



KONFLIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Nur Aidah, Muhammad Azis Firdaus, Rachmatullaily Tinakartika Rinda
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia
sweet.nuraidah@yahoo.com, azisfirdaus@gmail.com, lailyrinda@yahoo.com

Abstract

This study aims to determine how much influence of Conflict and Compensation on Employee Job Satisfaction at PT. Sriboga Bakeries Integra Bogor. With a sample size of 60 people from 150 employees. This research uses quantitative methods. This analysis uses validity test, reliability test, correlation analysis, regression analysis, determination analysis, hypothesis test t test and f test. The correlation results show Conflict variable (X1) of 0,269, included in the low category, with a regression equation $Y = 40.568 - 0.218 X1$, and the results of the Compensation variable correlation (X2) of 0.603 included in the strong category, with a regression equation $Y = 17.868 + 0.501 X2$. The results of the correlation between variables Conflict and Compensation together with Job Satisfaction of 0.644 included in the strong category, with a regression equation $Y = 22.667 - 0.184 X1 + 0.487$. The results of the analysis of the hypothesis F test, the calculated F value = 20.207 > F table = 3.16 then H_0 is rejected (H_a accepted), meaning there is a significant relationship between between Conflict and Compensation together on Employee Job Satisfaction.

Keywords: Conflict, Compensation, Job Satisfaction

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Konflik dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sriboga Bakeries Integra Bogor. Dengan jumlah sample 60 orang dari 150 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis korelasi, analisis regresi, analisis determinasi, uji hipotesis uji t dan uji f. Hasil korelasi menunjukkan variabel Konflik (X1) sebesar 0,269, termasuk dalam kategori rendah, dengan persamaan regresi $Y = 40,568 - 0,218 X1$, dan hasil korelasi variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,603 termasuk dalam kategorik kuat, dengan persamaan regresi $Y = 17,868 + 0,501 X2$. Adapun hasil korelasi variabel Konflik dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,644 termasuk dalam kategori kuat, dengan persamaan regresi $Y = 22,667 - 0,184 X1 + 0,487$. Hasil dari analisis uji F hipotesis, nilai F hitung = 20,207 > F tabel = 3,16 maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti terdapat hubungan yang signifikan antara Konflik dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Kata kunci: Konflik, Kompensasi, Kepuasan Kerja

I. Pendahuluan

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu – satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Apabila karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Handoko (2014:193) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah adanya konflik dan

pemberian kompensasi. Dalam organisasi apapun dimana kita terlibat didalamnya, pasti bakal berhadapan dengan konflik, interaksi antara satu dengan lainnya memiliki kecenderungan timbulnya konflik. Semakin besar organisasi, semakin rumit pula keadaannya. Konflik dilatar belakangi oleh adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status dan budaya. Mangkunegara (2011:155) mengemukakan bahwa konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

Konflik kerja yang berakibat negatif akan membuat individu merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya, dan apabila ini tidak dapat diatasi akan berakibat menurunnya kepuasan kerja karyawan. Selain adanya konflik faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pemberian kompensasi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2008:118).

Program kompensasi merupakan hal penting bagi organisasi, karena dapat mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki dengan kata lain, agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada organisasi. Menurut Alfian Rizki Munggaran dkk. (2015:2) pemberian kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih

payah karyawan dengan cara pemberian balas jasa atau kompensasi yang setimpal kepada mereka.

Pemberian kompensasi kepada karyawan secara tepat akan membuat mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dengan giat sehingga hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut. Agar kepuasan kerja tersebut dapat tercapai perusahaan hendaknya memperhatikan apa yang menjadi kewajiban perusahaan. Perusahaan wajib memberikan imbalan kepada karyawannya secara merata dan adil dan layak.

Menurut Hasibuan dalam Ahmad Fahrurrozi dkk. (2018:102) Tujuan pemberian balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, agar karyawan dapat memenuhi semua kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen atau masyarakat mendapat barang atau pelayanan yang baik dan harga yang pantas

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh konflik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sriboga Bakeries Integra?
2. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sriboga Bakeries Integra?
3. Adakah pengaruh konflik dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sriboga Bakeries Integra.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Konflik terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Sriboga Bakeries Integra.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Sriboga Bakeries Integra.
3. Untuk mengetahui pengaruh Konflik dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Sriboga Bakeries Integra.

II. Metode Penelitian

Desain Penelitian

Desain Penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Untuk mengetahui bagaimana seharusnya langkah-langkah penelitian dilakukan, penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2011: 8) yaitu metode 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.

Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian ini juga menggunakan penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Prosedur Penarikan Sampel

Sampel pada penelitian ini diambil dengan menggunakan perhitungan metode slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N.(e^2)}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = batas kesalahan yang ditolerir dalam pengambilan sampel sebesar 10%

$$n = \frac{150}{1+150 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{150}{2,5}$$

$$n = 60$$

Jadi berdasarkan penghitungan diatas jumlah sampel yang digunakan sebanyak 60 orang dari 150 jumlah karyawan PT. Sriboga Bakeries Integra.

Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2018:132) uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$ dengan signifikansi 5%. Jika r hitung > dari r tabel maka dapat dikatakan bahwa suatu instrumen adalah valid dan sebaliknya jika r hitung < dari r tabel maka item

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,644 ^a	,415	,394

invalid.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sunyoto (2015: 143) butir kuesioner dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak menggunakan *alpha cronbach*

dengan menggunakan bantuan aplikasi komputer. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0.60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Teknik Analisis Data

Pengolahan data yang di lakukan dalam penelitian ini menggunakan aplikasi komputer. Aplikasi ini digunakan untuk melakukan analisis statistic seperti: analisis korelasi, analisis regresi, koefisien determinasi, uji hipotesis t dan

IV. Hasil Dan Pembahasan

a. Uji Validitas

Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah “korelasi product moment” dari Pearson dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05\%$) dengan r tabel dimana $df = n-2$ maka diperoleh $r_{tabel} = 0,254$. Sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dengan nilai koefisien alpha untuk variabel (X_1) sebesar 0,788 (X_2) sebesar 0,821 dan (Y) sebesar 0,816. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian tersebut Reliabel, karena memiliki nilai alpha diatas 0,60.

c. Analisis Korelasi

Tabel 1. Korelasi Linier Berganda

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X
 Dari tabel diatas nilai R = 0,644 terletak pada interval (0,60 – 0,799). Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara variabel X_1 (Konflik) variabel X_2 (Kompensasi) secara bersama-sama dan variabel Y (Kepuasan Kerja). Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	659,109	2	329,554	20,207	,000 ^a
Residual	929,625	57	16,309		
Total	1588,733	59			

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

d. Analisis Regresi

Tabel 2. Regresi Berganda

Dari tabel di atas dapat di ketahui persamaan regresinya adalah:

$$Y = 22,667 - 0,184 X_1 + 0,487 X_2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Intercept* atau konstanta sebesar 22,667 Berarti apabila variabel bebas X_1 (Konflik) dan X_2 (Kompensasi) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Kepuasan Kerja) adalah 22,667

1. Angka arah atau koefisien regresi Variabel X_1 (Konflik) sebesar - 0,184 ini berarti pengaruh Konflik (X_1) terhadap Kepuasan kerja (Y) adalah negatif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X_1 (konflik) sebesar satu satuan, maka akan menurunkan nilai skor variabel Y (Kepuasan) sebesar - 0,184 satuan.

Variabel X_2 (Kompensasi) sebesar 0,487 ini berarti pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X_2 (Kompensasi) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kepuasan kerja) sebesar 0,487 satuan.

e. Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,394 atau (39,4%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Konflik dan Kompensasi secara bersama sama terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 39,4%, dan selebihnya sebesar 60,6% berasal dari faktor-faktor lain yang

juga mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

f. Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	22,667	3,690			6,143	,000
Total_X1	-,184	,082	-,226		-2,227	,030
Total_X2	,487	,084	,587		5,776	,00

a. Dependent Variable: Total_Y

1. Uji F (Analisis Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F - Hipotesis

Karena $F_{hitung} = 20,207 > F_{tabel} = 3,16$ maka H_0 ditolak (H_a diterima),berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Konflik dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja.

a. Pengaruh Konflik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sriboga Bakeries Integra Bogor

Hasil penelitian ini menunjukkan korelasi Konflik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sriboga Bakeries Integra Bogor adalah $R = 0,269$ terletak pada interval (0,20 - 0,399). Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang rendah antara variabel X_1 (Konflik) dan variabel Y (Kepuasan Kerja). Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif. Dengan fungsi regresi $Y = 40,568 - 0,218 X_1$ dan uji hipotesis parsial menunjukkan $t_{hitung} = -2,127 < t_{tabel} = -2,001$ maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Konflik terhadap Kepuasan Kerja.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Srinoga Bakeries Integra Bogor.

