
ANALISIS PENGARUH PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KONFLIK KARYAWAN PT. ROLIMEX MEDAN

Denni

STMB MULTISMART MEDAN

Jalan Pajak Rambe Martubung, Kec. Medan Labuhan, Medan, Sumatera Utara 20252

Email : huangdenni@gmail.com

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap konflik karyawan pada PT. Rolimex Medan. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Rolimex Medan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 responden. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah Sampling Jenuh. Metode penelitian ini adalah metode Kuantitatif. Data penelitian dikumpulkan dengan metode penyebaran kuesioner, analisis data yang digunakan antara lain : Uji validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis, Uji Parsial T, Uji Simultan F. Hasil penelitian ditemukan bahwa Uji Regresi $Y = 11,857 + 0,458X_1 + 0,325X_2 + \varepsilon$ dan hasil olah data menunjukkan determinasi kepuasan kerja dan disiplin kerja “berpengaruh positif dan signifikan terhadap konflik dengan tingkat hubungan sebesar 0.362 dimana kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki hubungan atau pengaruh yang rendah terhadap Konflik (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 36,2% dan sisanya 63,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini seperti kompensasi, komunikasi, motivasi, lingkungan kerja, komitmen dan variabel lainnya.

Kata Kunci : *Kepuasan kerja, disiplin kerja dan konflik karyawan*

1. LATAR BELAKANG

Konflik di perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, adanya perbedaan pandangan diantara setiap orang berpotensi menyebabkan terjadinya pergesekan, sakit hati, dan lain-lain. Konflik di dalam kegiatan perusahaan timbul karena adanya kenyataan bahwa karyawan harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan adanya kenyataan bahwa karyawan mempunyai perbedaan status, tujuan dan nilai persepsi. Konflik di dalam perusahaan tidak bisa dielakkan tetapi bisa diminimalisir untuk tujuan-tujuan agar karyawan berfikir kritis, apatis dan produktif. Kepuasan kerja merupakan kenyamanan karyawan dalam bekerja dan menjalankan pekerjaan di perusahaan. Kepuasan kerja muncul karena karyawan merasa ekspetasi dan harapan mereka dalam bekerja mampu dipenuhi dengan baik oleh perusahaan. Disiplin adalah ketaatan karyawan kepada norma-norma dan peraturan yang ada di perusahaan. Penerapan disiplin sangat dibutuhkan dalam mengatur karyawan di perusahaan. Disiplin yang tinggi akan membuat karyawan mampu bekerja dengan benar dan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Disiplin akan membuat semua tata cara bekerja dan peraturan yang ada di perusahaan mampu berjalan dengan baik. Dengan adanya disiplin kerja, diharapkan para karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan efisien yang berarti dapat meminimalisasi kesalahan ataupun pelanggaran peraturan. Perbedaan yang terdapat dalam suatu organisasi sering kali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik kerja antar karyawan. Hal ini disebabkan karena kadang kala terjadi kesenjangan pada organisasi, sehingga terdapat banyak kemungkinan timbulnya konflik kerja antar karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap konflik karyawan pada PT. Rolimex Medan ?
2. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap konflik karyawan pada PT. Rolimex Medan?
3. Apakah kepuasan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap konflik karyawan pada PT. Rolimex Medan

Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, agar tidak menyimpang dari tujuan yang ingin dicapai serta adanya keterbatasan waktu, biaya dan tenaga maka penelitian ini dibatasi pada lingkup kepuasan kerja, disiplin kerja dan konflik karyawan pada PT. Rolimex Medan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan mengkaji :

1. Pelaksanaan kepuasan kerja, disiplin kerja dan konflik karyawan pada PT. Rolimex Medan.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap konflik karyawan pada PT. Rolimex Medan.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap konflik karyawan pada PT. Rolimex Medan.
4. Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja terhadap konflik karyawan pada PT. Rolimex Medan.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah:

1. Bagi organisasi, memberikan sumbangan pemikiran dan pertimbangan untuk mengurangi dan mencegah terjadinya konflik karyawan pada PT. Rolimex Medan.
2. Menambah pengetahuan penulis mengenai pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap terjadinya konflik karyawan.
3. Bagi peneliti lain, dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

2. LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2019), Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut Sutrisno (2017), Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Priansa (2018), Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula.

