

**HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI FINANSIAL DENGAN
KONFLIK KERJA PADA KARYAWAN DI UD. QOFFAI
COFFEE ROBUSTA SIDIKALANG**

SKRIPSI

OLEH:

ROSARIA CHRISVINA V. SINABARIBA

168600247



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2023

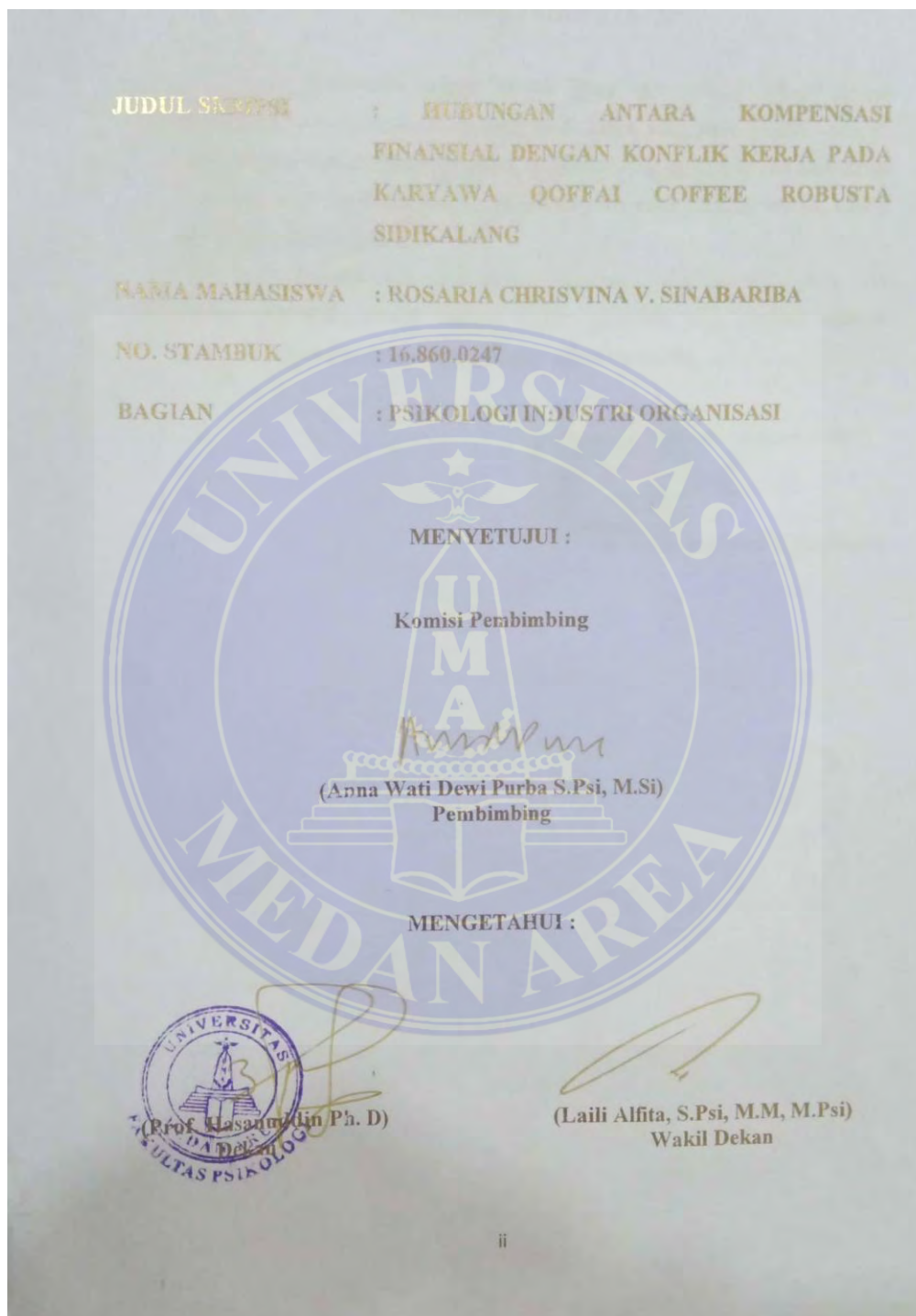
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)24/10/23



HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



lan, September 2023

Rmf.
Rosaria Chrisvina V. Sinabariba

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rosaria Chrisvina V. Sinabariba
NPM : 16.860.0247
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non- exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, September 2023



(Rosaria Chrisvina V. Sinabariba)

HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI FINANSIAL DENGAN KONFLIK KERJA PADA KARYAWAN DI UD.QOFFAI COFFEE ROBUSTA SIDIKALANG

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *kompensasi finansial* dengan *konflik kerja* pada karyawan di UD.Qoffai Coffee Robusta Di Sidikalang. Masalah dalam penelitian difokuskan pada kompensasi finansial dan konflik kerja. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil analisis *r Product Moment* diketahui bahwa terdapat hubungan kompensasi finansial dengan konflik kerja di UD.Qoffai Coffee Robusta Sidikalang dilihat dari nilai koefisien korelasi $r_{xy} = -0,326$, dengan Signifikan $p = 0,006 < 0,05$, artinya ada hubungan negatif Kompensasi finansial dengan Konflik kerja karyawan di UD.Qoffai Coffee Robusta Sidikalang. Koefisien determinasi hubungan kompensasi finansial dengan konflik kerja ditunjukkan dengan *R Square* (r^2) sebesar 0,106. Angka 0,106 mengandung arti bahwa dalam penelitian, kompensasi finansial memiliki sumbangan efektif sebesar 10,60% terhadap konflik kerja.

Kata Kunci: Konflik kerja; kompensasi finansial

THE IMPACT OF FINANCIAL COMPENSATION AND WORK CONFLICT ON UD. COFFAY ROBUSTA SIDIKALANG EMPLOYEES

ABSTRACT

The purpose of this study is to ascertain whether there is a relationship between financial compensation and work conflict among workers at UD.Qoffai Coffee Robusta in Sidikalang. Conflict at work and financial compensation are the main issues in this study. Retrieval technique the sample used in this research is a total sample. This research uses quantitative methods. The results of the r Product Moment analysis show that there is a relationship between financial compensation and work conflict at UD.Qoffai Coffee Robusta Sidikalang, as seen from the correlation coefficient $r_{xy} = -0.326$ with a significant $p = 0.006 < 0.05$, meaning that there is a negative relationship between financial compensation and employee work conflict at UD.Qoffai Coffee Robusta Sidikalang. The coefficient of determination of the relationship between financial compensation and work conflict is indicated by an R Square (r^2) of 0.106. The number 0.106 means that in research, financial compensation has an effective contribution of 10.60% to work conflict.

Keywords: work conflict; financial compensation

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan kasih setia-Nya yang selalu menyertai penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Adapun skripsi ini adalah berjudul “**Hubungan antara Kompensasi Finansial dengan Konflik Kerja pada Karyawan di UD. Qoffai Coffee Robusta Sidikalang**” sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Ibu Anna Wati Dewi Purba S.Psi, M.Si selaku pembimbing penulis, serta orang tua dan keluarga penulis yang telah memberikan semangat, motivasi, perhatian dan dukungan dalam segala bentuk dan doa yang dipanjatkan untuk penulis. Disamping itu terima kasih penulis sampaikan kepada teman-teman dan sahabat penulis yang telah memberikan dukungan selama penyusunan penelitian ini. Kemudian terima kasih penulis sampaikan kepada pihak UD. Qoffai Coffee Robusta Sidikalang dan Pegawai serta karyawan yang telah meluangkan waktu untuk membantu penulis melaksanakan penelitian.

Penulis menyadari bahwa penelitian skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, oleh karena itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sehingga skripsi penelitian ini bisa menjadi lebih baik dan bermanfaat.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Rumusan Masalah	7
1.3.Tujuan Penelitian.....	7
1.4.Hipotesis Penelitian	7
1.5.Manfaat Penelitian	7
1.5.1. Manfaat Teoritis.....	7
1.5.2. Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1.Konflik Kerja	9
2.1.1 Pengertian Konflik Kerja.....	9
2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Konflik Kerja</i>	10
2.1.3. Aspek-aspek Konflik Kerja	12
2.1.4. Ciri-ciri Konflik Kerja.....	13
2.1.5. Bentuk-Bentuk Konflik dalam Organisasi.....	15
2.2.Kompensasi Finansial.....	16

2.2.1.	Pengertian Kompensasi Finansial	16
2.2.2.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial	17
2.2.3.	Aspek-aspek Kompensasi Finansial.....	19
2.2.4.	Jenis Kompensasi.....	21
2.2.5.	Indikator Kompensasi	22
2.2.6.	Tujuan Kompensasi.....	23
2.3.	Karyawan.....	25
2.3.1	Pengertian Karyawan	25
2.3.2.	Ciri-ciri Karyawan	26
2.3.3.	Jenis-jenis karyawan	27
2.3.4.	Tugas Karyawan	28
2.3.5.	Hak-hak Karyawan	29
2.4.	Hubungan antara Kompensasi finansial dengan konflik kerja	31
2.5.	Kerangka Konseptual	33
BAB III METODE PENELITIAN		34
3.1	Waktu Dan Tempat Penelitian.....	34
3.2.	Bahan dan Alat.....	34
3.3.	Metode Penelitian	34
3.4.	Variabel Penelitian.....	35
3.5.	Definisi Operasional	36
1.	Konflik Kerja	36
2.	Kompensasi Finansial	36
3.6.	Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel	37

3.6.1. Populasi	37
3.6.2. Sampel	37
3.6.3. Teknik Pengambilan Sampel	38
3.7. Teknik Pengumpulan Data	39
1. Skala Konflik Kerja	39
2. Skala Kompensasi Finansial	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1. Hasil Penelitian	42
4.2. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur	44
4.3. Hasil Uji Coba Skala Kompensasi Finansial	46
4.4. Hasil Uji Coba Skala Konflik Kerja	47
4.5. Pelaksanaan Penelitian	48
4.6. Analisis Data dan Hasil Penelitian	49
4.6.1. Hasil Uji Asumsi Normalitas	49
4.6.2. Hasil Uji Asumsi Linearitas	50
4.6.3. Hasil Uji Hipotesis	50
4.7. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	51
a. Mean Hipotetik	51
b. Mean Empirik	52
c. Kriteria	52
4.8. Pembahasan	54
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	58

