 No. 1: 182-190.
- [19] Waruwu, A. A. Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*. Universitas Pembangunan Panca Budi. 2018.Vol. 10 No. 2.
- [20] Wenur, G. Sepang, J. Dotulong, L. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. 2018. Vol. 1. 6 No.1:51-60.
- [21] Yuliana. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. 2017. Vol. 17 No. 2: 135-150.
- [22] Zuhdi. Suharjo, B. Sumarno, H. Perbandingan Pendugaan Parameter Koefisien Struktural Model Melalui SEM dan PLS-SEM. JMA, 2016.. Vol. 15 No. 2: 11-22.