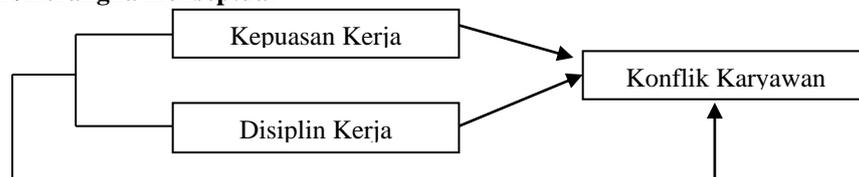
Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017), Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, dan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2019), Kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Hamali (2017), Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Konflik Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), Konflik diartikan sebagai pertentangan atau perselisihan, seringkali konflik dinilai negatif dan merugikan, padahal konflik adalah bagian proses sosial yang wajar, dan tidak mungkin dihindari. Mangkunegara (2017) menyatakan konflik kerja merupakan suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya

Kerangka Penelitian/Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka berpikir

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap konflik karyawan pada PT. Rolimex Medan.
2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan terhadap konflik karyawan pada PT. Rolimex Medan.
3. Kepuasan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap konflik karyawan pada PT. Rolimex Medan.

3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan analisis kuantitatif. Penelitian menggunakan data sekunder dan data primer melalui kuesioner dari responden yang merupakan karyawan PT. Rolimex Medan. Penelitian ini dilakukan di PT. Rolimex yang berlokasi di Jalan Pertahanan No.11, Desa Simpang Amplas KM. 1,5 Patumbak, Medan-20361. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Rolimex Medan sebanyak 55 orang. Peneliti mengambil keseluruhan anggota populasi sebagai sampel penelitian yaitu 55 orang. Kemudian dianalisis menggunakan program SPSS 19.0.

Metode Analisis Data

1. Pengujian Kualitas Data

1.1. Uji Validitas

Menurut Gunawan (2020), Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji ini, dilakukan melalui beberapa cara yaitu:

1. Membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel}
 - a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item soal diangket tersebut dinyatakan valid.
 - b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item soal diangket tersebut dinyatakan tidak valid.
2. Membandingkan nilai sig. (*2-tailed*) dengan probabilitas 0,05.
 - a. Jika nilai sig. (*2-tailed*) $< 0,05$ dan *pearson correlation* bernilai positif, maka item valid.
 - b. Jika nilai sig. (*2-tailed*) $< 0,05$ dan *pearson correlation* bernilai negatif, maka item tidak valid.
 - c. Jika nilai sig. (*2-tailed*) $> 0,05$, maka item soal diangket tersebut dinyatakan tidak valid.

1.2. Uji Reliabilitas

Menurut Gunawan (2020), Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran.

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$, maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel

2. Pengujian Asumsi Klasik

2.1. Uji Multikolinieritas

Menurut Santoso (2017), Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel independen.

1. Pedoman keputusan berdasarkan nilai Tolerance, yaitu:
 - a. Jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
 - b. Jika nilai *Tolerance* $< 0,10$ maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
2. Pedoman keputusan berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), yaitu:
 - a. Jika nilai VIF $> 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
 - b. Jika nilai VIF $< 10,00$ maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

2.2. Uji Normalitas

Menurut Santoso (2017), Tujuan dari uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni dengan bentuk lonceng (*bell shaped*).

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dengan metode *One Kolmogrov Smirnov* dengan kriteria pengujiannya adalah:

1. Jika nilai sig. $> 0,05$, maka data penelitian berdistribusi normal.
2. Jika nilai sig. $< 0,05$, maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

2.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Santoso (2017), Uji heteroskedastisitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* (variasi) dari nilai *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika data menyebar dengan pola yang jelas, maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika data menyebar dengan pola yang tidak jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno (2016), Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel independen dengan satu variabel *dependent* yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

4. Pengujian Hipotesis

4.1. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Menurut Gunawan (2020), Uji secara parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* secara parsial terhadap variabel *dependent*.

1. Berdasarkan nilai sig., yaitu:
 - a. Jika nilai sig. < probabilitas 0,05, maka hipotesis diterima.
 - b. Jika nilai sig. > probabilitas 0,05, maka hipotesis ditolak.
2. Berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , yaitu:
 - a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima.
 - b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.

4.2. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Menurut Gunawan (2020), Uji secara simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak.

1. Berdasarkan nilai sig. dari output Anova, yaitu:
 - a. Jika nilai sig. < 0,05, maka hipotesis diterima.
 - b. Jika nilai sig. > 0,05, maka hipotesis ditolak.
2. Berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , yaitu:
 - a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima.
 - b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.