5.1 Simpulan.....	58
5.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN DATA PENELITIAN	63



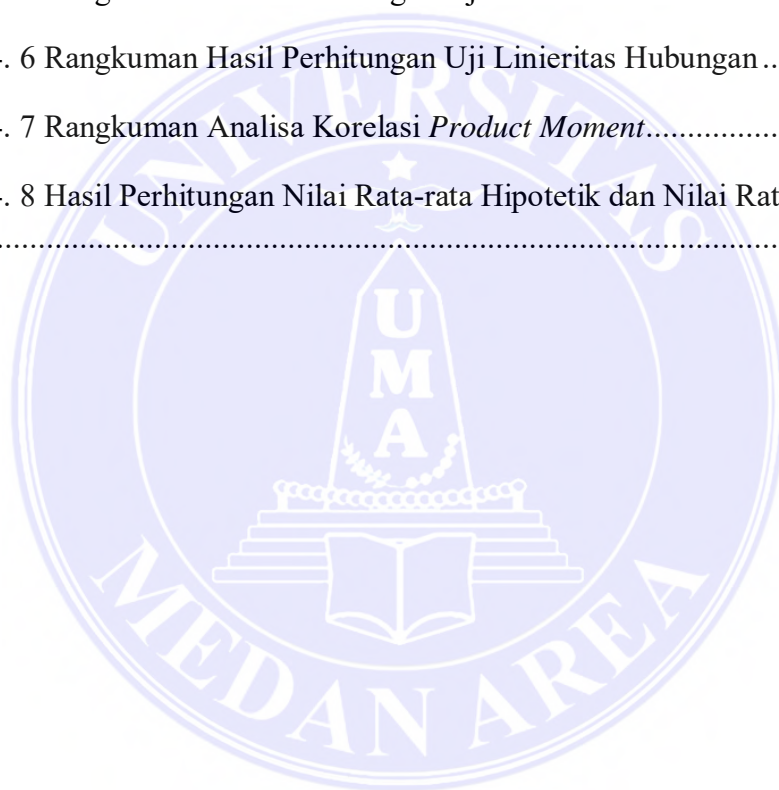
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	33
Gambar 4. 1 Grafik Kompensasi finansial.....	53
Gambar 4. 2 Grafik Konflik kerja.....	53



DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Penyebaran Skala <i>Kompensasi Finansial</i>	43
Tabel 4. 2 Penyebaran Skala <i>Konflik Kerja</i>	44
Tabel 4. 3 Skala Kompensasi Finansial Setelah Uji Coba (<i>try out</i>)	47
Tabel 4. 4 Skala Konflik Kerja Setelah Uji Coba (<i>try out</i>)	48
Tabel 4. 5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	49
Tabel 4. 6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan	50
Tabel 4. 7 Rangkuman Analisa Korelasi <i>Product Moment</i>	51
Tabel 4. 8 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	53



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di dalam perusahaan, sumber daya manusia adalah aset utama dalam setiap berjalannya suatu kegiatan. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan suatu potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Kerena tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga tergantung pada sumber daya manusia/karyawan.

Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Tujuan tersebut dapat tercapai jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik.

Menurut Taquirin (dalam Rusdiana, 2019) konflik kerja merupakan warisan kehidupan sosial yang berlaku dalam berbagai keadaan akibat bangkitnya keadaan ketidaksetujuan, kontroversi, dan pertentangan diantara dua pihak atau

lebih pihak secara berterusan. Selain dapat menciptakan kerja sama, hubungan saling bergantung dapat pula melahirkan konflik. Hal ini terjadi jika masing-masing organisasi memiliki kepentingan atau tujuan sendiri-sendiri dan tidak bekerja sama satu sama lain.

Menurut Mangkunegara (dalam Dhilkhijjah, 2016) Konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

Sedangkan Menurut Robbin (dalam Dhilkhijjah, 2016) Konflik adalah suatu proses yang dimulai ketika suatu pihak menganggap pihak lain secara negatif mempengaruhi seseorang yang menjadi kepedulian pihak pertama.

Hasibuan (2003) pada dasarnya bahwa, konflik kerja yang terjadi didalam suatu perusahaan sangatlah berpengaruh negatif, sehingga dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan. Maka dari itu untuk mencapainya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, seorang pimpinan harus selalu memperhatikan lingkungan kerja dan kondisi kerja yang ada di dalam perusahaan. Terkadang sebagian besar seorang pimpinan kurang memperhatikan lingkungan kerja dan kondisi kerja karyawan, sehingga dengan kurangnya perhatian dari pimpinan sering terjadi konflik antar karyawan di dalam lingkungan kerja perusahaan.

Fenomena ini terlihat dikalangan karyawan khususnya di Perusahaan. Salah satunya UD.Qoffai Coffee Robusta Di Sidikalang. Karyawan dilingkungan perusahaan akan banyak mengalami konflik kerja.

Hasil wawancara pada karyawan di Coffai Robusta Sidikalang, Sebelum Covid 19 sistem penggajian tidak terdapat masalah dan proses produksi lancar tetapi, setelah masuknya Covid 19 ke Indonesia banyak konflik yang terjadi seperti, terhambatnya produksi kopi robusta, terjadinya PHK terhadap karyawan untuk mengurangi beban gaji dan pemberian gaji yang terlambat. dan lingkungan sekeliling tempat kerja masih kurang terpenuhi.

Berdasarkan hasil wawancara diatas pendapat tentang konflik kerja Menurut Nawawi (2010) Ciri-ciri konflik kerja dalam organisasi yang sedang mengalami konflik dalam aktivitasnya menunjukkan ciri-ciri, sebagaimana berikut: Terdapat perbedaan pendapat atau pertentangan antara individu atau kelompok. Terdapat perselisihan dalam mencapai tujuan yang disebabkan adanya perbedaan persepsi dalam menafsirkan program organisasi. Terdapat pertentangan norma, dan nilai-nilai individu maupun kelompok. Adanya sikap dan perilaku saling meniadakan, menghalangi pihak lain untuk memperoleh kemenangan dalam memperebutkan sumber daya organisasi yang terbatas. Adanya perdebatan dan pertentangan sebagai akibat munculnya kreativitas, inisiatif atau gagasan-gagasan baru dalam mencapai tujuan organisasi.

Ada faktor Moekijat (dalam Sunyoto, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi finansial, istilah adil berarti bukan saja adil bagi masing-masing pegawai terhadap pegawai yang lainnya, berhubungan dengan sulitnya pekerjaan dan beratnya tanggung jawab, tetapi juga adil bagi perusahaan yang bersangkutan untuk tercapainya keadilan tersebut.

Kompensasi finansial penting bagi karyawan sebagai kepentingan kehidupan mereka karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Dalam suatu perusahaan, diperlukan juga hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahannya. tetapi di dalam perusahaan konflik juga sering terjadi dan dapat terjadi antar individu, antara individu dan kelompok, dan antar kelompok, namun jika komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan maupun sesama pegawai dapat terjalin maka kecil kemungkinan konflik itu dapat terjadi di dalam suatu perusahaan. Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan.

Kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2016). Bentuk langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus. Sementara yang tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pelatihan, dan sebagainya.

Selain itu bentuk bukan finansial berupa unsur-unsur jenis pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk unsur pekerjaan meliputi tanggung jawab, perhatian dan penghargaan dari pimpinan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kenyamanan kondisi kerja, distribusi pembagian kerja, dan kebijakan perusahaan. Menurut Hasibuan (2002) kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan

karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting 4 bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia.

Selain itu bentuk bukan kompensasi finansial berupa unsur-unsur jenis pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk unsur pekerjaan meliputi tanggung jawab, perhatian dan penghargaan dari pimpinan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kenyamanan kondisi kerja, distribusi pembagian kerja, dan kebijakan perusahaan.

Fenomena ini sering terjadi di perusahaan sehingga karyawan merasa tidak puas dengan hasilnya, apalagi banyak perusahaan yang merumahkan karyawannya karna tidak mampu memberikan gaji kepada karyawan.

Hasil wawancara dengan karyawan di Qoffai Coffee Robusta Sidikalang, Setelah Covid 19 pihak UD menurunkan gaji karyawan-karyawan mereka karena terjadinya penurunan hasil penjualan kopi robusta. Hal ini mengakibatkan adanya ketidaksesuaian dengan hasil kerja kami dengan gaji yang kami peroleh dari pihak pabrik. Serta masalah dalam tunjangan.

Berdasarkan hasil wawancara Menurut Cardoso (dalam Sunyoto, 2015), kompensasi finansial adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Masalah kompensasi finansial berkaitan dengan konsisten internal dan konsisten eksternal. Konsisten internal berkaitan dengan konsep penggajian relative dalam organisasi. Sedangkan konsisten eksternal berkaitan dengan tingkat struktur penggajian dalam organisasi dibandingkan dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi. Keseimbangan antara konsistensi internal dan konsistensi eksternal dianggap penting untuk diperhatikan guna menjadi perasaan puas dan para pekerja tetap termotivasi serta efektivitas bagi organisasi secara keseluruhan.

Oleh sebab itu berdasarkan fenomena di atas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “ Hubungan antara Kompensi finansial dengan konflik kerja di UD. Coffai Robusta Di Sidikalang”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara kompensasi finansial dengan konflik kerja pada karyawan di UD. Coffai Robusta Di Sidikalang?”

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kompensasi finansial dengan konflik kerja pada karyawan di UD.Coffai Robusta Di Sidikalang.

1.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara hubungan kompensasi finansial dengan konflik kerja, dengan asumsi semakin tinggi kompensasi finansial seorang karyawan maka semakin rendah pula konflik kerja yang terjadi pada karyawan tersebut, demikian pula sebaliknya semakin rendah kompensasi finansial seorang karyawan maka semakin tinggi pula konflik kerja terhadap karyawan tersebut.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk pengembangan ilmu psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

1.5.2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini ditujukan untuk karyawan, dan pemimpin.. Dimana bagi pemimpin sendiri penelitian ini diharapkan mampu untuk menggambarkan bagaimana cara mengatasi *konflik kerja* untuk karyawan dan perusahaan dimana manfaatnya sendiri akan dirasakan bagi masing-masing pekerja berkaitan dengan keadilan upah yang telah mereka kerjakan sesuai tanggung jawab karyawan .

Bagi karyawan dan pimpinan diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan informasi terkait betapa pentingnya kompensasi finansial terhadap kebutuhan sehari-hari karyawan, *kompensasi finansial* yang dimiliki karyawan akan berhubungan dengan perilaku positif untuk mudahnya karyawan dalam hal *konflik kerja* atas kesalahan yang dilakukan kepada karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konflik Kerja

2.1.1 Pengertian Konflik Kerja

Konflik kerja dalam organisasi akan membuat iklim kerja menjadi tidak nyaman, dan tidak adanya rasa saling percaya diantara anggota tim. Dan sering terjadi kesalahpahaman akan membuat suatu masalah yang kecil menjadi besar atau sebaliknya masalah yang serius malah justru terabaikan, Mahdalela (2017).

Menurut Taquirin (dalam Rusdiana, 2019) menyatakan bahwa konflik kerja merupakan warisan kehidupan sosial yang boleh berlaku dalam berbagai keadaan akibat daripada berbangkitnya keadaan keditaksetujuan, kontroversi dan pertentangan antara dua pihak atau lebih secara berkesinambungan. Selain dapat menciptakan kerja sama, hubungan saling bergantung dapat pula mengakibatkan konflik.

Hal ini terjadi jika masing-masing organisasi memiliki kepentingan atau tujuan sendiri-sendiri dan tidak bekerja sama satu sama lain. Menurut Mangkunegara (dalam Dhilkhijjah, 2016) Konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

Sedangkan Menurut Robbin (dalam Dhilkhijjah, 2016) Konflik kerja adalah suatu proses yang dimulai ketika suatu pihak menganggap pihak lain secara negatif mempengaruhi atau akan mempengaruhi sesuatu/seseorang yang menjadi kepedulian pihak pertama.

Berdasarkan pengertian konflik kerja diatas dapat disimpulkan bahwa konflik kerja adalah permasalahan antar karyawan yang merasa tidak sesuai dengan hasil kerjanya.

