

Hubungan Konflik Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Fantasi Utama Nusantara

The Relationship Between Workplace Conflict and Job Satisfaction Among Employees Of PT Fantasi Utama Nusantara

Cindy Dwi Prawardani^{a,1}, Fenty Zahara Nasution^{b,2}

^{a,b}Universitas Potensi Utama, JL. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A, Medan, 20241, Indonesia
cindyryth27@gmail.com¹, fentynasution19@gmail.com²

ABSTRAK

Konflik kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Fantasi Utama Nusantara. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Fantasi Utama Nusantara dengan jumlah populasi 30 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis product moment dari Karl Pearson. Diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Fantasi Utama Nusantara. Hasil ini dapat dibuktikan dengan hasil korelasi $r_{xy} = -0,686$ dengan signifikansi sebesar 0,000. Konflik kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 47%. Ini berarti masih terdapat 53% pengaruh dari faktor lain terhadap kepuasan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian tersebut maka diharapkan dijadikan sebagai salah satu bahan kajian bagi perusahaan sebagai salah satu sarana untuk terus memperhatikan kepuasan kerja para karyawan di tempat kerja dan konflik yang dialami karyawan dalam pekerjaannya agar dapat mewujudkan visi dan misi maupun tujuan dari perusahaan.

Kata Kunci : Konflik Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Workplace conflict is one of the variablesthat affects an employee's job satisfaction. This research aims to determine the relationship between workplace conflict and job satisfaction among employees at PT Fantasi Utama Nusantara. The subjects of this study comprise the entire employee population of PT Fantasi Utama Nusantara, totaling 30 individuals. The data were analyzed utilizing Karl Pearson's product-moment correlation analysis. The findings reveal a significant negative correlation between workplace conflict and job satisfaction among the employees of PT Fantasi Utama Nusantara, as evidenced by a correlation coefficient of $r_{xy} = -0.686$ with a significance level of 0.000. Workplace conflict accounts for 47% of the variance in job satisfaction, suggesting that 53% of job satisfaction is influenced by other factors not examined in this study. These results underscore the importance for the company to continually monitor and address both job satisfaction and workplace conflicts, as these are critical to achieving the organization's vision, mission, and strategic goals.

Keywords : Workplace Conflict, Job Satisfaction.

Info Artikel :

Disubmit: 15 September 2024

Direview: 12 Oktober 2024

Diterima : 12 November 2024

Copyright © 2024 – senadimu. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi dan populasi masyarakat yang terus meningkat dalam beberapa tahun terakhir menjadikan wahana rekreasi sebagai industri yang potensial di Indonesia. Aktivitas rekreasi menjadikan individu memiliki potensi besar untuk meningkatkan ketahanan dan berkontribusi pada

kesehatan mental yang lebih baik (Takiguchi et al., 2023). Industri rekreasi tentu tidak luput dari peran karyawan sebagai tulang punggung perusahaan.

Karyawan sebagai individu yang dipekerjakan berdasarkan syarat dan kondisi yang telah ditentukan serta disepakati secara bersama, sehingga pemberi kerja akan memiliki wewenang untuk memanfaatkan jasa karyawan tersebut sesuai kebutuhan secara sah. Karyawan yang menyelesaikan tugas maupun tanggung jawabnya akan menerima upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan karyawan dapat diperoleh melalui penghargaan dan imbalan yang mereka terima.

Karyawan dianggap sebagai elemen paling vital yang akan menentukan kesuksesan suatu organisasi. Karyawan yang berkinerja baik akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap efisiensi operasional perusahaan (Saraswati & Purba, 2019). Salah satu faktor penentu kinerja karyawan adalah kepuasan kerja dimana individu yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan bekerja dengan lebih baik dibandingkan individu yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Hal ini berorientasi pada peningkatan produktivitas individu sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Kepuasan kerja karyawan tidak selalu mudah dicapai.

Fenomena yang terjadi pada karyawan di kantor utama PT Fantasi Utama atau Hillpark yaitu banyak terjadi konflik di perusahaan yang menyebabkan kurangnya kepuasan kerja karyawan. Sikap saling menyikuk dan menyindir terjadi di antara karyawan karena miss komunikasi yang berujung pada konflik personal. Konflik yang dialami karyawan tidak segera diselesaikan dengan memperbaiki komunikasi satu sama lain, tetapi malah diperparah oleh sikap saling menyindir satu sama lain. Dampaknya karyawan merasa pekerjaan yang mereka lakukan kurang maksimal karena merasa fokusnya terganggu akibat hubungan yang kurang baik.