4.3. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Priyatno (2016), Analisis koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel *independent* secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*. Menurut Maulana (2016), Untuk menghitung koefisien determinasi digunakan rumus :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2016), Variabel penelitian adalah segala sesuatu berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
1	Kepuasan Kerja (Independen)	Kepuasan kerja karyawan adalah gambaran perasaan dan tidak senang seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Fattah (2017).	1. Imbalan atau gaji 2. Kepuasan terhadap pekerjaan 3. Kesempatan promosi 4. Kepuasan terhadap perilaku rekan kerja 5. Kepuasan terhadap supervisi atasan. Fattah (2017).	Skala Likert
2	Disiplin Kerja	Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan prilaku. Hamali (2017)	1. Memberi surat peringatan (SP) 2. Pemberian sanksi secepatnya 3. Pemberian sanksi harus konsisten 4. Pemberian sanksi sesuai tingkat pelanggaran 5. Pemberian sanksi harus sama Hamali (2017)	Skala Likert

3	Konflik (Dependen)	Konflik kerja merupakan suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Mangkunegara (2017)	1. Kesalahan komunikasi 2. Perbedaan tujuan 3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi 4. Interdependensi aktivitas kerja 5. Kesalahan dalam afeksi Fitriana (2013)	Skala Likert
---	--------------------	--	--	--------------

Sumber : Fattah (2017), Hamali (2017), Mangkunegara (2017), Fitriana (2013)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Pengujian validitas dengan menggunakan teknik korelasi *product moment pearson* dan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Jumlah sampel kuesioner adalah sebesar 55 responden. Perhitungan uji validitas didasarkan pada perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} dimana r_{tabel} sebesar 0,254. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dianggap valid.

Tabel 2. Rekapitulasi Uji Validitas Untuk Variabel Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Konflik

Pernyataan	Kepuasan Kerja		Disiplin		Konflik	
	r_{hitung}	Hasil	r_{hitung}	Hasil	r_{hitung}	Hasil
1	0.879	Valid	0.659	Valid	0.661	Valid
2	0.716	Valid	0.404	Valid	0.500	Valid
3	0.849	Valid	0.630	Valid	0.788	Valid
4	0.780	Valid	0.670	Valid	0.742	Valid
5	0.814	Valid	0.761	Valid	0.758	Valid
6	0.857	Valid	0.654	Valid	0.595	Valid
7	0.751	Valid	0.601	Valid	0.621	Valid
8	0.748	Valid	0.542	Valid	0.728	Valid
9	0.723	Valid			0.699	Valid
10	0.708	Valid			0.783	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas menunjukkan hasil pengukuran tetap konsisten jika pengukuran dilakukan 2 (dua) kali atau lebih terhadap gejala yang sama dan menggunakan alat ukur yang sama.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Kepuasan kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,929	10

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,762	8

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Konflik Karyawan

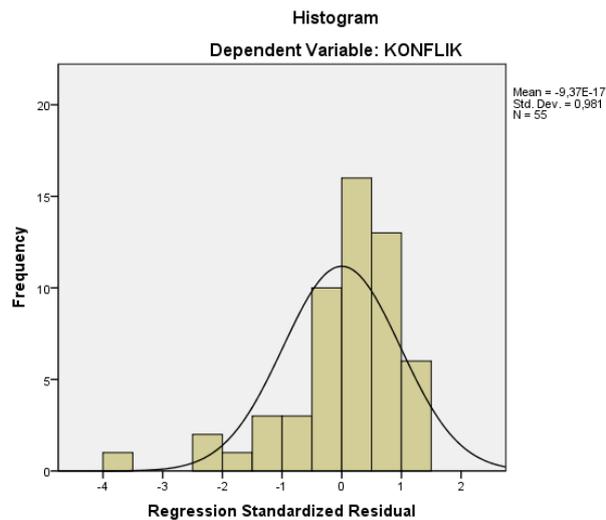
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,876	10

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 3,4 dan 5, dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas (r_{hitung}) untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,929; variabel disiplin kerja adalah 0,762; dan variabel konflik karyawan adalah 0,876, dimana semua r_{hitung} yang dihasilkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dari variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan konflik karyawan yang diuji di dalam penelitian ini reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

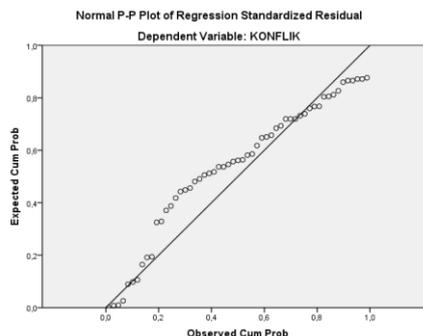
1. Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Histogram Variabel Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Konflik

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Pada gambar histogram diatas, memberikan pola yang berdistribusi normal karena memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.