2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Kerja

Ada 8 faktor yang mempengaruhi terjadinya konflik menurut Mangkunegara (dalam Dhilkhijjah, 2016) yaitu:

a. Koordinasi kerja yang tidak dilakukan

Kurangnya koordinasi akan mengakibatkan keputusan yang dibuat kurang sempurna dan menimbulkan konflik dalam organisasi.

b. Ketergantungan dalam pelaksanaan tugas

Saling bergantung dalam pekerjaan terjadi jika dua kelompok organisasi atau lebih saling membutuhkan satu sama lain guna menyelesaikan tugas.

c. Tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan)

Seperti dalam teamwork, seringkali justru menimbulkan masalah karena masing-masing anggota tim tidak mengetahui dengan pasti mengenai batasan tugas dan kewenangannya.

d. Perbedaan dalam orientasi kerja

Para karyawan dari bagian/unit kerja yang berbeda mengembangkan pandangan mereka sendiri tentang bagaimana cara mencapai kepentingan organisasi yang baik.

e. Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi

Perbedaan tujuan yang terdapat diantara satu bagian dengan bagian yang lain yang tidak sepaham bisa menjadi faktor penyebab munculnya konflik.

f. Perbedaan persepsi

Dalam hal menghadapi suatu masalah, perbedaan persepsi yang ditimbulkan inilah yang menyebabkan munculnya konflik.

g. Sistem kompetensi insentif (reward)

Sistem insentif yang kurang tepat dapat memicu timbulnya konflik dalam organisasi.

h. Strategi pemotivasian yang tidak tepat

Strategi pemberian motivasi yang kurang sesuai bagi karyawan akan memunculkan adanya konflik

Sedangkan menurut Mahdalela (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi konflik kerja yaitu: Organisasi menghalangi pencapaian kepentingan individu, adanya anggota tim yang kehilangan status, kehilangan kekuasaan, kehilangan sumber penghasilan, yang merasa diperlakukan tidak adil, dan memiliki perbedaan persepsi.

Berdasarkan faktor faktor yang terdapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor konflik terjadi karena sistem kompetensi insentif yang dimana sistem insentif yang kurang tepat seperti tunjangan-tunjangan dan asuransi lainnya.

2.1.3. Aspek-aspek Konflik Kerja

Flippo (dalam Galih, 2018) mengemukakan aspek konflik kerja berupa:

a. Kesalahan komunikasi

Andaikan satu individu atau lebih memperoleh informasi yang berbeda dengan sumber informasi menyebabkan perbedaan mendasar dalam memandang inti dari informasi tersebut.

b. Perbedaan tujuan

Bilamana satu individu atau lebih mempunyai ketidaksamaan dalam melihat beberapa tujuan yang akan didapat sehingga menimbulkan perselisihan dalam menyikapi tujuan tersebut.

c. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi

Perbedaan dalam menilai antar anggota pada suatu organisasi, seringkali diikuti oleh perbedaan - perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang bisa menyebabkan konflik kerja. Interdependensi aktivitas kerja, terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seorang ataupun lebih saling bergantung satu dengan lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing. Konflik mungkin terjadi apabila salah satu dari mereka diberi pekerjaan yang berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menyerahkan pekerjaannya kepada karyawan lain.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari *konflik kerja* yaitu kesalahan komunikasi, perbedaan tujuan, dan perbedaan penilaian atau persepsi.

2.1.4. Ciri-ciri Konflik Kerja

Menurut Gibson (dalam Dermawan, 2014) ciri-ciri terjadinya konflik kerja adalah:

a. Hambatan Komunikasi

Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dalam mendapatkan sumber informasi sehingga timbul terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari informasi tersebut. Tidak lancarnya komunikasi dapat mencegah persesuaian diantara dua pihak yang sesungguhnya saling membutuhkan. Begitu juga tidak ada saluran komunikasi yang memadai bisa menghambat koordinasi. Sebaliknya, terlalu banyak open communication bisa merangsang konflik kerja karena terlalu banyak informasi yang sesungguhnya tidak relevan jatuh ketangan pihak yang tidak berkepentingan. Sehingga semua itu dapat ditunjukkan dalam bentuk prasangka. Mudah salah paham dan mudah terjadi ketegangan hati.

b. Perbedaan Tujuan

Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan tersebut. Perbedaan tujuan tersebut dapat di tunjukan dalam bentuk menganggap

dirinya yang paling benar dan selalu menekan kehendak masing-masing untuk mencapai tujuannya.

c. Ketergantungan Aktivitas Kerja

Apabila seseorang atau lebih tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, maka terjadilah ketergantungan kerja yang berlebihan. Ketergantungan aktivitas kerja dapat di tunjukan dalam bentuk meremehkan tugas masing-masing dan sering melimpahkan tugas kepada rekan kerja.

d. Perbedaan Sikap

Apabila seseorang atau lebih memiliki perbedaan sikap, penilaian dan pandangan. Hal ini dapat menimbulkan pertentangan antar anggota. Perbedaan sikap tersebut dapat ditunjukan dalam bentuk terjadinya perbedaan penilaian terhadap rekan kerja.

Sedangkan menurut Nawawi (2010) Ciri-ciri konflik kerja dalam organisasi yang sedang mengalami konflik dalam aktivitasnya menunjukkan ciri-ciri, sebagaimana berikut:

- a) Terdapat perbedaan pendapat atau pertentangan antara individu atau kelompok.
- b) Terdapat perselisihan dalam mencapai tujuan yang disebabkan adanya perbedaan persepsi dalam menafsirkan program organisasi.
- c) Terdapat pertentangan norma, dan nilai-nilai individu maupun kelompok.

- d) Adanya sikap dan perilaku saling meniadakan, menghalangi pihak lain untuk memperoleh kemenangan dalam memperebutkan sumber daya organisasi yang terbatas.
- e) Adanya perdebatan dan pertentangan sebagai akibat munculnya kreativitas, inisiatif atau gagasan-gagasan baru dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri ciri konflik adalah Adanya perbedaan pendapat, adanya perselisian, adanya pertentangan norma, adanya sikap perilaku yang saling meniadakan, adanya perdebatan dan pertentangan akibat munculnya kreativitas atau gagasan baru.

2.1.5. Bentuk-Bentuk Konflik dalam Organisasi

Menurut Mangkunegara (dalam Dhilkhijjah, 2016) ada 4 bentuk konflik dalam organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Konflik Hierarki (Hierarchical Conflict)

Yaitu konflik yang terjadi pada tingkatan hierarki organisasi. Contohnya, konflik antara komisaris dengan direktur utama, pemimpin dengan karyawan, pengurus dengan anggota koperasi, pengurus dengan manajer, dan pengurus dengan karyawan.

- b. Konflik Fungsional (Functional Conflict)

Yaitu konflik yang terjadi dari bermacam-macam fungsi departemen dalam organisasi. Contohnya, konflik yang terjadi antara bagian produksi dengan bagian pemasaran, bagian administrasi umum dengan bagian personalia.

c. Konflik Staf dengan Kepala Unit (Line Staff Conflict)

Yaitu konflik yang terjadi antara pemimpin unit dengan stafnya terutama staf yang berhubungan dengan wewenang/otoritas kerja. Contoh: karyawan staf secara tidak formal mengambil wewenang berlebihan.

d. Konflik Formal-Informal (Formal-Informal Conflict)

Yaitu konflik yang terjadi yang berhubungan dengan norma yang berlaku di organisasi informal dengan organisasi formal. Contoh: pemimpin yang menempatkan norma yang salah pada organisasi.

Berdasarkan bentuk bentuk konflik kerja diatas dapat disimpulkan ada 4 bentuk yaitu konflik hierarki, fungsional, staf dan kepala unit, dan konflik formal-informal.

2.2. Kompensasi Finansial

2.2.1. Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi merupakan bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat bagi karyawan, insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika diberikan dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, serta mempertahankan karyawan yang baik dalam bekerja. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, maka karyawan yang ada sangatlah mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

Akibatnya adalah ketidakpuasan dalam pembayaran akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan fisik dan psikologi, seperti halnya ketidakhadiran untuk bekerja (Sunnyoto 2015). Menurut Panggabean (dalam Sutrisno, 2009) Kompensasi adalah sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Werther dan Davis (dalam Hasibuan, 2016) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Baik upah perjam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Sedangkan menurut Sikula (dalam Dhilkhijjah, 2016) Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikontribusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Berdasarkan pengertian kompensasi finansial dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial adalah sebuah bentuk tunai dan non tunai atas pekerjaan yang dilakukan karyawan diperusahaan.

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial

Ada 6 faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi menurut Megginson (dalam Dhilkhijjah, 2016) antara lain yaitu:

a) Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya

transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

b) Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Karyawan

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.

c) Standar dan Biaya Hidup Karyawan

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman.

d) Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja karyawan.

e) Permintaan dan Persediaan

Kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar.

f) Kemampuan Membayar

Kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. Jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Sedangkan menurut Moekijat (dalam Sunyoto, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi : istilah adil berarti bukan saja adil bagi masing-masing pegawai terhadap pegawai yang lainnya, berhubungan dengan sulitnya pekerjaan dan beratnya tanggung jawab, tetapi juga adil bagi perusahaan yang bersangkutan untuk tercapainya keadilan tersebut, maka ada beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan dalam penetapan tingkat upah seorang karyawan, yaitu ; a.pendidikan, b.pengalaman, c.tanggungan, d.kemampuan perusahaan, e.keadaan ekonomi, dan f.kondisi-kondisi pekerjaan.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi finansial dapat disimpulkan bahwa ukuran perbandingan upah, persediaan dan permintaan, pendidikan, pengalaman, tanggungan, kemampuan perusahaan,keadaan ekonomi, kondisi-kondisi pekerjaan.

2.2.3. Aspek-aspek Kompensasi Finansial

Aspek-aspek dari kompensasi finansial menurut Randupandojo dan Husnan (dalam Budiarti, 2015) mengemukakan bahwa aspek dari kompensasi finansial antara lain yaitu:

- a. Keadilan, pengorbanan kerja yang dilakukan (input) harus sebanding dengan kompensasi yang diterima (output) semakin tinggi pengorbanan maka akan semakin tinggi pula kompensasi yang diharapkan.
- b. Kelayakan, menyangkut kesesuaian antara kompensasi yang ada dengan kompensasi pada perusahaan-perusahaan lain.
- c. Konsistensi, yaitu sikap perusahaan dalam memberikan kompensasi harus konsisten sesuai dengan waktu dan jumlahnya.

Saksono (dalam Dyah, 2009) menyatakan bahwa bentuk pemberian kompensasi tersebut dapat berupa gaji, promosi, bonus, pengakuan dan pujian. Penghargaan faktor penting bagi karyawan sebab pemberian penghargaan ini berdampak pada perilaku dan kinerja karyawan.

Kompensasi tidak sama dengan upah meskipun upah bagian dari kompensasi dan mungkin upah tersebut merupakan bagian yang paling besar dari kompensasi.

Selain terdiri daripada upah kompensasi dapat juga berupa tunjangan innatura, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, dan masih banyak yang lain yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterimakan secara tetap, dengan demikian, bila perusahaan tersebut menyelenggarakan darmawisata bersama-sama untuk karyawan, uang untuk biaya darmawisata bukan merupakan kompensasi.