Karyawan jarang sekali berdiskusi tentang pekerjaan mereka meskipun pekerjaan itu memiliki hubungan antar divisi. Karyawan merasa tidak puas pada pekerjaannya ditandai dengan penurunan produktivitas pekerjaan mereka. Salah satu contohnya yaitu keterlambatan dalam menyampaikan laporan yang rutin diserahkan di tanggal 20 setiap bulan. Akibatnya karyawan sering mendapat umpan balik yang tidak menyenangkan dari atasan dan mengalami penurunan semangat kerja. Suasana kantor yang tidak kondusif dan konflik yang tidak sehat berdampak pada penurunan fokus karyawan terhadap pekerjaannya.

Luthans (Prami et al., 2020) mengartikan kepuasan kerja sebagai perasaan senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Robbins dan Judge (dalam Pitasari & Perdhana, 2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan pandangan positif terhadap pekerjaan yang muncul dari penilaian terhadap karakteristik pekerjaan tersebut. Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki perasaan positif terkait pekerjaannya, sebaliknya seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif. Kepuasan kerja menurut Schermerhorn (Abdurrahman, 2018) adalah sejauh mana seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai aspek pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional ke tugas seseorang seperti fisik dan kondisi- kondisi sosial ditempat kerja.

Kepuasan kerja bagi karyawan dapat memberikan manfaat diantaranya menurut Nitisemoto (Radhiana et al., 2022) yaitu pekerjaan lebih mudah terselesaikan, meminimalisir kerusakan, memperkecil absensi, meminimalisir perpindahan karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan sejatinya akan membuat pekerjaan lebih cepat selesai sehingga dapat mengurangi beban kerja. Angka kerusakan pada bahan baku maupun peralatan dalam perusahaan dapat berkurang karena kepuasan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan selalu termotivasi untuk datang ke tempat kerjanya.

Kepuasan kerja memperkecil kemungkinan karyawan melakukan perpindahan atau pengunduran diri sehingga tingkat turn over (pergantian karyawan) pada perusahaan akan cenderung rendah.

Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki dedikasi dan motivasi untuk lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya.

Luthans menyebutkan 5 aspek-aspek kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan pimpinan dan rekan kerja. Jewell dan Siegall (Kalifatullah Ermaya & Mujdalipah, 2019) menyebutkan terdapat beberapa aspek kepuasan kerja yaitu aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial dan aspek finansial.s

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Kreitner dan Kinicki (Zuraida, 2020) ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu a) adanya pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*), yaitu kepuasan didasarkan oleh tingkat karakteristik dari suatu pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan tersebut. b) perbedaan (*discrepancies*), dimana kepuasan dapat terjadi karena memenuhi harapan dari karyawan tersebut. Apabila harapan lebih besar dari yang diterima maka karyawan tersebut merasa tidak puas begitu juga sebaliknya, karyawan akan merasa puas apabila menerima sesuai dengan harapannya. c) pencapaian nilai (*value attainment*) dimana kepuasan karyawan dapat terjadi karena adanya persepsi yang memberikan manfaat atau nilai yang penting. d) Keadilan (*equity*), yaitu perlakuan adil bagi karyawan di tempat kerjanya. e) Komponen genetik (*genetic components*), faktor genetik merupakan pembeda bagi masing-masing sifat individu.

Menurut Sutrisno (Hanawidjaya et al., 2022) ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan karyawan dalam bekerja yaitu kebijakan perusahaan yang seringkali membuat karyawan merasa tertekan dengan tugas yang mana tidak membuat karyawan fleksibel. Kemudian keberadaan *supervisor* bisa menjadi faktor ketidakpuasan dimana *supervisor* selalu memberikan tekanan kepada karyawan dan membuat karyawan tersebut tidak berkembang. Kemudian gaji yang karyawan yang biasanya dibandingkan dengan jenis pekerjaan dan kualifikasi pendidikan serta pengalaman karyawan sebelumnya. Jika gaji tidak sesuai dengan hal tersebut maka karyawan akan merasa tidak puas dalam bekerja.

Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal, karyawan menghadapi faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut menurut Pratiwi & SAP (2021) yaitu konflik kerja. Kepuasan kerja dapat terbentuk jika sesama karyawan saling mendukung dan bekerjasama dengan baik. Dampak konflik dalam perusahaan atau organisasi dapat diakibatkan oleh tujuan, nilai (*value*), atau opini seorang individu akan atau sedang dihalangi oleh individu atau kelompoklain.

Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan (Aprilia et al., 2022) dimana berbagai faktor dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan salah satunya yaitu konflik kerja. Konflik dilatarbelakangi oleh adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status dan budaya. Setiap organisasi memiliki visi, misi, dan tujuan yang dirancang berdasarkan berbagai faktor yang terkait dengan kemajuan organisasi, termasuk mengidentifikasi kebijakan, strategi, prosedur, metode, dan aturan. Dalam praktiknya, tujuan suatu perusahaan dapat diartikan secara berbeda antara individu dan antara individu dan organisasi (Lucia et al., 2015).

Kreitner dan Kinicki (Maulida & Anugrah, 2022) menyebutkan bahwa konflik merupakan pertentangan antar pribadi yang didorong oleh ketidaksukaan atau ketidaksepakatan yang sifatnya pribadi. Konflik yang serius sering kali bermula dari kemarahan yang tampaknya tidak signifikan. Jika konflik tidak segera ditangani, kerjasama di antara karyawan dalam bekerja akan terganggu dan motivasi untuk berkembang akan berkurang. Menurut Wilmot dan Hocker (Agita, 2024) mendefinisikan konflik sebagai suatu pertentangan atau perdebatan yang diungkapkan antara setidaknya dua pihak yang saling bergantung, dimana mereka saling mempersepsikan adanya

ketidaksesuaian tujuan, ketiadaan tingkah laku yang menyenangkan dan adanya campur tangan pihak lain dalam mencapai tujuan.

Konflik dilatarbelakangi oleh perbedaan ciri-ciri yang dibawa individu dalam suatu interaksi. Perbedaan-perbedaan tersebut diantaranya adalah menyangkut fisik, kepandaian, pengetahuan, adat istiadat, keyakinan, dan lain sebagainya (Widiyanto, 2018). Munculnya berbagai konflik merupakan dinamika dan perkembangan organisasi, karena itu pimpinan perlu memahami beberapa sebab yang dapat menimbulkan konflik, dan mencermati konflik sebagai suatu kejadian yang tidak dapat dipisahkan dari persoalan organisasi serta dapat menemukan cara yang paling tepat dalam menangani konflik.

Aspek-aspek yang membentuk konflik kerja menurut Wilmot dan Hocker (Nawantara, 2017) yaitu *an expressed struggle, interdependence, perceived incompatible goal, perceived scarce resources*, dan *interference*. Menurut Rivai (Aprilia et al., 2022) aspek-aspek konflik kerja yaitu konflik dalam diri seseorang, konflik antar individu, konflik antar anggota kelompok dan konflik antar kelompok. Sementara Boles et al., (Agustian & Nugroho, 2020) menyebutkan aspek-aspek konflik kerja yaitu berupa a) tekanan kerja, yaitu kondisi dinamis dimana karyawan akan merasa tertekan oleh tugas dikarenakan tugas yang dia terima, b) banyaknya tuntutan tugas, yakni terlalu banyak tuntutan yang diberikan dan terkadang pembagian tugas tidak dilakukan dengan baik, c) kurangnya kebersamaan, yaitu dimana dalam beberapa waktu satu orang dan orang lainnya terlalu sibuk dengan tugas mereka sehingga waktu bersama mereka akan berkurang dan komunikasi tidak berjalan dengan baik, c) sibuk dengan pekerjaan, merujuk pada keadaan dimana karyawan yang terlibat secara intensif dalam aktivitas profesional atau tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan mereka sehingga kurang terlibat dalam aktivitas lain di luar pekerjaan, termasuk waktu untuk bersantai, berinteraksi dengan keluarga atau teman, dan melaksanakan kegiatan pribadi, d) konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, yaitu karyawan mengalami ketidaksesuaian atau ketegangan antara berbagai komitmen dan tanggung jawab yang harus mereka penuhi dalam lingkungan kerja.