Hasil penelitian ini menunjukkan korelasi Konflik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sriboga Bakeries Integra Bogor adalah $R = 0,603$ terletak pada interval $(0,60 - 0,799)$. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara variabel X_2 (Kompensasi) dan variabel Y (Kepuasan Kerja). Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif. Dengan fungsi regresi $Y = 17,868 + 0,501 X_2$ dan uji hipotesis parsial menunjukkan $t_{hitung} = 5,761 < t_{tabel} = 2,001$ maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

c. Pengaruh Konflik dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sriboga Bakeries Integra.

Hasil penelitian ini menunjukkan korelasi Konflik dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sriboga Bakeries Integra Bogor adalah $R = 0,644$ terletak pada interval $(0,60 - 0,799)$. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara variabel X_1 (Konflik) dan variabel X_2 (Kompensasi) secara bersama-sama terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja). Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif. Dengan fungsi regresi $Y = 22,667 - 0,184 X_1 + 0,487 X_2$ dan Hasil uji hipotesis simultan dengan menggunakan $F_{hitung} = 20,207 > F_{tabel} = 3,16$ maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Konflik dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja.

V. Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Sriboga Bakeries Integra Bogor, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan korelasi Konflik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sriboga Bakeries Integra Bogor adalah $R = 0,269$ terletak pada interval $(0,20 - 0,399)$. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang rendah antara variabel X_1 (Konflik) dan variabel Y (Kepuasan Kerja). Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif. Dengan fungsi regresi $Y = 40,568 - 0,218 X_1$ dan uji hipotesis parsial menunjukkan $t_{hitung} = -2,127 < t_{tabel} = -2,001$ maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Konflik terhadap Kepuasan Kerja.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan korelasi Konflik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sriboga Bakeries Integra Bogor adalah $R = 0,603$ terletak pada interval $(0,60 - 0,799)$. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara variabel X_2 (Kompensasi) dan variabel Y (Kepuasan Kerja). Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif. Dengan fungsi regresi $Y = 17,868 + 0,501 X_2$ dan uji hipotesis parsial menunjukkan $t_{hitung} = 5,761 < t_{tabel} = 2,001$ maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan korelasi Konflik dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

pada PT. Sriboga Bakeries Integra Bogor adalah $R = 0,644$ terletak pada interval $(0,60 - 0,799)$. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara variabel X1 (Konflik) dan variabel X2 (Kompensasi) secara bersama-sama terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja). Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif. Dengan fungsi regresi $Y = 22,667 - 0,184 X1 + 0,487 X2$ dan Hasil uji hipotesis simultan dengan menggunakan $F_{hitung} = 20,207 > F_{tabel} = 3,16$ maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Konflik dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja

b.Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk menghindari konflik yang berlebihan terutama dalam hal ketergantungan pelaksanaan tugas, hendaknya pimpinan lebih meningkatkan pengawasan dan memberikan pengarahan sebelum karyawan menjalankan tugas, selain itu pimpinan diharapkan mampu mengelola konflik yang muncul dalam perusahaan. Sehingga konflik tidak hanya berpengaruh negatif, tetapi dapat berpengaruh positif terhadap perusahaan.
2. Pengaruh kompensasi yang dapat ditingkatkan adalah peningkatan dalam pemberian gaji dan bonus, agar karyawan lebih terpacu ataupun terangsang untuk meningkatkan kinerjanya serta puas terhadap kebijakan yang diberikan perusahaan.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan aspek kompensasi, gaji yang diterima karyawan belum sesuai dengan harapan, oleh karena itu sebaiknya pimpinan memberikan gaji yang sesuai dengan menerapkan asas wajar dan layak. Karena karyawan akan merasa puas ketika gaji yang diterima dapat memenuhi harapan-harapan mereka.

V. Daftar Pustaka

- Fahrurroji, A., Firdaus, M. A., & Rachmatullaily. (2018). *Budaya Perusahaan Dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. MANAGER Jurnal Ilmu Manajemen, 1, No. 1*, 101–117.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Cetakan Kedua). Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munggaran, A. R., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sayap Mas Utama Depo Bogor. INOVATOR Jurnal Manajemen, 4 No. 2*, 1–26.
- Rahayu Yudha, F. (2013). *Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek. Jurnal Online Psikologi, Vol. 01*, Hal. 187-201.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Cetakan Ke-13). Bandung: Alfabeta.

- Sujarweni, W. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service.
- Tannady, H. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi* (Cetakan Pertama). Yogyakarta: Expert
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Cetakan Keempat). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Cetakan Kedua). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.