Meskipun demikian, pada umumnya perusahaan berpikir jauh ke depan sehingga seringkali lebih senang kalau kompensasi yang diberikan tidak seharusnya berwujud uang. Apalagi untuk karyawan tingkat menengah, yang pada umumnya lebih banyak dituntut tanggung jawabnya sehingga pengalaman

menunjukkan bahwa banyak perusahaan yang memberikan sebagian kompensasi dalam bentuk lain, misalnya fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, fasilitas kesehatan, dan sebagainya Nitisemito (dalam Dyah, 2009).

Berdasarkan dari aspek-aspek kompensasi berikut dapat disimpulkan bahwa aspek kompensasi terdiri dari : keadilan, kelayakan, dan konsistensi.

2.2.4. Jenis Kompensasi

Menurut Simamora (dalam Dhilkhijah, 2016), bentuk bentuk atau macam-macam kompensasi dapat dikelompokkan sebagai berikut:

a) Kompensasi Finansial

- Kompensasi finansial langsung (direct financial compensation) Terdiri dari bayaran (pay) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi.
- Kompensasi finansial tidak langsung (indirect financial compensation) Disebut juga dengan tunjangan (meliputi imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung).

b) Kompensasi Non Finansial (Non Financial Compensation)

Terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja. Meliputi dari kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

Contoh bentuk kompensasi non finansial adalah tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, peluang atau pengakuan, perasaan akan pencapaian, peluang akan promosi.

Sedangkan menurut Dessler (dalam Prasetyo, 2021) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut: a. Pembayaran uang secara langsung (direct financial payment) dalam bentuk gaji dan insentif atau bonus. b. Pembayaran tidak langsung (indirect payment) dalam bentuk tunjangan dan asuransi. c. Ganjaran non finansial (non financial reward) seperti jam kerja yang luwes dan kantor bergensi.

Berdasarkan jenis kompensasi diatas dapat disimpulkan bahwa jenis kompensasi ada yang langsung, dan tidak langsung dan ada pula yang nonfinansial.

2.2.5. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (dalam Dhilkhijah, 2016) indikator indikator untuk mengukur kompensasi bagi karyawan antara lain:

a. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

b. Insentif atau Bonus

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

c. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Berdasarkan indikator kompensasi diatas dapat disimpulkan bahwa mengukurnya dar upah, gaji, insentif atau bonus, tunjangan, fasilitas.

2.2.6. Tujuan Kompensasi

Ada beberapa tujuan kompensasi menurut Handoko (dalam Sunyoto 2014) tujuan-tujuan tertentu yang dicapai melalui administrasi kompensasi yaitu:

a) Memperoleh personalia yang qualified

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar.

b) Mempertahankan para karyawan yang ada

Jika tingkat kompensasi tidak kompetitif, maka banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan lainnya

c) Menjamin Keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan dan konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

d) Menghargai perilaku yang diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan.

e) Mengendalikan biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak.

f) Memenuhi peraturan legal

Seperti aspek-aspek manajemen sumber daya manusia lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016) ada tujuan kompensasi yaitu; a. Ikatan kerja sama, b. Kepuasan kerja, c. Pengadaan efektif, d. Motivasi, e. Stabilitas karyawan, f. Disiplin, g. Pengaruh pemerintah.

Berdasarkan tujuan kompensasi finansial diatas dapat disimpulkan bahwa tujuannya memberikan finansial pada karyawan adalah menjamin keadilan,ikatan kerja sama,kepuasan kerja,disiplin.

2.3. Karyawan

2.3.1 Pengertian Karyawan

Karyawan Menurut Hasibuan, (dalam Androh, 2007) mengemukakan bahwa karyawan merupakan orang penjual jasa pikiran atau tenaga dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan sangatlah dibutuhkan oleh setiap perusahaan atau lembaga, karena tanpa karyawan pekerjaan tidak bisa terselesaikan dan tentunya perusahaan tidak dapat beroperasi. Itulah mengapa setiap perusahaan membutuhkan karyawan untuk setiap operasionalnya.

Sedangkan menurut Undang-undang no 13 tahun 2001 pasal 4 disebutkan bahwa karyawan atau pegawai adalah seorang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapatkan kompensasi serta jaminan. Berdasarkan uraian diatas, karyawan itu adalah seorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari suatu pekerjaan untuk melakukan operasional perusahaan dan ia akan mendapatkan hasil atas pekerjaannya tersebut. Menurut Bambang Suharno (dalam Wihcaksono, 2017) karyawan adalah asset, dimana aset terpenting dalam perusahaan ada 3, yaitu : SDM, SDM, dan SDM. Maksudnya adalah betapa pentingnya SDM atau karyawan dalam usaha.

Menurut A. Sonny Keraf (dalam Wihcaksono, 2017) karyawan adalah orang-orang professional yang tidak mudah digantikan. Karena mengganti seorang tenaga professional akan sangat merugikan baik dari segi finansial, waktu, energy.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah Mereka adalah orang-orang professional yang bekerja tanpa mengenal lelah untuk memajukan perusahaan tempat dimana mereka bekerja.

2.3.2. Ciri-ciri Karyawan

Adapun ciri-ciri karyawan menurut Suharno (dalam Syahputra, 2016) ciri-ciri karyawan yang teladan adalah :

a. Berkata jujur

Dalam melakukan apapun, lakukan segalanya diatas label kejujuran. Jika anda membuat kesalahan, jangan ragu untuk mengakui kemudian memperbaikinya. Membiasakan bersikap jujur adalah salah satu nikmat terbesar yang dapat anda lakukan baik untuk diri sendiri maupun kebelangungan karir anda.

b. Tepat waktu

Menghargai pekerjaan juga atasan anda dapat dilakukan dengan hadir tepat waktu. Ketepatan waktu menjadi bentuk konsentrasi kepada atasan bahwa anda bersungguh-sungguh menjalani pekerjaannya tersebut.

c. Menjaga kerapian ruang kerja

Jangan biarkan meja kerja berantakan ketika anda meninggalkannya. Sebaliknya, dengan menjaga kerapian meja kerja, anda membuktikan diri seorang pekerja yang patut diperhitungkan.

d. Mengikuti kebijakan kantor

Jika anda berfikir bahwa ada aturan yang tidak adil terhadap anda, maka gunakan saluran yang tepat untuk mengubahnya. Sementara itu, ikutilah semua aturan yang diberlakukan di tempat kerja anda.

e. Bekerja keras

Hal ini mungkin terdengar klise. Namun dengan bekerja tekun dan giat, tempat kerja akan menghargai jerih payah anda.

f. Bersikap sopan

Ingatlah apa yang diajarkan orang tua terhadap anda untuk selalu bersikap sopan dan ramah. Karenanya, jalankan sikap tersebut ketika anda berada ditempat kerja. Hal tersebut merupakan keunggulan dari kriteria karyawan yang baik.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang baik memiliki cirri-ciri seperti, berkata jujur, tepat waktu dalam pekerjaan, menjaga kerapian ruang kerja, mengikuti kebijakan kantor, bekerja keras, dan selalu bersikap sopan.

2.3.3. Jenis-jenis karyawan

a) Karyawan Tetap

Karyawan tetap adalah termasuk karyawan yang memiliki perjanjian atau kontrak dengan lembaga atau dengan perusahaan tempat kerja dengan jangka

waktu yang tidak ditetapkan, atau dengan kata lain permanen. Biasanya, untuk karyawan permanen memiliki hak dan keuntungan lebih dibandingkan dengan karyawan tidak tetap.

b) Karyawan Tidak Tetap

Karyawan tidak tetap adalah karyawan yang memiliki kontrak kerja dalam waktu yang sudah ditentukan, umumnya karyawan jenis ini hanya dipekerjakan saat dibutuhkan saja. Kekurangan dari sistem ini adalah bisa diberhentikan sewaktu waktu ketika jasanya sudah tidak dibutuhkan lagi. Karyawan jenis ini tetap mempunyai hak namu cenderung lebih sedikit dari karyawan tetap.

c) Pekerja Lepas

Atau biasa disebut dengan freelance. Pekerja jenis ini tidak terikat oleh kontrak jangka waktu panjang. Biasanya hanya terikat untuk satu project saja. Pekerja lepas juga sering mempunyai beberapa pekerjaan sekaligus dari berbagai sumber. Pekerja jenis ini biasanya digandrungi oleh kalangan mahasiswa.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa jenis jenis karyawan terbagi dalm 3 jenis yaitu karyawan tetap, karyawan tidak tetap, dan karyawan pekerja lepas.

2.3.4. Tugas Karyawan

Adapun tugas yang harus di perhatikan dalam suatu organisasi atau pun perusahaan menurut para ahli adalah sebagai berikut:

John B. Miner dan Mary Green Miner (dalam Syahputra, 2016) yang mengatakan tugas karyawan adalah suatu pertanyaan tertulis tentang tugas-tugas, kewajiban-kewajiban, dan perilaku – perilaku yang diperlukan dalam suatu jabatan tertentu, ditambah dengan syarat – syarat perseorangan yang semuanya harus dimiliki oleh semua calon untuk jabatan tertentu.

Stephen P. Robbins (dalam Syahputra, 2016), ia mengatakan tugas karyawan adalah suatu pertanyaan tertulis tentang apa yang dilakukan oleh pemegang jabatan, bagaimana hal itu dilakukan, dan mengapa hal itu dilakukan.

Andrew F. Sikulasi (dalam Syahputra, 2016), ia juga mengatakan tugas karyawan adalah suatu pernyataan yang menguraikan jabatan dalam istilah-istilah seperti namanya, tempat, kewajiban-kewajiban, kondisi-kondisi kerja, dan bahaya atau resiko.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tugas karyawan adalah suatu keterangan singkat yang ditulis secara cermat mengenai kewajiban-kewajiban dan tanggung jawab-tanggung jawab dari suatu jabatan.