Konflik kerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Robbins (Tenggono & Melinda, 2017) faktor yang menyebabkan konflik kerja yaitu komunikasi, struktur dan variabel pribadi. Sedangkan menurut Nitisemoto (Radhiana et al., 2022) faktor-faktor penyebab timbulnya konflik adalah perbedaan pendapat, salah paham, salah satu dari kedua belah pihak merasa dirugikan dan perasaan yang terlalu sensitif. Tindakan salah satu karyawan mungkin dianggap merugikan yang lain, atau masing-masing merasa dirugikan oleh pihak yang lain. Sudah tentu seseorang yang dirugikan merasa kurang enak, kurang simpati yang kemudian menjadi saling membenci.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Soaga (2017) yang berjudul “Hubungan Konflik Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Media Medan Pers” menunjukkan bahwa ada hubungan konflik kerja dengan kepuasan kerja karyawan dimana $r = 0,674$; $p = 0.000 < 0,050$). yaitu semakin baik konflik kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja, sebaliknya semakin buruk konflik kerja, maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya hasil penelitian oleh Sari (2021) tentang “Hubungan Antara Konflik Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan BRI Cabang Teluk Kuantan Singingi” dengan analisis data menggunakan teknik korelasi *Product Moment* menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,265 dengan nilai signifikan probabilitas=0,000 ($p \leq 0,05$). Artinya semakin tinggi konflik kerja pada karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan maka semakin rendah pula konflik kerja pada karyawan.

Sementara penelitian lainnya oleh Fauzi (2021) dengan judul “Hubungan Antara Konflik Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Puskesmas Ngesrep Kota Semarang” diperoleh korelasi antara kepuasan kerja dan konflik kerja sebesar -0,264 dengan nilai $p < 0,050$. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini dapat diterima, yakni terdapat hubungan negatif antara konflik kerja dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi konflik kerja maka semakin rendah kepuasan kerja. Sebaliknya, semakin rendah konflik kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Dari fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan konflik kerja yang dialami karyawan dalam sebuah perusahaan dengan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif korelasi yang memiliki tujuan untuk mengukur hubungan antara konflik kerja dengan kepuasan kerja. Menurut (Sugiyono, 2021) Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT Fantasi Utama Nusantara. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan di PT Fantasi Utama Nusantara dengan menggunakan sampel yang diambil dari seluruh populasi di kantor yaitu berjumlah 30 karyawan. Metode pengumpulan data penelitian yang digunakan adalah skala Likert dengan pengumpulan data menggunakan bentuk kuesioner (angket).

Skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu skala konflik kerja dan skala kepuasan kerja. Menurut (Sugiyono, 2021) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Product Moment dengan bantuan program SPSS 25 for windows yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik kerja dengan kepuasan kerja.

Skala konflik kerja disusun berdasarkan aspek-aspek konflik kerja yang dikemukakan oleh Wilmot dan Hocker (Nawantara, 2017) yaitu *an expressed struggle, interdependence, perceived incompatible goal, perceived scarce resources, interference*. Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Luthans (Soesatyo, 2016) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan pimpinan dan rekan kerja.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *Product Moment* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik kerja dengan kepuasan kerja. Sebelum dilakukan analisa data menggunakan rumus Product Moment terlebih dahulu akan dilakukan uji asumsi terhadap hasil penelitian yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi dari masing masing variabel penelitian yaitu variabel bebas dan variabel terikat menyebar secara normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan *Shapiro-Wilk*, dengan program SPSS for Windows versi 25. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian, yaitu variabel terikat (kepuasan kerja) dan variabel bebas (konflik kerja) memiliki hubungan linear. Adapun perhitungan teknik analisis data tersebut adalah dengan didasari pada uji statistik, penelitian ini akan menggunakan bantuan pengolahan data menggunakan *software, Statistical Package Social Sciences (SPSS) for Windows versi 25*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala konflik kerja dan skala kepuasan kerja yang selanjutnya dilakukan skoring terhadap skala yang telah dikumpulkan. Uji coba yang peneliti lakukan menggunakan try out terpakai dikarenakan sampel yang digunakan hanya berjumlah 30 karyawan. Dewi dan Tience (Maharani, 2022) menyebutkan bahwa try out terpakai adalah data skala penelitian yang disebar sebanyak satu kali dan langsung digunakan dan dianalisis karena keterbatasan anggota populasi yang akan menjadi partisipan dalam penelitian.