Gambar 2. Probability Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan gambar 2. memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik dari variabel kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) menyebar di sekitar garis diagonal konflik karyawan (Y), maka dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 6. Tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,13152354
Most Extreme Differences	Absolute	,169
	Positive	,119
	Negative	-,169
Kolmogorov-Smirnov Z		1,251
Asymp. Sig. (2-tailed)		,087

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 6 diatas, dapat diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,087 > 0,05$ maka disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

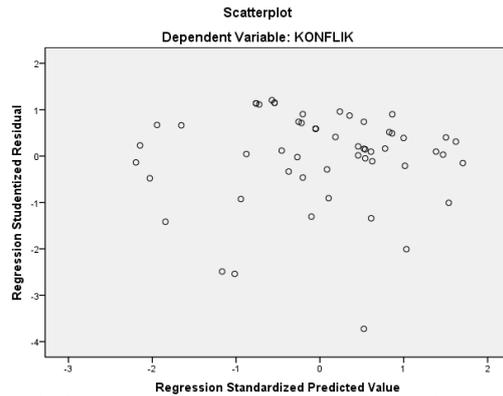
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,857	6,535		1,814	,075		
	KEPUASA	,458	,101	,519	4,547	,000	,941	1,062
	DISIPLIN	,325	,182	,204	1,786	,080	,941	1,062

a. Dependent Variable: KONFLIK

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 7 diketahui nilai *VIF* variabel kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sebesar $1,062 < 10$. Sedangkan nilai *Tolerance value* untuk kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sebesar $0,941 > 0,10$, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

3. Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Hasil Output Uji Heterokedastisitas – ScatterPlot
 Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan gambar 3 memperlihatkan titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Dengan demikian dapat kita disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk prediksi konflik berdasarkan masukan variabel independennya.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Perhitungan Uji Analisis Regresi Linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,857	6,535		1,814	,075
	KEPUASAN	,458	,101	,519	4,547	,000
	DISIPLIN	,325	,182	,204	1,786	,080

a. Dependent Variable: KONFLIK

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 8. diatas, diperoleh persamaan regresi linear berganda seperti berikut :

$$Y = 11,857 + 0,458X_1 + 0,325X_2 + \epsilon$$

1. Nilai konstanta 11,857 artinya apabila nilai kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) bernilai 0 atau tidak ada, maka konflik karyawan (Y) pada perusahaan tersebut bernilai 11,857.
2. Koefisien kepuasan kerja (X1) senilai 0,458 bernilai positif, artinya kepuasan kerja (X1) mempunyai hubungan positif dengan konflik karyawan (Y). Apabila kepuasan kerja (X1) bernilai 1, maka konflik karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,458 satuan. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja (X1) maka semakin meningkat konflik karyawan (Y) pada perusahaan.
3. Koefisien disiplin kerja (X2) senilai 0,325 bernilai positif, artinya disiplin kerja (X2) mempunyai hubungan positif dengan konflik karyawan (Y). Apabila disiplin kerja (X2) bernilai 1, maka konflik karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,325 satuan. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja (X2) maka semakin meningkat konflik karyawan (Y) pada perusahaan.

Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Hasil perhitungan uji secara parsial (uji t) harus mencari terlebih dahulu t_{tabel} . Dengan menggunakan rumus $df=N-k-1$, yaitu $df = 55-2-1$, hasilnya 52. Jadi $t_{tabel} = (a/2; N-k-1 \text{ atau } df \text{ residual})$, yaitu $(0,05/2 ; 52) = (0,025 ; 52)$ sebesar 2,007.

**Tabel 9. Hasil Uji Secara Parsial (uji t)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,857	6,535		1,814	,075
	KEPUASAN	,458	,101	,519	4,547	,000
	DISIPLIN	,325	,182	,204	1,786	,080

a. Dependent Variable: KONFLIK

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 9. Diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan hipotesis pertama secara parsial diperoleh nilai *sig.* $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,547 > t_{tabel} 2,007$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya kepuasan kerja (X1) berpengaruh terhadap konflik karyawan (Y) pada PT. Rolimex Medan.
2. Hasil perhitungan hipotesis kedua secara parsial diperoleh nilai *sig.* $0,080 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,786 < t_{tabel} 2,007$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak. Artinya disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap konflik karyawan (Y) pada PT. Rolimex Medan.

Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Hasil perhitungan uji secara simultan (*uji F*) harus mencari terlebih dahulu F_{tabel} . Dengan menggunakan rumus $df_1=k-1$, yaitu $df_1 = 3-1=2$, dan $df_2 = N-k$, yaitu $df_2 = 55-2=53$. Jadi $F_{tabel} = (a ; df_1 ; df_2)$, yaitu (0,05 ; 2 ; 53) sebesar 3,17.

Tabel 10. Hasil Uji Secara Simultan (uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	807,570	2	403,785	14,766	,000 ^a
	Residual	1421,957	52	27,345		
	Total	2229,527	54			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KEPUASAN

b. Dependent Variable: KONFLIK

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 10. diatas diperoleh nilai *sig.* $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 14,766 > F_{tabel} 3,17$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap konflik karyawan (Y) PT. Rolimex Medan.

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Hasil perhitungan uji analisis koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,602 ^a	,362	,338	5,22928

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,602 ^a	,362	,338	5,22928

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KEPUASAN

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 11. diketahui R *Square* 0,362 atau 36,2% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel Kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap konflik karyawan (Y) sebesar 36,2 % dan sisanya 63,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Pembahasan

1. **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Konflik Karyawan di PT. Rolimex Medan**

Hasil pengujian secara parsial diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap konflik karyawan di PT. Rolimex Medan. Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah karyawan tidak merasa puas akan gaji yang diterima. Selain itu, beban kerja yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan *reward* yang diterima oleh karyawan.

2. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Konflik Karyawan di PT. Rolimex Medan**

Hasil pengujian secara parsial diperoleh bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap konflik karyawan di PT. Rolimex Medan. Dari hasil kuesioner variabel disiplin kerja dapat diketahui bahwa perusahaan sudah memberikan surat peringatan dan sanksi-sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin bekerja tanpa membedakan status dan jabatan karyawan. Sehingga disiplin kerja bukanlah hal yang dapat menimbulkan konflik kerja pada karyawan.

3. **Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Konflik Karyawan di PT. Rolimex**

Hasil pengujian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap konflik karyawan PT. Rolimex Medan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang diambil penulis adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap konflik karyawan PT. Rolimex Medan.
2. Disiplin Kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap konflik karyawan PT. Rolimex Medan.
3. Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap konflik karyawan PT. Rolimex Medan.
4. Variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja dapat menjelaskan konflik karyawan sebesar 36,2% dan sisanya 63,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti kompensasi, komunikasi, motivasi, lingkungan, komitmen kerja dan variabel lainnya.

Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk variabel kepuasan kerja, perusahaan disarankan agar lebih intensif memperhatikan karyawan dalam hal pemberian gaji, tunjangan, promosi jabatan dan *reward* lainnya.
2. Untuk variabel disiplin kerja, perusahaan disarankan memberlakukan karyawan dengan adil, memberi sanksi, surat peringatan tanpa membedakan status dan jabatan seseorang.
3. Untuk variabel konflik karyawan. Perusahaan dapat mencegah dan mengatasi terjadinya konflik karyawan dengan cara selalu berkomunikasi, memberikan motivasi dan metode kerja yang tepat serta memberikan penilaian tanpa membedakan status semua karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fattah, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin Dan Efikasi Diri*. Yogyakarta, 2017
- Fitriana, *Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja karyawan Perusahaan Roti*. Trenggalek, 2013.
- Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS New Edition, Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*. Sleman : Deepublish, 2010.

- Hamali, A. Y., *Pemahaman Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: PT Buku Seru, 2018.
- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara, 2019
- Mangkunegara, A.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya, 2017
- Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta, 2018.
- Priyatno, "*SPSS Handbook, " Analisis Data, Olah Data Dan Penyelesaian Kasus-Kasus Statistik*, Yogyakarta, MediaKom, Cetakan Ke 1, 2016
- Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama, 2017
- Sutrisno, E., *Pengaruh Pengembangan Sdm Dan Kepribadian Terhadap Kompetensi Dan Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Barata Indonesia Di Gresik*, *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 2017
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung :Alfabeta, 2016
- Santoso, *Menguasai Statistik Dengan SPSS 24*. Jakarta: Gramedia, 2017