2.3.5. Hak-hak Karyawan

Berikut hak-hak karyawan berdasarkan UU Nomor 13 tahun 2003 sebagai berikut:

a. Hubungan Kerja

Hak dalam hal hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawannya ditulis dalam dua pasal yaitu: Pasal 56 Menyatakan ada dua status kepegawaian, yaitu pekerja paruh waktu tertentu dan waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk

waktu tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Imam mencontohkan perawat yang bekerja di rumah sakit tidak dapat diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu, karena sifat pekerjaan seorang perawat akan selalu dibutuhkan selama rumah sakit tersebut beroperasi. Pasal 60 Menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama tiga bulan.

b. Jam Kerja

Peraturan jam kerja bagi seorang karyawan juga tidak semena-mena diputuskan oleh sebuah perusahaan. Namun justru tertuang jelas dalam UU yaitu Pasal 77 yang menuliskan bahwa, “Tujuh jam satu hari untuk pekerja yang bekerja enam hari dalam satu minggu atau delapan jam satu hari untuk yang bekerja lima hari dalam seminggu”.

c. Jaminan Kesejahteraan

Setiap pekerja diberi hak mendapatkan jaminan kesejahteraan. Hal ini telah diatur dalam UU Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada Pasal 99. Disebutkan bahwa perusahaan wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan seperti asuransi kesehatan. Namun lantaran UU tidak menjelaskannya secara spesifik, maka kadang kala pelaksanaannya disesuaikan dengan kondisi perusahaan.

d. Cuti Karyawan

Hak cuti tertuang dalam Pasal 85 yang menyebutkan, pada hari libur resmi pekerja tidak wajib bekerja. Pekerja bisa bekerja pada hari libur resmi tersebut setelah ada persetujuan dengan pihak perusahaan. Selain itu terdapat pula cuti khusus bagi wanita (missal saat menstruasi, melahirkan dan keguguran) serta cuti pribadi yang disesuaikan dengan peraturan perusahaan.

e. Upah

Soal hak upah karyawan tertulis dalam Pasal 93 ayat 2 yang menyebutkan bahwa seorang karyawan wajib digaji perusahaan meskipun tanpa bekerja apabila menghadapi kondisi seperti, ketika menikah, anak, istri melahirkan, atau keguguran, sedang melanjutkan pendidikan dari perusahaan dan menghadapi kemalangan atau anggota keluarga meninggal dunia.

f. PHK

Seorang pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya secara sepihak, maka perusahaan wajib membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima karyawan. Uang pesangon yang dibayarkan harus sesuai dengan masa kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hak-hak karyawan berdasarkan UU Nomor 13 tahun 2003 sebagai berikut: hubungan kerja, jam kerja, jaminan kesejahteraan, cuti karyawan, upah, phk.

2.4. Hubungan antara Kompensasi finansial dengan konflik kerja

Telah dijelaskan sebelumnya salah satu faktor yang mempengaruhi *konflik kerja* seseorang yaitu dilihat dari seberapa banyak *kompensasi finansial* tiap karyawan, sesuai dengan yang telah dipekerjakan karyawan. Seseorang yang

memahami konflik kerja yang akan terjadi diperusahaan tersebut maka pimpinan tersebut akan mampu mengatasi permasalahan-permasalahan yang ada. *Kompensasi Finansial* merupakan hal yang terpenting dalam kehidupan karyawan disehari-harinya. Panggabean (dalam Sutrisno, 2009) Kompensasi finansial adalah sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Salah satu penyebab konflik kerja terjadi ialah dalam hal memberikan upah (Kompensasi) kerja yang tidak sesuai terhadap karyawan lain. Dalam perusahaan manapun tidak dibenarkan adanya konflik kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *kompensasi finansial* dengan *konflik kerja* didukung Hasil penelitian yang dilakukan oleh Denny (2010) menemukan konflik kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap karyawan. Jika tidak ada konflik kerja yang terjadi dalam lingkungan kerja maka karyawan dapat semangat dan sebaliknya jika konflik kerja dalam lingkungan kerja sering terjadi maka membuat semangat karyawan dapat berkurang. dimana penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara *kompensasi finansial* dengan *konflik kerja*.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *kompensansi finansial* akan berpengaruh negatif dengan *konflik kerja* pada karyawan.

2.5. Kerangka Konseptual

Menurut Randupandojo dan Husnan (dalam Budiarti, 2015) aspek- aspek kompensasi finansial yaitu:

- Keadilan,
- Kelayakan,
- Konsistensi

Ciri-ciri konflik kerja menurut Nawawi (2010)

- Adanya perbedaan pendapat,
- Adanya pertentangan norma,
- Adanya perselisihan,
- Adanya sikap dan perilaku yang saling meniadakan,
- Adanya perdebatan dan pertentangan akibat munculnya kreativitas atau gagasan gagasan baru

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UD QOFFAI COFFEE ROBUSTA Di SIDIKALANG pada Karyawan yang beralamat di jalan Juma Takar, Desa Bintang, Kecamatan Sidikalang, Kabupaten Dairi Provinsi Sumatera Utara (22212). Berdasarkan surat pengantar penelitian dengan nomor 146/FPSI/01.10/V/2023. Penelitian dilakukan dari tanggal 2 Juni 2023 hingga 06 Juni 2023, peneliti melaksanakan penelitian setelah mendapatkan izin dari kepala pabrik coffee yang kemudian diakhiri dengan keluarnya surat selesai penelitian dengan nomor surat 08/Qoffai/06/2023 yang menerangkan bahwasanya benar peneliti telah selesai pengambilan data penelitian di UD Qoffai Coffee Robusta Sidikalang tersebut.

3.2. Bahan dan Alat

Skala yang digunakan dalam kuesioner ini terdiri dari dua skala. Dan skala tersebut yakni skala kompensasi finansial dan skala konflik kerja. Adapun masing masing skala dibuat berdasarkan aspek-aspek yang terdapat pada masing-masing variabel. Skala terdiri dari item favourable dan unfavourable. Skala kompensasi finansial berjumlah 40 aitem, dan skala konflik kerja berjumlah 47 aitem, penelitian ini menggunakan google form sebagai media dalam pengisian skala alat ukur penelitian

3.3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dimana pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan metode survei. Survei adalah metode riset dengan menggunakan kuisioner sebagai instrumen pengumpulan datanya. Tujuannya untuk memperoleh informasi tentang sejumlah responden yang dianggap mewakili populasi tertentu.

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional. Penelitian korelasional merupakan tipe penelitian yang melihat hubungan antara satu atau beberapa ubahan dengan satu atau beberapa ubahan lain. Penelitian korelasional kadang-kadang disebut juga “associational research”. Dalam associational research, relasi hubungan diantara dua atau lebih ubahan yang dipelajari tanpa mencoba mempengaruhi ubahan-ubahan tersebut. Data kuantitatif yang dikumpulkan dalam penelitian korelasional, nantinya diolah dengan rumus-rumus statistik baik secara manual ataupun dengan menggunakan aplikasi SPSS.

3.4. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi:

1. Variabel *independen* (X) : Kompensasi Finansial
2. Variabel *dependen* (Y) : Konflik Kerja

3.5. Definisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk menghindari terjadinya salah penafsiran. Berdasarkan kajian yang telah dibahas pada bagian sebelumnya, maka defenisi operasional variabel-variable penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Konflik Kerja

Konflik kerja merupakan suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Data *Konflik kerja* diungkap dengan skala yang terdiri dari ciri-ciri terjadinya konflik kerja adalah. adanya perbedaan pendapat, adanya perselisian, adanya pertentangan norma, adanya sikap perilaku yang sling meniadakan, adanya perdebatan dan pertentangan akibat munculnya kreativitas atau gagasan baru. Menurut Nawawi (2010).

2. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi finansial merupakan bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat bagi karyawan, insentif untuk memtivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai prduktivitas yang semakin tinggi. Jika diberi dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, serta

mempertahankan karyawan yang baik dalam bekerja. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, maka karyawan yang ada sangatlah mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

Akibatnya adalah ketidakpuasan dalam pembayaran akan meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan fisik dan psikologi, seperti halnya ketidakhadiran untuk bekerja. Data *kompensasi finansial* diungkap dengan menggunakan skala yang terdiri dari aspek-aspek kompensasi finansial yaitu : Keadilan, kelayakan, konsistensi. Menurut Randupandojo dan Husnan (dalam Budiarti 2015).

3.6. Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel

3.6.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Arikunto (2013) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun persentase kesamaan itu sedikit, atau seluruh individu yang akan dijadikan sebagai subjek penelitian. Adapun populasi pada penelitian ini yaitu karyawan Qoffai coffee robusta di Sidikalang yang seluruhnya berjumlah 60 karyawan.

3.6.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sedangkan teknik pengambilan sampel disebut dengan sampling. Menurut Sugiyono (2009), teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 karyawan. Berpijak pada pendapat tersebut, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena jumlah responden sebanyak 60 karyawan jadi diwajibkan untuk meneliti semua populasi.

3.6.3. Teknik Pengambilan Sampel

Peneliti ingin menggunakan teknik non probability sampling, Sugiyono (2014) mengatakan bahwa teknik non probability sampling adalah teknik penarikan sampel yang tidak memberikan peluang bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih untuk menjadi sampel. Dan peneliti akan menggunakan teknik total sampling. Menurut Sugiyono (2014) mengatakan bahwa total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel ini digunakan jika jumlah populasi relatif kecil yaitu tidak lebih dari 100 orang, total sampling disebut juga sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel maka berdasarkan uraian diatas, teknik penarikan sampel yang digunakan sebagai penelitian sebanyak 60 karyawan yang bekerja di UD.Qoffai Coffee Robusta Disidikalang. Adapun yang menjadi karakteristik ataupun ciri-ciri sampel dalam penelitian ini adalah:

- a. Seluruh karyawan baik laki-laki maupun wanita
- b. Seluruh karyawan baik itu sebagai karyawan tetap maupun karyawan lepas
- c. Usia karyawan seluruhnya diatas 17tahun-50tahun

3.7. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah skala pengukuran yaitu kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2014). Penelitian dengan tujuan untuk mengungkapkan kondisi-kondisi dalam diri subjek yang ingin diketahui.

Sugiyono (2014) menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penggunaan skala dengan alasan berikut :

Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya. Apa yang dikatakan subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada subjek sama dengan apa yang dimaksud peneliti.

1. Skala Konflik Kerja

Dalam penelitian ini bentuk alat ukur (skala) yang digunakan peneliti mengadaptasi yang dibuat oleh Nawawi 2010 ciri-ciri terjadinya konflik kerja adalah: adanya perbedaan pendapat, adanya perselisian, adanya pertentangan

norma, adanya sikap perilaku yang sling meniadakan, adanya perdebatan dan pertentangan akibat munculnya kreativitas atau gagasan baru.

Jenis skala dalam penelitian ini menggunakan likert dengan 4 pilihan jawaban, yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Setiap butir pernyataan yang disusun dibuat dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penilaian butir *favourable* bergerak dari nilai empat untuk jawaban “SS”, nilai tiga untuk jawaban ”S”, nilai dua untuk jawaban “TS” dan nilai untuk jawaban “STS”. Sedangkan penilaian butir *unfavorable* bergerak dari nilai satu untuk jawaban “SS”, nilai dua untuk jawaban “S”, nilai tiga untuk jawaban “TS” dan nilai empat untuk jawaban “STS”.

2. Skala Kompensasi Finansial

Skala disusun berdasarkan aspek-aspek kompensasi, yaitu keadilan, kelayakan, konsistensi menurut Randupandojo dan Husnan (dalam Budiarti, 2015).

Jenis skala dalam penelitian ini memakai likert dengan 4 pilihan jawaban, yakni; Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Setiap butir pernyataan yang disusun dibuat dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penilaian butir *favourable* bergerak dari nilai empat untuk jawaban “SS”, nilai tiga untuk jawaban ”S”, nilai dua untuk jawaban “TS” dan nilai satu untuk jawaban “STS”. Sedangkan penilaian butir *unfavorable* bergerak dari nilai satu untuk jawaban “SS”, nilai dua untuk jawaban “S”, nilai tiga untuk jawaban “TS” dan nilai empat untuk jawaban “STS”.