Skala konflik kerja disusun berdasarkan aspek-aspek konflik kerja oleh Wilmot dan Hocker (Nawantara, 2017) yaitu *an expressed struggle, interdependence, perceived incompatible goal, perceived scarce resources, interference*. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar kepada 30 karyawan PT Fantasi Utama Nusantara menunjukkan bahwa skala konflik kerja yang berjumlah 35 butir aitem yang disebar pada subjek penelitian yang berjumlah 30 orang ini didapatkan hasil bahwa terdapat 5 aitem yang gugur, yakni butir 9, 11, 14, 18, 20. Sedangkan butir yang valid berjumlah 30 aitem dengan nilai pearson correlation bergerak dari rhit -0,083 sampai rhit 0,865. Kemudian diperoleh nilai Cronbach's Alpha yaitu sebesar 0,921 yang memiliki arti bahwa sebanyak 30 butir aitem pertanyaan yang dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Konflik Kerja

Aspek	Indikator	Nomor Butir				Jumlah
		<i>Favourable</i>		<i>Unfavourable</i>		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
<i>An Expressed Struggle</i> (Konflik Yang Diungkapkan)	Adanya perbedaan persepsi dengan orang lain	1,34	-	8	-	3
	Tidak mampu mengkomunikasikan pendapat dengan baik	3,7	-	10,16	-	4
<i>Interdependence</i> (Saling Ketergantungan)	Merasa bergantung dengan orang lain	5	9	12	18	4
	Merasa terpengaruh dengan pilihan yang dibuat orang lain	31	11	-	20	3
<i>Perceived Incompatible Goal</i> (Tujuan Yang Tidak Sesuai)	Memiliki tujuan yang berbeda dengan orang lain	13,33	-	2	-	3
	Memiliki prioritas yang berbeda dengan rekan kerja	15,35	-	4	-	3
<i>Perceived Scarce Resources</i> (Keterbatasan Sumber Daya)	Merasa tidak dihargai rekan kerja	17,29	-	6,30	-	4
	Merasa rendah diri	19,32	-	-	14	3
<i>Interference</i> (Gangguan)	Merasa terganggu dengan tindakan orang lain	21,23	-	22,28	-	4
	Kepentingannya dihalangi orang lain	25,27	-	24,26	-	4

Aspek	Indikator	Nomor Butir				Jumlah
		<i>Favourable</i>		<i>Unfavourable</i>		
TOTAL		18	2	12	3	35

Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Luthans (Soesatyo, 2016) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan pimpinan dan rekan kerja. Pada setiap skala kepuasan kerja yang berjumlah 35 butir aitem yang disebar pada subjek penelitian berjumlah 30 orang didapatkan hasil bahwa terdapat 5 aitem yang gugur, yakni butir 9, 14, 16, 20, 34. Sedangkan butir yang valid berjumlah 30 aitem dengan nilai pearson correlation bergerak dari rhit $-0,046$ sampai rhit $0,788$. Hasil dari uji reliabilitas skala Kepuasan Kerja sebesar $0,920$ dan dinyatakan reliabel karena $0,920 > 0,70$.

Tabel 2. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Kepuasan Kerja

Aspek	Indikator	Nomor Butir				Jumlah
		Favourable		Unfavourable		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
Pekerjaan itu sendiri	Merasa puas dengan pekerjaannya	1,7	-	10	16	4
	Tingkat kesulitan pekerjaan sesuai dengan kemampuan	3	9	12,18	-	4
Gaji	Gaji sesuai dengan beban kerja	5,11	-	-	14,20	4
Promosi	Mendapat peluang meningkatkan kemampuan	13,31	-	24	-	3
	Mendapat peluang mendapatkan penghargaan	21,33	-	8	-	3
Pengawasan pimpinan	Merasa puas dengan pengawasan yangdiberikan pimpinan	23,35	-	6	-	3
	Kemampuan pimpinan memberikan dukungan	25,32	-	4	-	3
Rekan kerja	Mampu memberikan dukungan sosial	15,27	-	2,22	-	4
	Mampu bekerja sama dalam tim	17,19	-	26,30	-	4
	Merasa nyaman berinteraksi dengan rekan kerja	28	34	29	-	3
TOTAL		18	2	12	3	35

Uji normalitas dengan *Shapiro-Wilk* dapat dilihat dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) $\geq 5\%$ atau $0,05$. Uji normalitas pada variabel konflik kerja memiliki hasil signifikansi (Sig.) sebesar

0,539 dimana $0,539 > 0,05$ yang artinya data dari skala konflik kerja berdistribusi normal. Uji normalitas variabel kepuasan kerja memiliki hasil signifikansi (Sig.) sebesar 0,082 dimana $0,082 > 0,05$ yang artinya skala kepuasan kerja berdistribusi normal.

Tabel 3. Tabel Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas

Variabel	Rerata/ Mean	Shapiro-Wilk	Std. Deviation (SD)	Keterangan
Konflik Kerja	95,63	,539	9,817	Normal
Kepuasan Kerja	61,17	,082	9,959	Normal

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan linier antara kedua variabel. Uji linieritas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS Statistik versi 25. Hasil uji linieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel ANOVA di bawah dengan keterangan deviation from linearity dengan nilai signifikan lebih dari 0,05

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas Skala Konflik Kerja dan Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Tot_Konf.Krj * Tot_Kep.Krj	Between Groups	(Combined)	2181,050	19	114,792	1,870	,155
		Linearity	1313,639	1	1313,639	21,398	,001
		Deviation from Linearity	867,411	18	48,189	,785	,686
	Within Groups		613,917	10	61,392		
	Total		2794,967	29			

Dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi pada Deviation from Linierity adalah 0,686 yaitu lebih besar dari 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan antara variabel konflik kerja dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linier ($0,686 > 0,05$).

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Product Moment

Statistik	Koefisien (r _{xy})	Koef.Det (r ²)	Sig	BE %	Keterangan
X-Y	-0,686	0,470	0,000	47 %	S

Berdasarkan tabel hasil korelasi *product moment* pada tabel diatas dapat dilihat bahwa $r_{xy} = -0,686$ (bertanda negatif) dan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 yang artinya terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik kerja dengan kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi konflik kerja

makan kepuasan kerjanya rendah, sebaliknya semakin rendah konflik kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Pada hasil perhitungan analisis *Product Moment* itu juga menunjukkan bahwa konflik kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 47%. Ini berarti masih terdapat 53% pengaruh dari faktor lain terhadap kepuasan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor lain tersebut yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja misalnya menurut Sutrisno (Hanawidjaya et al., 2022) yaitu kebijakan perusahaan, supervisor dan gaji.

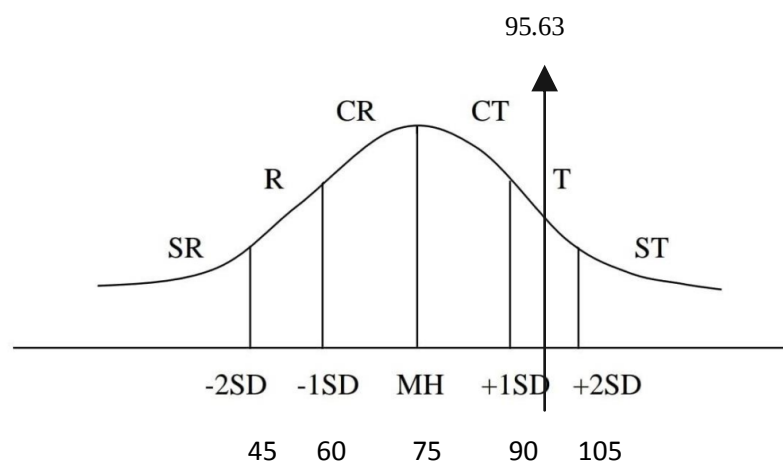
Pada variabel konflik kerja, jumlah butir yang valid sebanyak 30 butir aitem yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $[(30 \times 1) + (30 \times 4)] : 2 = 75$. Nilai SD hipotetiknya adalah $[(30 \times 4) - (30 \times 1)] : 6 = 15$. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja, jumlah butir yang valid sebanyak 30 butir aitem yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $[(30 \times 1) + (30 \times 4)] : 2 = 75$. Nilai SD hipotetiknya adalah $[(30 \times 4) - (30 \times 1)] : 6 = 15$.

Tabel 5. Statistik Induk

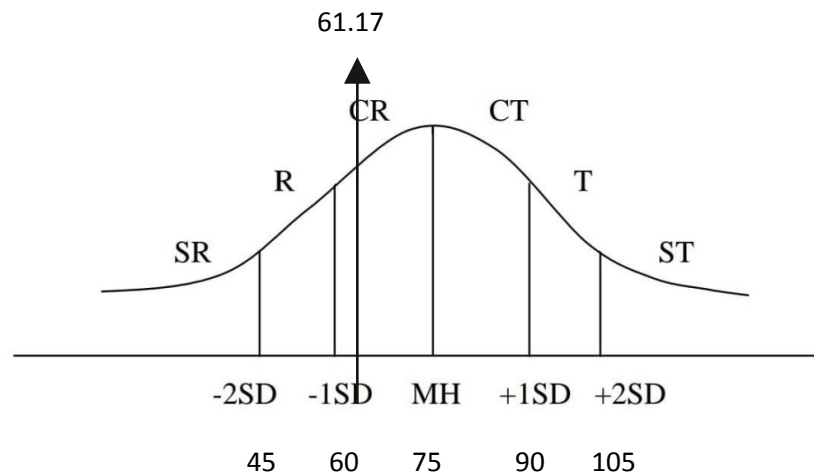
Variabel	N	Rata-rata	SD
Konflik Kerja	30	95.63	9.817
Kepuasan Kerja	30	61.17	9.959

Berdasarkan hasil analisis data, seperti yang terlihat dari hasil uji normalitas dan statistik induk diketahui bahwa mean empirik variabel konflik kerja sebesar 95,63 dengan bilangan SD 9.817. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja, mean empiriknya sebesar 61.17 dengan bilangan SD sebesar 9.959. Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata diatas (mean hipotetik dan mean empirik), maka dapat dinyatakan bahwa konflik kerja dari karyawan PT Fantasi Utama Nusantara tinggi dan kepuasan kerja pada karyawan PT Fantasi Utama Nusantara cenderung rendah.

Gambar 1. Kurva Normal Skala Konflik Kerja



Gambar 2. Kurva Normal Skala Konflik Kerja



Konflik kerja pada karyawan PT Fantasi Utama Nusantara tergolong tinggi sebab mean empirik (95,63) lebih besar dari mean hipotetik (75) dan selisih diantara keduanya melebihi bilangan SD (9,817). Selanjutnya dalam hal kepuasan kerja pada tenaga karyawan PT Fantasi Utama Nusantara, tergolong rendah, dikarenakan mean empirik (61,17) lebih kecil dari mean hipotetik (75) dan selisih keduanya melebihi bilangan SD (9.959).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2021) dengan judul “Hubungan Antara Konflik Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Puskesmas Ngesrep Kota Semarang” dimana diperoleh korelasi antara kepuasan kerja dan konflik kerja sebesar -0,264 dengan nilai $p < 0,050$. Hasil analisis tersebut menunjukkan terdapat hubungan negatif antara konflik kerja dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi konflik kerja maka semakin rendah kepuasan kerja. Sebaliknya, semakin rendah konflik kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara konflik kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Fantasi Utama Nusantara. Artinya, semakin tinggi konflik kerja maka semakin rendah kepuasan kerja dan sebaliknya, semakin rendah konflik kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan PT Fantasi Utama Nusantara. Hasil ini dapat dibuktikan dengan hasil korelasi $r_{xy} = -0,686$ dengan signifikansi sebesar 0,000.
- Konflik kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 47%. Ini berarti masih terdapat 53% pengaruh dari faktor lain terhadap kepuasan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor lain tersebut yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja misalnya menurut Sutrisno (sebagaimana dikutip dalam Hanawidjaya et al., 2022) yaitu kebijakan perusahaan, supervisor dan gaji.
- Konflik kerja pada karyawan PT Fantasi Utama Nusantara tergolong tinggi sebab mean empirik (95,63) lebih besar dari mean hipotetik (75) dan selisih diantara keduanya melebihi bilangan SD (9.817). Kepuasan kerja pada karyawan PT Fantasi Utama Nusantara, tergolong rendah, dikarenakan mean empirik (61,17) lebih kecil dari mean hipotetik (75) dan selisih melebihi bilangan SD (9.959).

Dari kesimpulan diatas penulis memberikan saran dan masukan bagi perusahaan maupun karyawan kepada peneliti selanjutnya.

- Saran untuk karyawan

Karyawan diharapkan mencapai kepuasan kerja dengan cara menyelesaikan konflik kerja yang mereka alami satu sama lain. Permasalahan yang terjadi dalam perusahaan sebaiknya diselesaikan pada saat itu juga sehingga karyawan tetap dapat memberikan kinerja yang maksimal dan menghindari keterlambatan dalam penyerahan laporan.

- Saran untuk perusahaan PT Fantasi Utama Nusantara

Perusahaan diharapkan memperhatikan kepuasan kerja para karyawan di tempat kerja dan memberikan solusi bagi konflik yang dialami karyawan. Salah satu solusinya yaitu memberikan pelatihan untuk setiap divisi pada perusahaan agar karyawan fokus pada pengembangan kemampuannya.

- Saran untuk peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi lebih dalam faktor- faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti pemenuhan kebutuhan dan keadilan. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah sampel penelitian serta menggunakan metode penelitian yang berbeda.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada PT Fantasi Utama Nusantara yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian demi kelancaran penyusunan karya tulis ilmiah ini.

REFERENSI

- [1] Abdurrakhman, M. Z. (2018). Hubungan Faktor Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru. *KINDAL*, 14(1), 27–32.
- [2] Agita, M. (2024). LAYANAN KONSELING INDIVIDU DALAM MENANGANI KONFLIK INTERPERSONAL SISWA DI MAN 2 BANDAR LAMPUNG. *Sociocouns: Journal of Islamic Guidance and Counseling*, 4(1), 17–28. <https://doi.org/10.35719/sociocouns.vxiv.xx>
- [3] Agustian, W., & Nugroho, K. (2020). Analisis Dampak Negatif Dari Terjadinya Konflik Antar Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Kota Palembang. *JIBM Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), 122–133.
- [4] Aprilia, A. L., Hartono, E., Wibowo, S. N., & Cirebon, K. (2022). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT PG Rajawali II Unit PSA Palimanan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 27(2), 273–288.
- [5] Fauzi, V. (2021). *Hubungan Antara Konflik Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Puskesmas Ngesrep Kota Semarang*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- [6] Hanawidjaya, R. R., Sindrawati, S., Sumiati, N., & Barokah, R. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Niaga Nusa Abadi Subang. *Jurnal Economina*, 1(2), 203–218. <https://doi.org/10.55681/economina.v1i2.51>
- [7] Kalifatullah Ermaya, S., & Mujdalipah, S. (2019). Motivasi, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Waroeng Spesial Sambal, Jatinangor. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 29–42. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v10i1.28>
- [8] Lucia, R., Kawet, L., & Trang, I. (2015). Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap produktivitas kerja

dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan universitas katolik de la salle manado. *Emba*, 3(3), 719–728.

- [9] Maharani, V. P. (2022). Pengaruh kejenuhan dalam pembelajaran e-learning terhadap prokrastinasi akademik pada siswa kelas tinggi S. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 17(1), 26–39.
- [10] Maulida, S. N., & Anugrah, D. (2022). Manajemen Konflik Interpersonal Di Kantor Polrestabes Makassar. *Arajang : Jurnal Ilmu Sosial Politik*, 5(2), 136–146.
- [11] Nawantara, R. D. (2017). Interpersonal Conflict Resolution Skill (Solusi Konstruktif Bagi Konflik Interpersonal Siswa). *Prosiding Seminar Nasional*, 179–187.
- [12] Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). *KEPUASAN KERJA KARYAWAN : STUDI LITERATUR*. 7(4), 1–11.
- [13] Prami, I. N. D., Farhaeni, M., & Lakamiati, N. K. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Toya Medika Clinic Ubud. *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, 5(2), 1–7.
- [14] Pratiwi, I. A., & SAP, E. N. (2021). THE INFLUENCE OF WORK CONFLICT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 435–446. <https://doi.org/10.36555/almana.v5i3.1712>
- [14] Radhiana, Amri, S., & Putra, D. M. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 8(1), 17–33. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i1.641>
- [15] Saraswati, A. N. A. S., & Purba, H. P. (2019). Pengaruh job insecurity terhadap kinerja karyawan pada PT X. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 8, 15–27.
- [16] Sari, M. (2021). *Hubungan Antara Konflik Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan BRI Cabang Teluk Kuantan Singigi*. UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- [17] Soaga, P. (2017). *Hubungan Konflik Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Media Medan Pers*. Universitas Medan Area.
- [18] Soesatyo, G. &. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Shared Services Departement Head Di Pt. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(2).
- [19] Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. In *PT Rajagrafindo Persada* (2nd ed., Vol. 3, Issue 2). CV Alfabeta.
- [20] Takiguchi, Y., Matsui, M., Kikutani, M., & Ebina, K. (2023). The relationship between leisure activities and mental health: The impact of resilience and COVID-19. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 15(1), 133–151. <https://doi.org/10.1111/aphw.12394>
- [21] Tenggono, K., & Melinda, T. (2017). KONFLIK DI PERUSAHAAN TAKEN TWO. *PERFORMA*, 2(5), 556–564.
- [22] Widiyanto, G. (2018). Perilaku Individu Dalam Menghadapi Konflik & Pengaruhnya Terhadap Kinerja Organisasi. *Primanomics : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 70–88.
- [23] Zuraida, Z. (2020). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Beban Kerja Karyawan Yang Berlatarbelakang Pendidikan Tidak Sesuai Dengan Pekerjaan. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 14(2), 71–82. <https://doi.org/10.33557/jpsyche.v14i2.1158>