3.8. Prosedur Kerja

Pelaksanaan penelitian dan uji coba alat ukur yakni skala kompensasi finansial dengan konflik kerja ini dilakukan di UD. Qoffai Coffee Robusta Sidikalang tepatnya pada, dengan menyebarkan angket kuisisioner, memiliki empat section, dimana lembar pertama berisi lembar identitas yang tidak wajib di isi oleh responden, lalu lembar intruksi pengisian skala beserta contoh pengisian dan selanjutnya lembar aitem pernyataan dari skala kompensasi finansial dan skala konflik kerja. Adapun yang mengisi kuisisioner sebanyak total sampel 60 orang karyawan. Kemudian setelah peneliti berhasil mendapatkan seluruh data yang diperlukan maka tahapan selanjutnya ialah melakukan input respon dan subjek kedalam Mirosoft excel. Setelah itu, peneliti melanjutkan analisis dengan menggunakan software SPSS. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi finansial dengan konflik kerja pada karyawan di UD.Qoffai Coffee Robusta Sidikalang

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan, maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis *r Product Moment* diketahui bahwa terdapat hubungan kompensasi finansial dengan konflik kerja di UD Qoffai Robusta Sidikalang dilihat dari nilai koefisien korelasi $r_{xy} = -0,326$, dengan Signifikan $p = 0,006 < 0,05$, artinya ada hubungan negatif Kompensasi finansial dengan Konflik kerja karyawan di UD Qoffai Robusta Sidikalang dengan hasil semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan maka semakin rendah pula tingkat konflik kerja yang akan terjadi, kontribusi kompensasi finansial terhadap konflik kerja sebesar 10,60%.
2. Selanjutnya dengan melihat nilai rata-rata diketahui bahwa karyawan di UD.Qoffai Coffee Robusta Sidikalang memiliki konflik kerja dengan nilai rata-rata 114,759 lebih tinggi dibandingkan dengan kompensasi finansial dengan nilai rata-rata 86,600.
3. Kemudian berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata (mean hipotetik dan mean empirik), maka dapat dinyatakan bahwa kompensasi finansial berada pada kategori sedang, sebab mean hipotiknya 97,5 tidak berbeda dengan mean empirik 86,610 dimana selisihnya tidak melebihi

bilangan SD 11,759 dan konflik kerja berada pada kategori sangat tinggi, sebab mean hipotetiknya 97,5 lebih kecil dari mean empirik 114,759, dimana selisihnya lebih dari nilai SD 8,320.

4. Koefisien determinasi hubungan kompensasi finansial dengan konflik kerja ditunjukkan dengan *R Square* (r^2) sebesar 0,106. Angka 0,106 mengandung arti bahwa dalam penelitian, kompensasi finansial memiliki sumbangan efektif sebesar 10,60% terhadap konflik kerja. sisanya sebesar 89,4% dapat dijelaskan oleh faktor lainnya seperti koordinasi kerja yang tidak dilakukan; ketergantungan dalam pelaksanaan tugas; tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan); perbedaan dalam orientasi kerja; perbedaan dalam memahami tujuan organisasi dan perbedaan persepsi.

5.2 Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan di atas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

5.2.1 Bagi Pihak UD

Diharapkan pihak manajemen UD.Qoffai Coffee Robusta Sidikalang melakukan evaluasi kembali kebijakan kompensasi: Tinjau kembali kebijakan kompensasi dan pastikan bahwa gaji dan tunjangan yang ditawarkan sesuai dengan standar industri dan kompetitif dengan perusahaan sejenis. Perhatikan juga apakah ada faktor-faktor non-finansial seperti peluang pengembangan karir, fleksibilitas kerja, dan

manfaat tambahan yang dapat ditingkatkan untuk memperbaiki kepuasan karyawan.

5.2.2 Bagi Pihak Karyawan

Ajukan pertanyaan atau ajukan kekhawatiran Anda terkait kompensasi finansial secara langsung kepada manajemen. Cobalah untuk menjalin dialog terbuka dan jujur mengenai bagaimana kompensasi yang diberikan dirasakan kurang memadai. Berikan argumen dan bukti konkret yang mendukung pandangan Anda.

5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan maka disarankan kepada peneliti selanjutnya Untuk dapat memperdalam kajian mengenai konflik kerja dan kompensasi finansial. Penulis berharap untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan observasi secara lebih mendalam kepada subyek pengertian yang akan diteliti. Diharapkan dengan adanya penelitian lanjutan ini dapat diperoleh hasil yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriansyah, A. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan .
- Aidah, N., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Konflik dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Budiarti, R. (2015). Hubungan antara Persepsi terhadap Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan.
- Danang, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Gary Dessler. 2017. Human Resources Management.
- Handoko. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Haristryanto, F. 2017. Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.
- Hasibuan. 2017. Manajemen sumber daya manusia.
- Mahdalela. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Mangkunegara, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mondy, R. (2008). *Manajemen ,Sumber Daya Manusia*.
- Najib, M. (2019). *Manajemen Konflik*.
- Pratama, B. D. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Konflik Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan UD Kios Bunga Barokah Batu.
- Qureshi, M. O., & Sajjad, S. R. (2015). AN EMPIRICAL ANALYSIS OF THE IMPACT OF COMPENSATION ON JOB PERFORMANCE AND WORK CONFLICT IN THE KINGDOM OF SAUDI ARABIA-“A CORRELATION MODEL”.

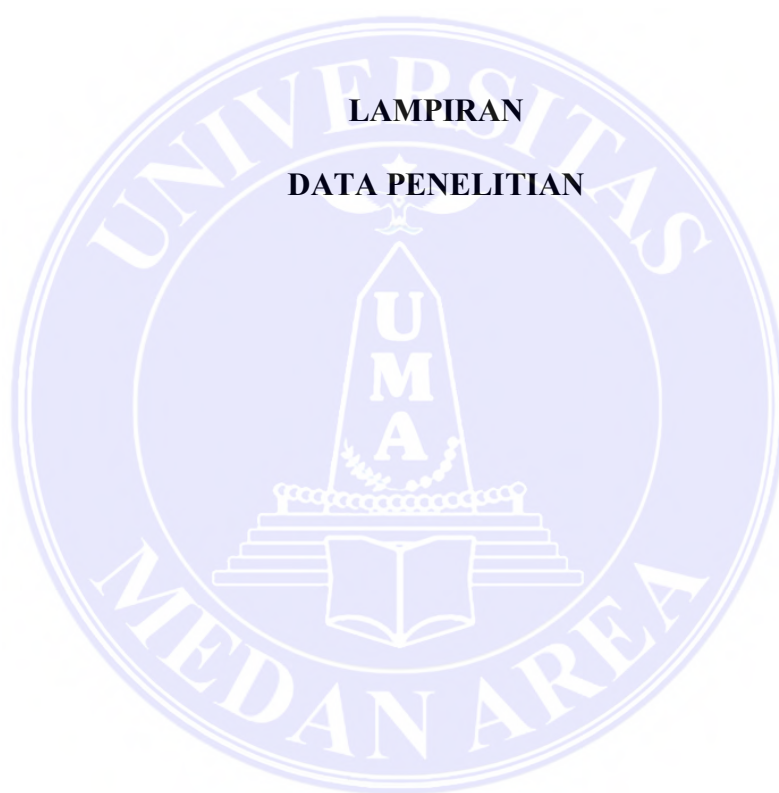
Safitri, P. A., & Putu, N. (2021). "Pengaruh Kompensasi Finansial, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran terhadap Kepuasan Kerja Auditor .

Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

Sutrisno, H. E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*.





LAMPIRAN
DATA PENELITIAN

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Baca dan pahami pernyataan-pernyataan pada skala tersebut.
2. Anda diminta untuk menjawab dengan jujur, sesuai dengan kondisi diri anda sendiri. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban yang diberikan adalah benar.
3. Pilihlah satu dari jawaban yang tersedia yang paling sesuai dengan diri anda dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang anda pilih, yaitu :
 - SS (Sangat Setuju), apabila anda sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
 - S (Setuju), apabila anda setuju dengan pernyataan tersebut.
 - TS (Tidak Setuju), apabila anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
 - STS (Sangat Tidak Setuju), apabila anda sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
4. Apabila anda ingin mengubah jawaban, anda dapat memberikan tanda check list yang baru pada jawaban yang anda kehendaki, dan jawaban sebelumnya dicoret.

Contoh :

STS	TS	S	SS
√			√

5. Bila anda telah selesai mengerjakan, dimohon kesediannya untuk memeriksa kembali agar tidak ada pernyataan yang terlewat.

Selamat Mengerjakan & Terima Kasih

Identitas

Nama/Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin :

No	Aitem Skala Kompensasi	SS	S	TS	STS
1	Sebaiknya perusahaan melakukan pemeriksaan kesehatan awal dan berkala terhadap karyawan				
2	Meskipun ada ruang P3K di lokasi pabrik, namun fasilitasnya sudah usang dan tidak terawat dengan baik, sehingga saya tidak merasa aman dan nyaman menggunakan fasilitas tersebut.				
3	Meskipun penggunaan APD dapat membantu melindungi penggunanya, tetapi saya masih enggan untuk menggunakannya karena merasa tidak nyaman.				
4	Seharusnya perusahaan melengkapi fasilitas ruang Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K) bagi karyawan.				
5	Menurut saya pemeriksaan kesehatan awal bagi karyawan terasa seperti sebuah kewajiban yang tidak perlu dilakukan.				
6	Seharusnya perusahaan menganjurkan penggunaan APD pada saat bekerja untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja.				
7	Saya merasa terbantu dan dihargai oleh perusahaan karena memberikan jaminan kesehatan bagi keluarga saya yang sakit. Ini membuat saya lebih fokus dalam bekerja tanpa terganggu oleh kekhawatiran akan biaya pengobatan keluarga saya.				
8	Perlindungan asuransi jiwa yang diberikan perusahaan kepada karyawan cenderung mahal dan tidak sebanding dengan manfaat yang				

	diberikan.				
9	Dengan adanya perlindungan asuransi jiwa dari perusahaan, saya merasa tenang dan terlindungi jika terjadi suatu hal yang tidak diinginkan saat melakukan pekerjaan saya.				
10	Meskipun perusahaan memberikan jaminan kesehatan bagi keluarga pekerja yang sakit, tetapi masih banyak kendala administrasi dan birokrasi yang membuat program tersebut sulit diakses.				
11	Dengan adanya program asuransi tenaga kerja dan pensiun ini, saya merasa lebih aman dan tenang dalam bekerja di perusahaan ini.				
12	Meskipun perusahaan tersebut menyediakan perlindungan asuransi tenaga kerja dan pensiun, namun manajemen yang buruk menyebabkan klaim asuransi sulit untuk diproses dan memakan waktu yang lama.				
13	Dengan adanya jaminan hari tua dari perusahaan, saya merasa lebih tenang dan aman menghadapi masa depan.				
14	Pilihan produk asuransi tenaga kerja dan pensiun yang ditawarkan oleh perusahaan tersebut sangat terbatas, sehingga karyawan tidak memiliki banyak opsi untuk memilih produk yang sesuai dengan kebutuhan mereka.				
15	Tunjangan yang diberikan oleh pabrik kepada karyawan berdasarkan jabatan mereka terkesan tidak adil dan mengabaikan kontribusi individu.				
16	Pabrik kami memberikan besaran tunjangan hari raya yang sangat adil dan selalu tepat waktu dalam memberikannya.				
17	Tunjangan hari raya yang diberikan oleh pabrik sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan merupakan salah satu bentuk kebijakan yang sangat positif.				
18	Saya merasa tidak puas dengan besaran tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan karena tidak sebanding dengan kontribusi dan kerja keras yang mereka lakukan sepanjang tahun.				

19	Tunjangan hari raya yang diberikan oleh pabrik kami sangatlah besar dan sangat membantu dalam memenuhi kebutuhan saya dan keluarga selama masa liburan.				
20	Rumah dinas yang disediakan oleh pabrik sangatlah kurang terawat dan tidak bersih, membuat para pekerja merasa tidak nyaman tinggal di sana.				
21	Keputusan pabrik untuk menyediakan rumah dinas bagi karyawan yang tinggal jauh adalah langkah yang sangat positif.				
22	Meskipun pabrik menyediakan rumah dinas, namun biaya listrik dan air yang harus ditanggung oleh pekerja terlalu tinggi sehingga menjadi beban finansial yang berat.				
23	Fasilitas kerja yang sangat lengkap dan modern seperti ini benar-benar mempermudah pekerjaan saya, dan membuat saya semakin semangat untuk bekerja dengan lebih baik lagi.				
24	Meskipun pabrik ini memiliki fasilitas kerja yang cukup, namun beberapa fasilitas seperti toilet dan ruang istirahat terlihat kurang terawat dan tidak nyaman bagi para karyawan.				
25	Saya sangat terkesan dengan fasilitas kerja yang disediakan oleh pabrik ini, semuanya sangat lengkap dan modern.				
26	Fasilitas kerja di pabrik ini terbilang kurang memadai, ruang kerja yang sempit dan tidak ergonomis serta ventilasi yang buruk membuat kondisi kerja tidak nyaman dan tidak sehat bagi para karyawan.				
27	Tindakan pabrik yang tidak memberikan biaya transportasi kepada pekerja hanya menunjukkan betapa tidak pedulinya mereka terhadap kebutuhan dasar pekerja mereka.				
28	Dengan adanya transportasi yang disediakan oleh pabrik kopi, kopi bisa langsung diangkut ke ruangan penampungan tanpa harus melalui tahap-tahap pengangkutan yang memakan waktu dan bisa mempengaruhi kualitas kopi.				
29	Pabrik ini harus segera memperbaiki kurangnya transportasi yang				

	memadai, jika tidak akan berdampak negatif pada kualitas kopi yang dihasilkan.				
30	Saya merasa sangat terbantu dengan adanya biaya transportasi dari pabrik, karena saya tidak perlu lagi khawatir tentang biaya transportasi yang harus saya keluarkan setiap bulannya.				
31	Menetapkan target pekerjaan yang spesifik dapat membantu pekerja pabrik untuk mencapai hasil yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas.				
32	Saya acuh tak acuh terhadap target produksi yang harus dicapai, saya hanya terfokus pada menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin tanpa memperhatikan kualitas hasil produksi.				
33	Dengan sistem produksi yang canggih dan efisien, pabrik kopi ini mampu meningkatkan produktivitasnya secara signifikan.				
34	Saya sering tidak mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan dan terkadang bahkan membuat kesalahan yang cukup signifikan dalam proses produksi kopi.				
35	Saya melakukan tugas saya asal-asalan, serta tidak memperhatikan kualitas dan cita rasa kopi yang dihasilkan.				
36	Saya selalu memastikan bahwa setiap kemasan produk yang keluar dari pabrik memenuhi standar kualitas yang tinggi.				
37	Saya kurang memperhatikan detail dan kurang terampil dalam menangani mesin-mesin yang digunakan dalam proses produksi kopi				
38	Saya harus bersikap profesional dan tanggung jawab dalam menjaga kualitas produk kopi untuk mendapatkan hasil yang optimal.				
39	Saya sering membuat kesalahan dan kurang teliti dalam menyelesaikan tugas-tugas saya.				
40	Saya selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tahap produksi, dan hasilnya sangat terlihat pada kualitas produk yang dihasilkan.				

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Baca dan pahami pernyataan-pernyataan pada skala tersebut.
2. Anda diminta untuk menjawab dengan jujur, sesuai dengan kondisi diri anda sendiri. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban yang diberikan adalah benar.
3. Pilihlah satu dari jawaban yang tersedia yang paling sesuai dengan diri anda dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang anda pilih, yaitu :

- SS (Sangat Setuju), apabila anda sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
- S (Setuju), apabila anda setuju dengan pernyataan tersebut.
- TS (Tidak Setuju), apabila anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
- STS (Sangat Tidak Setuju), apabila anda sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

4. Apabila anda ingin mengubah jawaban, anda dapat memberikan tanda check list yang baru pada jawaban yang anda kehendaki, dan jawaban sebelumnya dicoret.

Contoh :

STS	TS	S	SS
√			√

5. Bila anda telah selesai mengerjakan, dimohon kesediannya untuk memeriksa kembali agar tidak ada pernyataan yang terlewat.

Selamat Mengerjakan & Terima Kasih

Identitas

Nama/Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin :

No.	Aitem Skala Konflik Kerja	SS	S	TS	STS
1.	Sistem lembur yang diterapkan oleh pabrik kopi sangat efektif dan membantu saya untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat tanpa mengorbankan kualitas produk.				
2.	Sistem lembur yang diterapkan oleh pabrik kopi sangat merugikan saya sebagai pekerja, karena saya dipaksa untuk bekerja melebihi batas waktu yang wajar tanpa mendapatkan kompensasi yang adil.				
3.	Sistem lembur ini diterapkan dengan adil dan sesuai dengan aturan yang berlaku, sehingga saya merasa dihargai dan tidak merasa diperlakukan secara tidak adil.				
4.	Lembur sampai malam yang diterapkan pabrik kopi bagi saya tidak cocok.				
5.	Dengan adanya sistem lembur ini, karyawan juga dapat memperoleh penghasilan tambahan yang membuat mereka semakin termotivasi dalam bekerja.				
6.	Dengan menerapkan sistem lembur yang tidak adil, pabrik kopi memperlihatkan bahwa mereka lebih mengutamakan profit daripada kesejahteraan karyawan dan bertanggung jawab sosial perusahaan yang seharusnya diemban.				
7.	Setiap kali ada keluhan, manajemen pabrik dengan cepat merespons dan mengambil tindakan yang tepat untuk memastikan masalahnya diselesaikan dengan baik.				

8.	Saya merasa dihargai dan termotivasi untuk terus bekerja dengan penuh semangat karena prosedur penggajian pabrik kopi ini jelas dan konsisten memastikan bahwa saya menerima bayaran yang adil dan sesuai dengan kontribusi saya.				
9.	Saya merasa tidak termotivasi karena pabrik kopi tempat saya bekerja kurang profesional dalam mengelola sumber daya manusia yaitu tidak memiliki prosedur yang jelas dan obyektif untuk mengevaluasi kinerja saya.				
10.	Saya sangat terkesan dengan pabrik kopi tempat saya bekerja karena mereka memiliki prosedur yang sangat jelas dan efektif dalam menangani keluhan pekerja.				
11.	Saya seringkali kesulitan untuk mendapatkan promosi yang layak meskipun sudah bekerja keras, dan hal ini juga terjadi pada teman kerja saya yang bekerja di pabrik kopi yang sama.				
12.	Seharusnya pemilik pabrik kopi menyediakan musholla bagi pekerja beragama muslim.				
13.	Kami selalu memastikan bahwa kegiatan produksi di pabrik kopi kami sesuai dengan nilai-nilai agama yang dianut, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kesederhanaan.				
14.	Di pabrik kopi kami, norma agama sangat dihargai dan dijunjung tinggi sebagai panduan etika dan moral dalam menjalankan bisnis.				
15.	Saya selalu tidak menghormati nilai-nilai etika dan integritas yang dipegang oleh pabrik tempat saya bekerja.				
16.	Saya selalu menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan saya di pabrik kopi untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.				
17.	Saya selalu melakukan evaluasi diri dan berusaha meningkatkan kemampuan serta kinerja kerja saya.				
18.	Saya merasa ketidakadilan terjadi pada pekerja wanita karena pabrik kopi tempat saya bekerja memilih untuk memberikan jaminan sosial yang				

	lebih baik kepada pekerja pria, sementara pekerja wanita tidak mendapatkan perlakuan yang sama.				
19.	Saya selalu menghargai dan bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan di pabrik kopi sehingga dapat membantu meningkatkan efisiensi dan kinerja tim.				
20.	Atasan kami selalu memberikan arahan yang jelas dan komunikasi yang efektif untuk memastikan bahwa tugas-tugas kami di pabrik kopi dapat diselesaikan dengan baik.				
21.	Terdapat kesenjangan yang jelas antara para pekerja dan atasan di pabrik kopi dalam hal komunikasi, sehingga sulit bagi karyawan untuk menyampaikan masalah atau kebutuhan mereka secara efektif.				
22.	Keterbukaan dalam komunikasi antara atasan dan pekerja di pabrik kopi membuat kami merasa lebih nyaman dan terlibat dalam segala kegiatan yang dilakukan.				
23.	Saya seringkali merasa diabaikan dan tidak didengarkan oleh atasan mereka, karena komunikasi yang minim dan tidak teratur.				
24.	Saya sangat menghargai cara atasan kami berkomunikasi dengan kami para pekerja di pabrik kopi.				
25.	Sebaiknya saya berusaha untuk menghasilkan produk yang lebih berkualitas daripada rekan kerja saya untuk menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan saya.				
26.	Untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi di pabrik kopi saya sering kali melakukan sabotase satu sama lain.				
27.	Saya berusaha untuk memproduksi lebih banyak atau lebih cepat dari rekan kerja saya untuk menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan saya.				
28.	Untuk mendapatkan bonus dan gaji yang lebih tinggi daripada rekan kerja, saya harus memanipulasi kinerja saya.				
29.	Agar pekerjaan saya cepat selesai saya tidak pernah mau membantu rekan kerja saya yang sedang kesulitan dalam melakukan tugas mereka.				

30.	Saya percaya bahwa dengan bersikap terbuka dan transparan dengan rekan kerja, kita dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan harmonis di pabrik kopi kita.				
31.	Memarahi pekerja baru adalah tindakan tepat untuk meningkatkan kinerja mereka.				
32.	Untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pekerja baru, saya sebagai pekerja senior di pabrik kopi harus memahami bahwa pekerja baru memerlukan waktu untuk beradaptasi dan belajar tentang pekerjaan di pabrik kopi.				
33.	Setiap pekerja diberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, serta dilatih secara berkala untuk meningkatkan keterampilan mereka.				
34.	Saya seharusnya lebih memperhatikan kualitas dan kebersihan bahan baku yang digunakan, karena kecerobohan saya dapat mengakibatkan produk yang dihasilkan tidak layak konsumsi.				
35.	Proses produksi menjadi lambat dan kurang efisien karena saya malas dan tidak bersemangat dalam bekerja.				
36.	Pabrik kopi ini sangat memperhatikan kesejahteraan pekerja dengan memberikan deskripsi pekerjaan yang jelas dan terstruktur.				
37.	Seringkali terdapat kelalaian dari para pekerja di pabrik kopi dalam memantau mesin-mesin dan peralatan produksi, yang berpotensi menyebabkan kecelakaan kerja yang serius.				
38.	Kurangnya keterbukaan dari pabrik kopi terhadap masukan dari pekerja dapat membatasi kemampuan mereka untuk memenuhi tuntutan pasar yang selalu berubah.				
39.	Saya sangat senang dengan kebijakan pabrik kopi ini yang memberikan insentif kepada karyawan yang memberikan ide-ide baru dalam produksi kopi.				
40.	Keputusan pabrik kopi untuk tidak memberikan insentif kepada karyawan yang telah memberikan ide-ide baru dan berkontribusi pada produksi				

	dapat mengurangi motivasi dan semangat kerja para karyawan.				
41.	Saya sangat senang melihat pabrik kopi memberikan kesempatan kepada pekerja untuk berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas produk.				
42.	Pabrik kopi tidak memperhatikan masukan dari pekerja mereka yang memiliki pengetahuan dan pengalaman langsung di lapangan, akibatnya kinerja pabrik menjadi stagnan dan tidak dapat bersaing dengan pabrik lainnya.				
43.	Atasan saya mendukung dan mendorong para kami untuk berinovasi dan menemukan solusi yang lebih baik dalam proses produksi kopi.				
44.	Meskipun saya dan rekan kerja telah memberikan solusi inovatif untuk meningkatkan produksi, pabrik tempat kami bekerja tidak mengambil tindakan karena mereka menganggap biaya yang dikeluarkan terlalu mahal.				
45.	Sebaiknya perusahaan memberikan keterlibatan dan kolaborasi yang baik antara para pekerja dan atasan dalam menemukan solusi inovatif di pabrik kopi sehingga membawa dampak positif bagi semua pihak.				
46.	Tidak adanya budaya inovasi di pabrik kopi dapat mengakibatkan keterlambatan dalam mengadopsi teknologi baru dan solusi kreatif dari pekerja pabrik.				
47.	Saya merasa dihargai karena saya dilibatkan dalam menemukan solusi inovatif untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi produksi kopi di pabrik ini.				



Reliability

Notes

Output Created		24-JUN-2023 10:47:42
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	63
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 /SCALE('kompensasi finansial') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time 00:00:00.00 Elapsed Time 00:00:00.01

Scale: kompensasi finansial

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	60	95.2
Cases	Excluded ^a	3	4.8
	Total	63	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.967	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	90.9500	254.014	.654	.966
VAR00002	91.0500	257.269	.516	.967
VAR00003	90.9500	254.489	.663	.966
VAR00004	90.9667	252.304	.717	.966
VAR00005	90.9667	255.592	.643	.966
VAR00006	90.9000	251.481	.710	.966
VAR00007	91.0333	252.507	.703	.966
VAR00008	90.9500	253.404	.724	.966
VAR00009	90.9500	252.184	.687	.966
VAR00010	91.0167	253.271	.628	.966
VAR00011	91.0000	254.441	.619	.966
VAR00012	90.9500	257.167	.513	.967
VAR00013	90.9333	252.267	.709	.966
VAR00014	90.9833	254.390	.646	.966
VAR00015	90.9333	254.504	.656	.966

VAR00016	90.9500	259.675	.375	.967
VAR00017	90.9833	252.864	.664	.966
VAR00018	90.9333	252.470	.669	.966
VAR00019	90.9833	254.356	.617	.966
VAR00020	90.9000	252.125	.707	.966
VAR00021	91.0167	251.881	.697	.966
VAR00022	90.9833	251.881	.746	.966
VAR00023	90.9000	254.634	.640	.966
VAR00024	91.0500	252.896	.661	.966
VAR00025	91.0167	254.152	.586	.966
VAR00026	90.9667	255.863	.561	.966
VAR00027	90.9167	253.705	.695	.966
VAR00028	90.9500	254.930	.606	.966
VAR00029	91.0167	253.339	.684	.966
VAR00030	90.9167	256.383	.580	.966
VAR00031	91.0000	255.492	.516	.967
VAR00032	90.9167	249.603	.722	.966
VAR00033	90.8500	252.164	.697	.966
VAR00034	90.9667	254.982	.608	.966
VAR00035	90.9833	249.644	.736	.966
VAR00036	90.9167	251.942	.721	.966
VAR00037	90.9000	252.363	.728	.966
VAR00038	91.0500	253.303	.741	.966
VAR00039	90.4500	266.014	.029	.969

VAR00040	91.0000	252.237	.772	.966
----------	---------	---------	------	------

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
93.2833	266.918	16.33764	40

Reliability

Notes

Output Created	24-JUN-2023 10:56:28
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 60 File Matrix Input Definition of Missing Missing Value Handling User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 /SCALE('konflik kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>				
	Resources	<table> <tr> <td>Processor Time</td> <td>00:00:00.00</td> </tr> <tr> <td>Elapsed Time</td> <td>00:00:00.01</td> </tr> </table>	Processor Time	00:00:00.00	Elapsed Time
Processor Time	00:00:00.00				
Elapsed Time	00:00:00.01				

Scale: konflik kerja**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	47

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	127.2000	121.315	.567	.902
VAR00002	127.2667	120.436	.550	.902
VAR00003	127.2333	120.046	.656	.901
VAR00004	127.2333	121.673	.543	.903
VAR00005	127.1667	120.345	.502	.903
VAR00006	127.1833	122.051	.510	.903
VAR00007	127.2167	120.105	.516	.902
VAR00008	127.1833	121.508	.520	.903
VAR00009	127.2667	121.962	.320	.905

VAR00010	127.2500	122.123	.443	.903
VAR00011	127.3333	124.056	.236	.906
VAR00012	127.3000	121.705	.399	.904
VAR00013	127.2500	121.513	.372	.904
VAR00014	127.3000	118.451	.627	.901
VAR00015	127.1833	119.813	.507	.902
VAR00016	127.2500	120.564	.640	.902
VAR00017	127.2667	120.877	.547	.902
VAR00018	127.2000	121.078	.591	.902
VAR00019	127.1667	122.480	.484	.903
VAR00020	127.1833	122.084	.377	.904
VAR00021	127.2000	121.315	.567	.902
VAR00022	127.2833	119.529	.526	.902
VAR00023	127.2500	120.292	.668	.901
VAR00024	127.2833	120.715	.418	.904
VAR00025	127.2000	120.875	.525	.902
VAR00026	127.2833	123.020	.301	.905
VAR00027	127.2500	120.021	.504	.902
VAR00028	127.1667	121.090	.400	.904
VAR00029	127.2500	121.953	.378	.904
VAR00030	127.2500	121.682	.378	.904
VAR00031	127.2333	123.097	.439	.904
VAR00032	127.2500	122.699	.423	.904
VAR00033	127.2500	121.682	.485	.903

VAR00034	127.2667	119.419	.683	.901
VAR00035	127.1500	119.723	.564	.902
VAR00036	127.2500	120.564	.640	.902
VAR00037	127.2833	119.969	.518	.902
VAR00038	127.2167	121.325	.600	.902
VAR00039	127.2500	120.021	.504	.902
VAR00040	127.2500	121.953	.378	.904
VAR00041	127.7833	127.291	-.034	.909
VAR00042	127.7000	128.112	-.095	.910
VAR00043	127.8500	127.994	-.083	.910
VAR00044	127.8167	127.508	-.050	.910
VAR00045	127.7667	128.792	-.144	.910
VAR00046	127.7167	124.613	.173	.907
VAR00047	127.7500	128.835	-.147	.911

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
130.0833	127.196	11.27813	47



**LAMPIRAN
UJI LINIERITAS**

Means

Notes

Output Created		24-JUN-2023 11:25:21
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	60
	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=y BY x /CELLS MEAN COUNT STDDEV MEDIAN /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
konflik kerja * kompensasi finansial	60	100.0%	0	0.0%	60	100.0%

Report

konflik kerja

kompensasi finansial	Mean	N	Std. Deviation	Median
65.00	122.0000	1	.	122.0000
67.00	125.0000	1	.	125.0000
68.00	121.0000	1	.	121.0000
69.00	115.0000	1	.	115.0000
70.00	121.0000	1	.	121.0000
71.00	119.0000	1	.	119.0000
72.00	129.0000	1	.	129.0000
73.00	116.3333	3	5.85947	114.0000
74.00	119.0000	1	.	119.0000
75.00	122.0000	3	9.53939	117.0000
77.00	124.0000	1	.	124.0000
78.00	118.6667	3	3.78594	117.0000
80.00	117.5000	2	2.12132	117.5000
82.00	115.5000	2	.70711	115.5000

83.00	111.6000	5	3.91152	114.0000
84.00	118.0000	2	1.41421	118.0000
89.00	115.0000	2	.00000	115.0000
90.00	119.0000	2	2.82843	119.0000
91.00	113.5000	4	11.59023	115.0000
92.00	102.5000	4	13.50309	101.0000
93.00	118.0000	1	.	118.0000
94.00	111.5000	4	13.47838	114.0000
95.00	113.3333	3	2.08167	114.0000
97.00	106.0000	1	.	106.0000
98.00	109.0000	2	4.24264	109.0000
99.00	111.0000	3	12.16553	105.0000
100.00	112.0000	2	9.89949	112.0000
112.00	116.0000	1	.	116.0000
113.00	120.0000	1	.	120.0000
119.00	120.0000	1	.	120.0000
Total	114.9833	60	8.32088	116.0000

ANOVA Table

		Sum of Squares	df
(Combined)		1813.783	29
konflik kerja * kompensasi finansial	Between Groups	434.329	1
	Linearity		
	Deviation from Linearity	1379.454	28
Within Groups		2271.200	30
Total		4084.983	59

ANOVA Table

		Mean Square	F
(Combined)		62.544	.826
konflik kerja * kompensasi finansial	Between Groups	434.329	5.737
	Linearity		
	Deviation from Linearity	49.266	.651
Within Groups		75.707	
Total			

ANOVA Table

		Sig.
(Combined)		.695
konflik kerja * kompensasi finansial	Between Groups	.023
	Linearity	
	Deviation from Linearity	.872
Within Groups		
Total		

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
konfflik kerja * kompensasi finansial	-.326	.106	.666	.444





NPar Tests

Notes

Output Created		24-JUN-2023 11:26:09
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPART TESTS
		/K-S(NORMAL)=x y /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test


		kompensasi finansial	konfflik kerja
N		60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	86.6000	114.9833
	Std. Deviation	11.75917	8.32088
Most Extreme Differences	Absolute	.098	.186
	Positive	.077	.068
	Negative	-.098	-.186
Kolmogorov-Smirnov Z		.755	1.334
Asymp. Sig. (2-tailed)		.618	.053

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



**LAMPIRAN
SURAT PENELITIAN**



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368112 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1175/FPSI/01.10/V/2023 26 Mei 2023
Lampiran : -
Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Kepala
UD Qoffai Robusta Di Sidikalang
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Rosaria C V Sinabariba**
NPM : **168600247**
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi


untuk melaksanakan pengambilan data di **UD Qoffai Robusta Di Sidikalang, Jumatakar Desa Bintang Kecamatan Sidikalang Kab. Dairi Sumut** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Kompensasi Finansial Dengan Konflik Kerja Pada Karyawan Di UD. Qoffai Robusta Sidikalang"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Pengabdian Kepada Masyarakat



Lady Arifa, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip

