

**PENGARUH ANTARA KONFLIK KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA KARYAWAN KONTRAK DI BANK SYARIAH
INDONESIA (BSI) KANTOR CABANG TAKENGON**

SKRIPSI

Sebagian Syarat Memperoleh Derajat
Sarjana Psikologi



Oleh :

**Tika Aprilia
1609110018**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI
BANDA ACEH
2023**

Sriksi Berjudul:

**PENGARUH ANTARA KONFLIK KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN KONTRAK DI BANK SYARIAH INDONESIA (BSI)
KANTOR CABANG TAKENGON**

Diajukan Oleh:

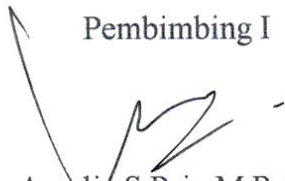
Tika Aprilia
1609110018

Telah Disetujui Oleh:

Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Aceh

Tanggal Persetujuan

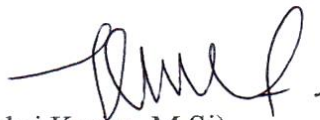
Pembimbing I



(Hanna Amalia S.Psi., M.Psi., psikolog)

21 Januari 2023

Pembimbing II



(Sukri Karim, M.Si)

31 Januari 2023

PENGESAHAN

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Aceh Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal


22 0 2 2 0 2 3


MENGESAHKAN
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Aceh



Dekan,
(Barimawi, M. Si)

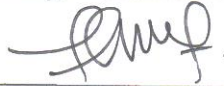
Dewan Penguji

1. Hanna Amalia, M.Psi., Psikolog
2. Julia Aridhona, M.Si
3. Syarifah Zainab, M.Si
4. Sukri Karim, M.Si









PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tika Aprilia

Npm : 1609110018

Fakultas : Psikologi

Menyatakan skripsi yang saya susun dengan judul **“Pengaruh Antara Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kontrak Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Takengon”** ini secara keseluruhan murni adalah hasil penelitian saya, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika kemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku.

Banda Aceh, 30 Januari 2023

Yang Menyatakan



Tika Aprilia

NPM : 1609110018

MOTTO

“Berbuat baiklah tanpa perlu alasan”

Tika Aprilia

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah kupanjatkan puji syukurku kepadamu ya Allah, tuhan yang Maha Agung dan Maha Tinggi. Atas takdirmu saya bisa menjadi pribadi yang berpikir, berilmu, beriman, dan bersabar. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal untuk masa depanku dalam meraih cita-cita.

Dengan ini aku persembahkan kepada Mami & Papi tercinta, terimakasih telah memberikan kasih sayang yang berlimpah, mengorbankan tenaga, pikiran, bahkan nasihat, serta sejuta doa yang tak berkesudahan. Dan tak lupa kepada kak Icha dan dek Akil, yang telah memberikan motivasi, doa dan nasihat untuk menjadikanku pribadi yang lebih baik.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang mana telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Antara Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kontrak Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Takengon”**. Penulisan ini dimaksudkan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana S-1 pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati, penulis menerima segala saran dan juga kritikan yang berguna untuk masa yang akan datang. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Barmawi, M.Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Bapak Sukri Karim, M.Si. Selaku wakil dekan serta dosen pembimbing dua yang telah membimbing penulis dengan sangat sabar, meluangkan waktu dan tenaganya serta mengayomi penulis dengan memberikan motivasi dan dorongan moril di berbagai hal baik selama perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Nur Hasmalayati, M.Si. Selaku Kepala Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh

4. Ibu Hanna Amalia, M.Psi., Psikolog. Selaku dosen pembimbing satu yang telah membimbing penulis dengan sangat sabar, meluangkan waktu dan tenaganya serta mengayomi penulis dengan memberikan motivasi dan dorongan moril di berbagai hal baik selama perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh dosen pengajar Fakultas Psikologi Muhammadiyah Aceh yang tidak penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
6. Staf Akademik Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah banyak membantu dalam pengurusan surat dan berkas selama masa perkuliahan hingga dalam proses penyusunan skripsi.
7. Mami & Papi tercinta, Kakakku Apt. Mailisa Yolanda S.Farm, Adikku T. Yusuf Akil Fikri & Abang Ipar Saifanur S. STP., M.Si, yang telah memberikan doa, kasih sayang, kesabaran, motivasi maupun materi, serta keluarga besar tercinta.
8. Branch Manager Bank Syariah Indonesia yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan telah memberikan semua informasi yang penulis butuhkan dalam menyelesaikan skripsi ini
9. Karyawan kontrak Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Takengon yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini
10. Untuk sahabat-sahabat tersayang Amalia Nuranda S.Pd, Ennisa Ulfitrah S.Pi, Faransia Dinanti Amd, Riri Maifhani S.Pd, Tia Maya Rizki S.E, Wiwit

Permatasari Amd dan Briptu Chaira Apriara, yang telah memberi semangat,
dukungan serta waktu untuk menemani penulis.

Banda Aceh, 30 Januari 2023
Penulis

Tika Aprilia
NPM. 1609110018

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Keaslian Penelitian	7
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Konflik Kerja.....	10
1. Pengertian Konflik Kerja.....	10
2. Faktor-faktor Yang mempengaruhi Konflik Kerja.....	11
3. Indikator-indikator Konflik Kerja	14
B. Kepuasan Kerja	16
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	16
2. Faktor-faktor Yang Mepengaruhi Kepuasan Kerja	18
3.Indikator-indikator Kepuasan Kerja	20
C. Pengaruh Konflik Kerja dan Kepuasan Kerja	23
D. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	25
B. Definisi Operasional Variabel	25
C. Subjek Penelitian	27
D. Metode Pengumpulan Data	27
E. Validitas dan Reliabilitas.....	30
F. Analisa Data.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A. Orientasi Kacah Penelitian	34
B. Persiapan Penellitian.....	35

1. Pengurusan Surat Izin Penelitian.....	36
2. Penyusunan Alat Ukur	36
C. Pelaksanaan Penelitian.....	37
D. Hasil Penelitian	37
E. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian.....	39
F. Analisis Data Penelitian	41
G. Pembahasan	45
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	48
A. Kesimpulan.....	48
B. Saran	48
DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN.....	53

DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blue Print</i> Awal Konflik Kerja	28
Tabel 2. <i>Blue Print</i> Siap Uji Coba Konflik Kerja	28
Tabel 3. Bobot Penilaian Pernyataan Favorable dan Unfavorable	29
Tabel 4. <i>Blue Print</i> Awal Kepuasan Kerja.....	29
Tabel 5. <i>Blue Print</i> Siap Uji Coba Kepuasan Kerja.....	30
Table 6. Bobot Penilaian Pernyataan Favorable dan Unfavorable	30
Tabel 7. Deskripsi Data Penelitian	39
Tabel 8. Kategori Data Penelitian	41
Tabel 9. Hasil Uji Normalitas	42
Tabel 10. Hasil Uji Linieritas.....	43
Tabel 11. Hasil Analisis Uji Korelasi	43
Tabel 12. Hasil Uji Regresi.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A.	Skala Penelitian	53
Lampiran B.	Tabulasi	58
Lampiran C.	Reliabilitas Konflik Kerja.....	60
Lampiran D.	Reliabilitas Kepuasan Kerja	63
Lampiran E.	Hasil Uji Normalitas.....	67
Lampiran F.	Hasil Uji Linieritas	67
Lampiran G.	Hasil Uji korelasi.....	68
Lampiran H.	Hasil Uji Regresi	68
Lampiran I.	Sk Pembimbing	69
Lampiran J.	Surat Izin Penelitian Fakultas	70
Lampiran K.	Surat Keterangan Penelitian Lapangan	71
Lampiran L.	Biodata Penulis.....	72

**PENGARUH ANTARA KONFLIK KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA KARYAWAN KONTRAK DI BANK SYARIAH
INDONESIA KANTOR CABANG TAKENGON**

Tika Aprilia
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
Jl. Muhammadiyah No. 91, Batoh, Lueng Bata, Banda Aceh
tikaapriliaza@gmail.com

ABSTRAK

Konflik kerja yang terjadi dalam sebuah organisasi akan mengakibatkan ketidakpuasan dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara konflik kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan kontrak Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Takengon. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* atau pengambilan sampel menggunakan keseluruhan karyawan kontrak yang bekerja di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Takengon berjumlah 30 orang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Takengon. Bentuk skala dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*, dengan menyebarkan kuesioner kepada subjek. Analisis data menggunakan uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara konflik kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan dengan nilai regresi *R Square* 0,058 dan nilai sig 0,198 yang artinya konflik kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Konflik Kerja, Kepuasan Kerja, Karyawan*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap manusia memiliki kebutuhan yang beraneka ragam dalam hidupnya. Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya tersebut, manusia akan melakukan berbagai cara salah satunya adalah bekerja. Selain dapat memenuhi kebutuhan hidup bekerja juga dapat melatih otak pikiran semakin tajam, juga dapat berinteraksi dengan orang lain. Hal tersebut sangat mendukung kebutuhan manusia untuk menjalin hubungan sebagai makhluk sosial. Sayangnya tidak semua interaksi dengan orang lain akan berjalan dengan lancar. Tidak jarang dalam interaksi tersebut terjadi konflik, tidak terkecuali di dunia kerja. Robbins (2003) menjelaskan bahwa konflik itu berbahaya dan harus dihindari. Konflik menceritakan tentang disfungsi dalam kelompok, kurangnya komunikasi, kurangnya keterbukaan dan kepercayaan antara anggota organisasi.

Menurut Tomy (2010) konflik menceritakan tentang disfungsi dalam kelompok, kurangnya komunikasi, kurangnya keterbukaan dan kepercayaan antara anggota organisasi. Menurut Winardi (2004) konflik merupakan suatu situasi, dimana terdapat berbagai tujuan atau berbagai emosi yang tidak sesuai satu sama lain, pada diri beberapa individu atau antara beberapa individu yang kemudian menyebabkan tibulnya pertentangan.

Wexley dan Yuki (2005) mengungkapkan konflik kerja menimbulkan akibat yang positif dan negatif. Akibat negatif dari konflik kerja adalah terletak pada kehancuran

komunikasi serta kerja sama. Apabila karyawan perusahaan memiliki aktivitas-aktivitas yang saling bergantung, maka pelaksanaan kerja aktivitas-aktivitas ini akan terganggu jika terdapat konflik. Individu-individu yang terlibat dalam konflik kerja secara tipikal mengalami tekanan (*stress*), frustrasi serta kekhawatiran yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja, melemahkan perhatian terhadap pekerjaan atau tugas, menciptakan apatis, serta mendorong pada penarikan diri dalam bentuk absensi atau pemindahan kerja. Organisasi dapat pecah sebagian dan tidak dapat digerakan, tidak dapat melakukan tindakan-tindakan dalam menghadapi tantangan lingkungan.

Dalam organisasi yang cukup besar, komunikasi semakin rumit, jarak antara pimpinan dengan bawahan semakin jauh, sehingga muncul berbagai konflik di antara mereka (George, 2013). Menurut Wexley dan Yukl dalam Alfiah (2013), konflik adalah perselisihan atau perjuangan antara dua pihak yang ditandai dengan menampilkan permusuhan secara terbuka yang akan mengganggu pencapaian tujuan yang menjadi lawannya. Churiyah (2011) mengklaim bahwa konflik dalam organisasi biasanya berasal dari masalah komunikasi, hubungan interpersonal atau struktur organisasi. Menurut Susanto (2010) konflik kerja berhubungan dengan berbagai sikap kerja dan hasil negatif, termasuk rendahnya kepuasan kerja secara umum. Menurut Minarsih (2009) perselisihan tenaga kerja dengan konsekuensi negatif menyebabkan orang mengalami stres kerja dan ketidaknyamanan di lingkungan kerjanya, dan jika ini tidak dapat diselesaikan, akan ada konsekuensi menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diungkapkan oleh Sherman (2012) tentang konflik kerja pada perawat membuktikan bahwa perselisihan atau konflik dapat

berdampak secara positif yaitu dapat meningkatkan kedisiplinan jam dinas, hasil kerja meningkat, dan meningkatkan hubungan kerjasama antar rekan kerja menjadi lebih produktif, maka dampak negatifnya dapat meningkatkan absensi perawat dan seringnya seorang perawat yang mangkir pada jam kerja dengan alasan yang kurang jelas, banyak perawat yang mengeluh karena kurang adil dalam pembagian tugas dan tanggung jawabnya serta dapat menyebabkan seorang perawat yang keluar masuk atau *turn over*.

Konflik seperti diatas juga terjadi pada Bank Syariah Indonesia Cabang Takengon. Dimana berdasarkan hasil wawancara awal pada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Takengon yang berinisial T pada tanggal 31 Agustus 2021 jam 12.00 mengatakan bahwa

“sering terjadi konflik dikantor, dengan sesama rekan kerja, bisa saja konflik itu berawal dari bercandaan dan karna ego menjadi masalah yang besar, apalagi karyawan yang cewek sering berkonflik sesama teman, ya maklum lah kita cewek ya. Dan dari konflik itu bisa mempengaruhi kepuasan kerja kami karena jika ada masalah dengan rekan kerja sekantor pasti membuat kerja semakin malas. Ada juga konflik yang terjadi karena memang dari pekerjaan, seharusnya itu bukan pekerjaan saya tetapi saya disuruh untuk mengerjakan itu maka terjadilah konflik.”

Hal ini juga diperkuat oleh hasil wawancara awal dengan pimpinan Bank Syariah Indonesia Cabang Takengon yang berinisial AF pada tanggal 18 Maret 2021 jam 12.15, ia mengatakan bahwa

“memang dikantor ini banyak karyawan yang berselisih paham terkadang baru datang aja sudah ada karyawan yang beselisih paham, pokok nya kurang harmonis karyawannya, ya mau gimana lagi namanya juga kita karyawan berbeda pendapat makanya berselisih paham karna ada karyawan yang mau kerjanya terlihat menonjol atau bagus dimata orang lain biar nanti dia dapat reward dari dengan maksud mau menjatuhkan karyawan lain, coba aja kalau disini karyawan nya tidak ada karyawan yang tidak berselisih paham yang masalah kecil yang tidak di besar besarkan pastilah

harmonis hubungan antara karyawan perusahaan juga kan pasti akan lebih maju, dan mampu bersaing dengan perusahaan lain”.

Konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi perasaan seseorang terhadap pekerjaan atau lingkungan kerja yang umumnya disebut kepuasan kerja. Dalam Robbins (2015) dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai pembeda di antara banyak imbalan yang diterima karyawan. dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki seseorang dalam bekerja . Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula sehingga tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang berbeda.

Priansa (2014) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja pegawai akan muncul apabila faktor-faktor pengganggu atau penghambat seperti karakter perkerjaan, teman sejawat, kondisi kerja, gaji, upah, promosi, kepemimpinan, dan keadilan atas hak-hak pegawai bisa terpenuhi sesuai dengan harapan (ekspektasi). Semua pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi, pada umumnya akan mengalami proses rekrutmen, seleksi, penempatan, dan peningkatan karir sesuai jalur yang telah diprogramkan. Dalam proses seleksi inilah pegawai yang diterima biasanya

menginginkan jenjang karir yang tinggi, sistem penggajian yang adil Stringer, Didham, dan Theivananthampillai (2011) dan perlakuan pimpinan yang manusiawi merupakan harapan selama bekerja. Seorang pegawai selama bekerja, dapat merasa puas bahkan sangat puas pada satu aspek tertentu namun sangat mungkin tidak puas pada satu atau lebih aspek yang lain.

Ketidakpuasan pegawai di tempat kerja dikatakan oleh Robin dan Judge (2013) dapat mengarah pada tindakan keluar-meninggalkan organisasi, suara-aktif konstruktif, kesetiaan pasif optimis, dan pengabaian-pasif mengabaikan perintah dan larangan. Dampak negatif rendahnya kepuasan kerja dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015), Ketidakpuasan mengarahkan perilaku untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari sebuah posisi baru serta pengunduran diri. Berhentinya pekerja secara kolektif merupakan kerugian total bagi organisasi atas pengetahuan, keahlian, kemampuan dan karakteristik lainnya dari karyawan tersebut. Respons lain dari ketidakpuasan karyawan adalah membiarkan kondisi memburuk, termasuk absen dan keterlambatan kronis, berkurangnya usaha dan tingkat kesalahan yang bertambah. Tinjauan terhadap 300 studi menunjukkan korelasi yang cukup kuat organisasi dengan karyawan yang lebih bahagia cenderung lebih efisien jika dibandingkan dengan organisasi yang pekerjanya tidak puas.

Seperti hasil penelitian dari *Tim Judge* dan kolega yang jumlah sampelnya 312, menunjukkan bahwa kepuasan tidak selalu mengarah pada peningkatan kinerja individu tetapi mengarah pada peningkatan tingkat departemen dan organisasi.

Pentingnya kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya sangat mempengaruhi output pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi individu, organisasi maupun perusahaan. Menurut Strauss dan Sayles yang dikutip oleh Wanatika (2009), kepuasan kerja penting karena mereka yang tidak memperoleh kepuasan kerja dalam bekerja tidak akan mencapai kematangan psikologis, orang melakukan aktualisasi diri, mereka yang gagal mencapai kepuasan kerja dalam pekerjaan menjadi frustrasi, pekerjaan memegang peranan utama di kehidupan manusia, kurangnya kepuasan kerja dalam pekerjaan dan kekompakan kerja yang menyebabkan semangat kerja menurun.

Berdasarkan masalah di atas peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh antara konflik dengan kepuasan kerja pada karyawan kontrak di Bank Syariah Indonesia Cabang Takengon.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu, apakah terdapat pengaruh antara konflik kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan kontrak di Bank Syariah Indonesia Cabang Takengon.

C. Keaslian Penelitian

1. Ida Farida melakukan penelitian dengan judul Hubungan antara konflik kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain non eksperimental. Dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling

untuk metode analisis data dengan menggunakan korelasi product moment yang dibantu dengan program computer SPSS 13,0. Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negative sangat signifikan ($r=0,408$; $p=0,003$) antara konflik kerja dengan kepuasan pada karyawan PT. Andoko Group Pandaan.

Beda dengan penelitian ini adalah tempat penelitian dan hasil penelitian

2. Farida Rusita melakukan penelitian dengan judul hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan kepuasan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Subjek penelitian adalah para manajer pada rumah sakit di Surabaya yang berjumlah 29 orang. Metode pengumpulan data menggunakan angket dan pengujian hipotesis menggunakan teknik korelasi Kendall's dengan program SPSS 11.00. hasil yang diperoleh menyatakan bahwa ada hubungan negative yang signifikan antar konflik kerja-keluarga dengan kepuasan kerja ($r=0,528$ dan $p < 0,05$) artinya semakin tinggi konflik kerja-keluarga yang terjadi, maka makin rendah tingkat kepuasan kerjanya. Beda dengan penelitian ini adalah tempat dan respondennya.
3. Aulia Setya Amanda dan Endah Mujiasih melakukan penelitian dengan judul hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja pada perawat wanita yang sudah berkeluarga di rumah sakit swasta x kota semarang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Subjek penelitian adalah perawat wanita yang sudah berkeluarga. Sampel diambil menggunakan teknik convenience sampling sebanyak 53 perawat. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dengan nilai $r = -0,637$ ($p < 0,005$). hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan

negative antara kepuasan kerja dengan konflik pekerjaan-keluarga pada perawat wanita yang sudah berkeluarga yang bekerja di rumah sakit x di kota semarang. Artinya, semakin rendah konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan oleh perawat maka semakin tinggi kepuasan kerja perawat, dan semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga perawat maka semakin rendah kepuasan kerja perawat.

Beda dengan penelitian ini adalah tempat, respondennya dan hasil penelitian.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara konflik kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan kontrak Bank Syariah Indonesia Cabang Takengon.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam bidang psikologi, khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi tentang konflik kerja dan kepuasan kerja pada karyawan kontrak Bank Syariah Indonesia cabang Takengon.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi Bank Syariah Indonesia cabang Takengon mengenai konflik kerja dan kepuasan pada karyawan kontrak sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja serta mencapai keberhasilan organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konflik kerja

1. Pengertian konflik kerja

Tommy (2010) konflik kerja adalah adanya pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan karyawan karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta tergantung aktivitas kerja. Ana Catur (2015) mengemukakan bahwa konflik kerja yang terjadi pada suatu organisasi dapat terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai tujuan perusahaan. Kompetisi antar departemen, antar bagian, antar unit kerja, para manajer yang bersaing dalam memperebutkan posisi dan kekuasaan.

Rivai (2011) mengatakan konflik kerja yaitu ketidaksesuaian diantara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan yang harus membagi sumber daya terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi. Marwansyah (2014) konflik kerja adalah ketidaksesuaian atau perbedaan-perbedaan antara tujuan yang ingin dicapai atau metode yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Hasibuan (2016) konflik kerja adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian, dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa konflik kerja merupakan pertentangan antara individu, antara kelompok dan antara organisasi yang disebabkan adanya ketidakcocokan suatu kondisi yang dialami oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan, status, sikap, penilaian, ata pandangan yang berbeda atara satu dengan yang lainnya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi konflik kerja

Konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini dapat dikategorikan kedalam faktor-faktor organisasi dan faktor-faktor antar pribadi Murwansyah (2010) sebagai berikut:

a. Faktor-faktor organisasi

- 1) Persaingan untuk memperoleh sumber daya yang langka. Semua organisasi memiliki sumber daya terbatas, dan konflik sering kali muncul disebabkan oleh pembagian ruang, dana, peralatan, pegawai atau sumber daya lain.
- 2) Ketidakjelasan tanggung jawab dan wewenang. Orang-orang atau kelompok dalam organisasi kadang-kadang ragu tentang siapa yang seharusnya bertanggungjawab untuk melakukan berbagai tugas atau kewajiban. Bila ini terjadi, setiap pihak yang terlibat konflik biasanya menyangkal bahwa mereka bertanggungjawab dan disinilah pangkal konflik.
- 3) Interdependensi dan kejadian-kejadian yang muncul dari saling ketergantungan. Di dalam organisasi pada umumnya, berbagai unit kerja, kelompok dan individu harus bergantung kepada pihak lain untuk menjalankan pekerjaan masing-masing. Organisasi menerima

masukan dari orang atau pihak lain dan tidak dapat bekerja tanpa masukan ini. masukan yang tertunda, terlambat, atau diberi dalam bentuk yang tidak lengkap atau tidak memuaskan, sering memunculkan konflik tajam. Jika sistem ini menciptakan kesenjangan antar unit atau antar kelompok, bisa dipastikan akan timbul konflik. Ini terutama terjadi apabila orang-orang yang terlibat didalamnya mempersepsikan sistem imbalan sebagai sistem yang tidak adil. Ketika sebuah organisasi tumbuh dan berkembang, banyak yang kemudian cenderung menambah jumlah bagian atau divisi. Orang-orang yang bekerja dalam kelompok-kelompok ini akan terisolasi dengan kelompoknya dan cenderung menerima norma-norma dan nilai kelompok. Ketika mereka mengidentifikasi dirinya dengan kelompok kerja masing-masing, persepsi mereka terhadap anggota organisasi yang lain bisa berubah. Cara pandang antar kelompok yang berbeda dapat menimbulkan konflik.

b. Faktor-faktor antar pribadi

- 1) Rasa iri hati atau dendam. Bila seseorang dikecam atau dimarahi oleh orang lain yang menyebabkan seseorang kehilangan muka, orang tersebut bisa mengembangkan sikap yang sangat negatif terhadap orang-orang yang dianggapnya bertanggungjawab. Akibatnya orang tersebut dapat menghabiskan waktu upaya untuk merencanakan atau benar-benar melakukan tindakan balasan.
- 2) Salah anggapan atau kesalahan atribusi. Kesalahan mengenai penyebab dari perilaku orang lain. konflik lebih sering muncul ketika seseorang menganggap bahwa orang lain memang sengaja menghambat kepentingannya.

- 3) Komunikasi yang buruk. Komunikasi yang buruk ini sering kali terkait dengan ketidakjelasan pesan-pesannya jelas sementara bawahannya bingung tentang apa yang harus dilakukan.
- 4) Konflik yang tidak tepat. Umpan balik negatife yang disampaikan dengan cara-cara menyinggung penerima ketimbang terfokus pada cara-cara melakukan pekerjaan secara lebih baik.
- 5) Ketidakpercayaan, semakin kuat kecurigaan orang bahwa pihak lain akan merugikan atau mengganggu dan mengabaikan kepentingannya semakin besar kemungkinan terbinanya hubungan yang diwarnai konflik dengan pihak lain.

Lies (2010) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya konflik di perusahaan dapat dibagi dalam tiga hal utama yaitu:

- a. Komunikasi, merupakan sesuatu yang berkaitan dengan perpindahan suatu informasi dari satu orang ke orang lain dengan paham. Komunikasi yang tidak efektif akan berfotensi memunculkan konflik.
- b. Struktur, merupakan suatu yang berhubungan dengan operasional kerja dari suatu perusahaan untuk memperoleh tujuan secara structural yang tercipta. Adanya hal yang mengganggu berjalannya kegiatan secara sistemik akan menyebabkan konflik secara struktural.
- c. Pribadi, merupakan hal-hal yang ada pada individu seperti kepribadian, budaya, kebiasaan hidup. Bila orang saling berinteraksi dapat berpotensi menyebabkan konflik.

Menurut Handoko (2010) konflik dalam organisasi timbul dikarenakan adanya masalah-masalah dalam komunikasi, hubungan pribadi, dan struktur organisasi.

3. Indikator-indikator Konflik Kerja

Menurut Fitriana (2013) indikator konflik kerja adalah sebagai berikut:

a. Kesalahan komunikasi

Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut.

b. Perbedaan tujuan

Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut.

c. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi

Perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi seringkali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.

d. Interdependensi aktivitas kerja

Terdapa adanya interdependensi kerja apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu dengan yang lainnya dalam menyelesaikan tugas masing-masing. Konflik akan terjaadi apabila salah satu dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah

seorang karyawan harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain.

e. Kesalahan dalam afeksi

Apabila seseorang melakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja terutama pada hal perasaan dan suasana hatinya.

Menurut Rivai (2014) indikator konflik kerja adalah sebagai berikut:

a. Konflik dalam diri seseorang

Seseorang dapat mengalami konflik internal dalam dirinya karena orang tersebut harus memilih tujuan yang saling bertentangan. Orang tersebut merasa bimbang mana yang harus dipilih atau dilakukan. Konflik dalam diri seseorang juga dapat terjadi karena tuntutan tugas yang melebihi kemampuannya.

b. Konflik antar individu

Konflik antar individu sering kali disebabkan oleh adanya perbedaan tentang isu tertentu, tindakan, dan tujuan dimana hasil bersama sangat menentukan.

c. Konflik antar anggota kelompok

Suatu kelompok dapat mengalami konflik substantif dan konflik afektif. Konflik substantif adalah konflik yang terjadi karena latar belakang keahlian yang berbeda. Sedangkan konflik afektif adalah konflik yang terjadi didasarkan atas tanggapan emosional terhadap suatu situasi tertentu.

d. Konflik antarkelompok

Konflik antar kelompok terjadi karena masing-masing kelompok ingin mengejar kepentingan atau tujuan kelompoknya masing-masing.

Berdasarkan indikator Pujaatmaka (2006) membagi konflik menjadi dua macam yaitu:

a. Konflik fungsional, yaitu konflik yang mendukung pencapaian tujuan kelompok, diantaranya adalah:

- 1) Bersaing untuk meraih prestasi
- 2) Pergerakan positif menuju tujuan
- 3) Merangsang kreatifitas dan inovasi
- 4) Dorongan melakukan perubahan

b. Konflik disfungsional, yaitu konflik yang merintangai pencapaian tujuan kelompok, diantaranya adalah:

- 1) Mendominasi diskusi
- 2) Tidak senang bekerja dalam kelompok
- 3) Benturan kepribadian
- 4) Perselisihan antar individu

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Kaswan (2017) kepuasan kerja merukan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja hasil dari persepsi mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting. Menurut Mila Badriyah (2015) kepuasan kerja

merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan tentang pekerjaan yang sesuai dengan penilaian dari masing-masing pekerja. Menurut Hasibuan (2006:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Menurut Hantula (2015) kepuasan kerja adalah tanggung jawab pemimpin untuk mempertahankan karyawan dan organisasinya. Tanggungjawab yang dimaksud adalah menciptakan organisasi yang secara psikologis memuaskan karyawannya. Menurut Yanchus (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif maupun negatif seseorang terhadap pekerjaannya.

Ketika seorang individu bekerja di dalam organisasi hal yang paling utama diharapkan adalah kepuasan kerja. Ada banyak individu yang mempunyai kepuasan kerja karena produktivitas dan prestasi yang mereka hasilkan. Dan tidak sedikit pula dari mereka yang hanya sebagai karyawan bawahan tanpa prestasi dan kinerja yang biasa-biasa saja, tetapi memiliki kepuasan kerja. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja akan menyukai situasi, lingkungan dinamika yang berlangsung, serta pekerjaan itu sendiri yang ditekuninya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan kepuasan kerja sebagai keadaan menyenangkan yang dialami individu dalam organisasi oleh berbagai hal yang menjadi penyebabnya. Jadi, pengertian sikap positif individu dalam hal yang berhubungan dengan pekerjaannya. Karena keadaan menyenangkan tersebut individu memiliki cara

pandang positif terhadap organisasi, melalui pemikiran, perasaan, pendapat, perilaku yang ada dalam dirinya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2015) yaitu:

- a. Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan kasus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat(golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social dan hubungan kerja.

Davis (1999) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang berhubungan dengan variable-variabel atau faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah sebagai berikut:

a. Turnover

Karyawan yang puas maka turnover yang terjadi rendah sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

b. Tingkat ketidakhadiran kerja

Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Mereka sering tidak hadir dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

c. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas dibandingkan pegawai yang berumur relative muda karena karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapan nya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidak seimbangan dapat menyebabkan ketidakpuasan.

d. Tingkat pekerjaan

Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang tingkat pekerjaannya rendah.

e. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran dalam perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena besar kecilnya suatu perusahaan berhubungan dengan koordinasi, komunikasi dan partisipasi karyawan.

Robbins (2008) menyebutkan beberapa faktor yang mendorong kepuasan kerja yaitu:

a. Gajaran yang pantas

Banyak karyawan yang menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang adil sesuai dengan pengharapannya. Akan tetapi, yang menghubungkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayangkan, melainkan persepsi keadilan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggungjawab yang lebih banyak dan status sosial yang meningkat.

b. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan dan menawarkan beragam tugas kebebasan dan betapa baik mereka mengerjakan serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan kepuasan kerja.

d. Dukungan dari kelompok kerja

Dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi seorang karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa diterima dan dibantu dalam menyelesaikan tugasnya. Kelompok kerja yang ramah dan mendukung merupakan sumber kepuasan karyawan secara individual.

e. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah dan dalam fasilitas yang bersih dan relative modern serta peralatan yang memadai.

3. Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu Robbins (2015)

a. Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan sedang, karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relative modern, dan dengan alat yang memadai.

c. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggungjawab yang lebih banyak, dan status social yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang

mempersiapkan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

d. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

e. Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi social. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

Menurut Luthan dalam Kaswan (2012) enam dimensi pekerjaan yang telah diidentifikasi untuk merepresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respon afektif. Keenam dimensi tersebut adalah:

- a. Pekerjaan itu sendiri, dalam hal ini pekerjaan memberikan tugas menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- b. Gaji, sejumlah upah atau gaji yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan oranglain dalam organisasi.
- c. Kesempatan promosi, kesempatan untuk maju dalam organisasi.
- d. Pengawasan kemampuan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

- e. Rekan kerja tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara social.
- f. Kondisi kerja, jika kondisi kerja bagus individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka dan sebaliknya.

C. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Rivai (2011) mengatakan konflik kerja yaitu ketidak-sesuaian di antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan yang harus membagi sumber daya terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi.

Konflik kerja yang terjadi dalam sebuah organisasi akan mengakibatkan ketidakpuasan dalam bekerja seperti yang telah diungkapkan oleh Robbins bahwa salah satu indikator yang menentukan kepuasan kerja adalah rekan kerja yang mendukung. Rekan kerja yang mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat.

Robbins dan Judge (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan mereka yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasa kepuasan dalam bekerja tentunya orang tersebut akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Setiap manusia memiliki tujuan untuk mencapai kinerja yang seoptimal mungkin. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam

pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Penelitian De Dreu dan Weigart (2003) yang berjudul "*Task versus relationship conflict, team performance and team member satisfaction a metaanalysis*" terdapat hubungan negatif antara konflik tugas dengan kepuasan kerja.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji, atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Hipotesis juga merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Disini kesimpulan sementara adalah:

Ha= ada pengaruh signifikan antara konflik kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan kontrak Bank Syariah Indonesia Cabang Takengon.

Ho= tidak ada pengaruh yang signifikan antara konflik kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan kontrak Bank Syariah Indonesia Cabang Takengon

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Suyono (2019) variable penelitian adalah suatu atribut sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Maka berdasarkan landasan teori yang ada serta rumusan hipotesis penelitian maka yang menjadi variable penelitian ini adalah:

1. Variable bebas (X) : Konflik kerja
2. Variable tergantung(Y) : Kepuasan kerja

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Agivana (2015), definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diteliti atau diamati melalui gejala-gejala yang ada, dengan menggunakan petunjuk pengukuran yang ada maka peneliti dapat menarik kesimpulannya. Adapun definisi operasional dan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah

1. Konflik kerja

Rivai (2011) mengatakan konflik kerja yaitu ketidak sesuaian diantara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan yang harus membagi sumber daya terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan arena kenyataan bahwa

mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi. Aspek konflik kerja yang digunakan dalam penelitian ini dari Rivai (2014) yaitu konflik dalam diri seseorang, konflik antar individu, konflik antar anggota kelompok dan konflik antar kelompok.

2. Kepuasan kerja

Menurut Hasibuan (2006) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Aspek kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini dari Robbins (2015) yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, kesesuaian pribadi dengan pekerjaannya, rekan kerja yang mendukung.

Dari uraian diatas maka peneliti akan meneliti konflik kerja sebagai variabel independen (variabel bebas) dengan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (variabel terikat), dari kriteria-kriteria tersebut peneliti membuat item dan memberikan kepada responden dengan cara mengisi kuisisioner yang berbentuk skala.

C. Subjek penelitian

Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Menurut Sugiyono (2007) total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, dimana data sampel yang digunakan harus memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi yang ditetapkan. Jika jumlah populasi yang ada kurang dari 100, maka seluruh populasi yang ada dijadikan sampel penelitian.

Menurut Sugiyono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. populasi yang akan digunakan untuk penelitian adalah karyawan kontrak Bank Syariah Indonesia Cabang Takengon sebanyak 30 orang.

D. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini berupa angket yang berisi daftar, angket atau kuesioner dalam penelitian ini memberikan atau menyebar daftar pernyataan kepada responden, bentuk pernyataan yang digunakan adalah pernyataan yang jawabannya dan isiannya telah dibatasi atau ditentukan dengan harapan mereka akan memberikan respon atas pernyataan tersebut.

.Penyekalaan yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert merupakan skala yang populer dalam penyusunan skala. Dalam skala likert terdapat dua jenis item yaitu favorable dan unfavorable. Kedua jenis item ini harus setara dalam jumlahnya. Favorable mengarah pada kontrak yang hendak diungkap, sementara unfavoreble merupakan negasi dari kontrak yang hendak diungkap. Skala likert memiliki lima pilihan jawaban yaitu: Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Netral (N), Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS).

Tabel 1
Bobot penilaian pernyataan Favorable dan Unfavorable

Alternatif jawaban	Pernyataan	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Tidak Setuju	1	5
Tidak Setuju	2	4
Netral	3	3
Setuju	4	2
Sangat Setuju	5	1

1. Konflik kerja

Dalam penelitian ini konflik kerja diukur dengan memakai indikator menurut Rivai (2014) yang terdiri dari empat indikator yaitu; konflik dalam diri seseorang, konflik antar individu, konflik antar anggota kelompok, dan konflik antar kelompok indikator-indikator tersebut dibuat menjadi 40 item pernyataan yang di buat oleh peneliti sendiri, selanjutnya akan dirumuskan item-item secara rinci sebagai berikut dalam bentuk blue print yang tertera dalam tabel berikut ini:

Tabel 2
Blue print awal
Konflik kerja

No	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah	Bobot
1.	Konflik dalam diri seseorang	5	5	10	25%
2.	Konflik antar individu	5	5	10	25%
3.	Konflik antar anggota kelompok	5	5	10	25%
4.	Konflik antarkelompok	5	5	10	25%
	Jumlah	20	20	40	100%

Tabel 3
Blue print siap uji coba
Konflik kerja

Indikator	No item		Jumlah	Bobot
	Favorable	Unfavorable		
Konflik dalam diri seseorang	1,2,3,4,5	6,7,8,9,10	10	25%
Konflik antar individu	11,12,13,14,15	16,17,18,19,20	10	25%
Konflik antar anggota kelompok	21,22,23,24,25	26,27,28,29,30	10	25%
Konflik antar kelompok	31,32,33,34,35	36,37,38,39,40	10	25%
Jumlah	20	20	40	100%

2. Kepuasan kerja

Dalam penelitian ini kepuasan kerja diukur dengan beberapa indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2015) yaitu: pekerjaan yang menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah, kesesuaian kepribadian dan pekerjaan, rekan kerja yang mendukung. indikator-indikator tersebut dibuat menjadi 46 item pernyataan yang di buat oleh peneliti sendiri, selanjutnya akan dirumuskan item-item secara rinci sebagai berikut dalam bentuk blue print yang tertera dalam tabel berikut ini:

Table 4
Blue print awal
Kepuasan kerja

No	Indicator-indikator	Aitem		Jumlah	Bobot
		Favorable	Unfavorable		
1.	Pekerjaan yang menantang	5	5	10	21%
2.	Kondisi kerjaan yang mendukung	5	5	10	21%
3.	Gaji atau upah	5	5	10	21%

No	Indicator-indikator	Aitem		Jumlah	Bobot
4.	Kesesuaian kepribadian dan pekerjaan	3	3	6	16%
5.	Rekan sekerja yang mendukung	5	5	10	21%
Total		23	23	46	100%

Tabel 5
Blue print siap uji coba
Kepuasan kerja

Indikator	No item		Jumlah	Bobot
	Favorable	Unfavorable		
Pekerjaan yang menantang	1,2,3,4,5	6,7,8,9,10	10	21%
Kondisi kerjaan yang mendukung	11,12,13,14,15	16,17,18,19,20	10	21%
Gaji atau upah	21,22,23,24,25	26,27,28,29,30	10	21%
Kesesuaian kepribadian dan pekerjaan	31,32,33	34,35,36	6	16%
Rekan sekerja yang mendukung	37,38,39,40,41	42,43,44,45,46	10	21%
Jumlah	23	23	46	100%

3. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Menurut Azwar (2017) menyatakan validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melaksanakan fungsi ukurnya, suatu skala dapat mempunyai validitas yang sesuai dengan maksud tujuan penelitiannya, atau memberikan hasil ukur sesuai maksud dilakukan pengukuran tersebut.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan validitas isi. Menurut Azwar (2017) validitas isi merupakan instrument yang berkaitan dengan karakteristik variabelnya, validitas diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat *expert judgement* karena relevansi aitem tidak dapat didasarkan hanya pada penilaian penulis soal sendiri. Dalam penelitian ini *professional* atau *expert judgement* yang menguji kelayakan aitem adalah dosen pembimbing dan dosen yang paham terhadap penyusunan skala psikologi

2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan instrument ukur yang mampu menghasilkan skor yang cermat dengan eror pengukuran kecil, tujuan utamanya adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya atau diandalkan (Azwar, 2017). Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini memakai formula Kuder-Richardson atau sering dikenal dengan KR-20, KR-20 adalah bentuk special dari *alpha Cronbach* dengan analisis reliabilitas internal yang digunakan pada skor dikotomi, dengan bantuan fasilitas komputer yaitu program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 23.0 for Windows*.

4. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah metode statistik. Metode ini menyediakan struktur yang sistematis dalam data penelitian. Menurut Sugiono (2016) menganalisis data merupakan langkah yang sangat penting didalam penelitian, karena perlu diperhatikan ciri-cirinya saat proses penelitian agar mendapat hasil yang memuaskan

seperti yang diharapkan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana.

Sebelum melakukan analisis regresi, perlu dilakukan asumsi syarat terlebih dahulu, diantaranya:

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik Kolmogorov Smirnov Test dengan bantuan fasilitas computer yaitu program SPSS 23 for windows. Persyaratan datanya disebut normal jika nilai signifikansi adalah $p > 0,05$. Sebaliknya, jika signifikan $p < 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal (Azwar, 2010).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian variabel kepuasan kerja berkorelasi secara linear dengan data variable kebahagiaan. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan test for linearity, dikatakan dua variable mempunyai hubungan linier apabila signifikansi adalah $p < 0,05$. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $p > 0,05$ maka hubungan antara variable bebas dan variable terikat adalah tidak linier,, dengan bantuan fasilitas computer yaitu menggunakan program SPSS for windows version 23 (Azwar,2010).

a. Uji Regresi

Setelah uji asumsi syarat telah terpenuhi, maka selanjutnya peneliti melakukan uji regresi untuk melihat seberapa besar sumbangan atau pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*, analisis yang digunakan merupakan analisis regresi linear

sederhana. Regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel *independen* dengan variabel *dependen* yang digunakan untuk memprediksi atau merapalkan suatu nilai variabel *dependen* berdasarkan nilai variabel *independen*. Peneliti akan menggunakan bantuan fasilitas komputer yaitu program *SPSS 23.0 for Windows*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kanchah Penelitian

Orientasi kanchah penelitian merupakan salah satu tahapan yang harus dilalui sebelum melakukan penelitian agar dapat berjalan dengan optimal. Hal ini bertujuan untuk mengetahui lokasi dan situasi penelitian secara detail serta membantu peneliti agar mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian. Untuk mendapatkan fenomena-fenomena permasalahan penelitian yang diperlukan, peneliti awalnya melakukan observasi dan wawancara yang mengacu pada sampel yang diinginkan.

PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) yang secara resmi lahir pada 1 Februari 2021 atau 19 Jumadil Akhir 1442H. Presiden Joko Widodo secara langsung meresmikan bank syariah terbesar di Indonesia tersebut di Istana negara. BSI merupakan bank hasil merger antara PT Bank BRI syariah, PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah.

PT Bank Syariah Indonesia Tbk Branch Officer Takengon terletak di Jalan Yos Sudarso No. 164, Lut Tawar Takengon Kabupaten Aceh Tengah. Sebelum menjadi Bank Syariah Indonesia, kantor ini merupakan Bank Rakyat Indonesia. Kantor ini melayani nasabah Bank Syariah Indonesia untuk membuat rekening baru, setor tunai, penarikan dana simpanan, cek saldo, pengajuan pinjaman atau kredit dan layanan ATM BSI pada produk Bank Syariah Indonesia lainnya.

Keunggulan Bank Syariah Indonesia adalah konsep perbankan yang disesuaikan dengan konsep syariah, mulai dari pinjaman syariah, KPR syariah, kredit syariah dan

lainnya. Keunggulan lainnya adalah dari sisi akses online banking dari BSI Net yang sangat mudah dan berkualitas. Berikut diuraikan visi, misi dan struktur organisasi PT Bank Syariah Indonesia Tbk Branch Officer Takengon.

1. Visi

Top 10 global islamic bank

2. Misi

- a. Memberikan akses solusi keuangan syariah Indonesia
- b. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi oara pemegang saham
- c. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia

B. Persiapan Penelitian

Persiapan tahap awal yang dilakukan sebelum melakukan penelitian yaitu peneliti diharuskan untuk melakukan persiapan-persiapan secara matang agar terhindar dari kesalahan-kesalahan yang tidak diinginkan. Persiapan tersebut dimulai dari penyusunan alat ukur, pengurusan surat izin penelitian sampai proses penelitian. Selain itu persiapan-persiapan yang telah direncanakan dapat mempermudah peneliti untuk menerapkan maupun menyebarkan instrumen penelitian.

1. Pengurusan Perizinan

Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu mengajukan surat permohonan izin ke Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh pada tanggal 27 Januari 2022, lalu pada tanggal 28 Januari 2022 surat permohonan izin penelitian dikeluarkan oleh dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dengan nomor 037/UM.M6/F/2022. Surat tersebut ditujukan kepada Direktur PT Bank Syariah Indonesia Cabang Takengon pada tanggal 28 Januari 2022 yang kemudian pada tanggal 09 Februari peneliti mendapat surat dari Bank Syariah Indonesia Cabang Takengon dengan nomor surat 02/178-3/9054-TKN yang menyatakan bahwa telah mengizinkan dan selesai melakukan penelitian di PT Bank Syariah Indonesia Tbk Branch Officer Takengon.

2. Penyusunan Alat Ukur

Penelitian ini peneliti menggunakan alat ukur berupa skala yaitu skala konflik kerja dan skala kepuasan kerja. Aitem dari konflik kerja disusun berdasarkan dengan indikator menurut Rivai (2014) yang terdiri dari 40 aitem. Sedangkan aitem kepuasan kerja disusun berdasarkan dengan indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2015) yang terdiri dari 46 aitem.

C. Pelaksanaan Penelitian

Setelah melaksanakan persiapan penelitian dengan perencanaan matang, peneliti langsung melakukan penelitian. Penelitian dilakukan dengan tanpa adanya try out

terlebih dahulu, karena dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode try out terpakai atau try out data terpakai. Penelitian ini dilakukan selama sepuluh hari yang dimulai tanggal 31 Januari 2022 sampai dengan 9 Februari 2022 secara langsung di PT Bank Syariah Indonesia Tbk Branch Officer Takengon dengan membagikan kuesioner yang telah disusun oleh peneliti. Tidak ada hambatan dari awal hingga akhir penelitian. Setelah semua data terkumpul tanpa adanya data yang kosong, peneliti akan menganalisis data tersebut dengan program SPSS (*Statistical Program For Special Science*) 25.0 For Windows.

D. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Validitas

Peneliti melakukan uji validitas untuk mengetahui kelayakan butir-butir dari aitem dalam daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Dalam penelitian ini validitas aitem yang digunakan adalah validitas isi, dimana pengujian validitas ini tidak menggunakan analisis statistika tetapi menggunakan analisis rasional yang dilakukan oleh panel ahli yang berkompeten dan dosen pembimbing serta dosen ahli pada bidang penyusunan skala psikologi menyarankan untuk memperbaiki beberapa aitem yang kurang baik. Setelah peneliti memperbaiki aitem-aitem yang kurang baik tersebut, dosen pembimbing menyatakan bahwa semua aitem pernyataan kedua variabel valid serta peneliti langsung melakukan penelitian.

a. Diskriminasi Aitem Skala Kepuasan Kerja dan Konflik Kerja

Diskriminasi aitem dilakukan untuk melihat aitem gugur dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dibawah taraf ketentuan (0,3). Untuk skala konflik kerja dari 40 aitem yang disusun oleh peneliti menunjukkan hasil analisis aitem yang layak pakai sebanyak 36 aitem, yang artinya 4 aitem yang tidak layak pakai atau gugur yaitu aitem 3, 8, 17 dan 26. Sedangkan untuk skala kepuasan kerja dari 46 aitem yang disusun oleh peneliti menunjukkan hasil analisis aitem valid yang layak pakai sebanyak 29 aitem, yang artinya 17 aitem yang tidak layak pakai atau gugur yaitu aitem 1, 2, 3, 7, 9, 13, 16, 18, 20, 26, 32, 33, 35, 38, 39, 41 dan 45.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabelitas dalam penelitian ini menggunakan formula *Alpha Cronbach*. Hasil uji reliabelitas untuk hasil uji reliabilitas dari skala konflik kerja menunjukkan nilai koefisien 0,976 dari 40 aitem dan setelah aitem dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dibawah (0,3) dibuang maka aitem yang tersedia menjadi 36 aitem dengan nilai reliabilitasnya menjadi 0,980. Sedangkan dari skala kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien 0,902 dari 46 aitem dan setelah aitem dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dibawah (0,3) dibuang maka item yang tersedia menjadi 29 aitem dengan nilai koefisien reliabelitasnya menjadi 0,934.

E. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan kontrak Bank Syariah Indonesia Cabang Takengon. Dimana penentuan subjek dalam penelitian ini menggunakan seluruh karyawan kontrak Bank Syariah Indonesia Cabang Takengon yaitu sebanyak 30 orang. Alasan peneliti mengambil seluruh karyawan kontrak adalah untuk mendukung dalam meningkatkan keandalan hasil penelitian ini.

2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian disajikan untuk mengetahui karakteristik data yang berkaitan dengan hasil penelitian yang dilakukan. Untuk lebih jelasnya peneliti menjelaskan dalam tabel berikut ini

Tabel 1
Deskripsi data penelitian

Deskripsi	Konflik Kerja	Kepuasan Kerja
N	30	30
Mean	107.03	115.53
Standar Deviasi	34.522	13.213
Minimum	64	75
Maximum	152	131

Kategori skor dibagi kedalam tiga ketegori, yaitu kategori rendah, sedang dan tinggi.

Untuk menentukan ketiga kategori tersebut peneliti menggunakan rumus (Azwar 2010).

$$\text{Rendah} = X < (\bar{X} - 1 \cdot SD)$$

$$\text{Sedang} = X < (\bar{X} - 1 \cdot SD) \leq X < (\bar{X} + 1 \cdot SD)$$

$$\text{Tinggi} = (\bar{X} + 1 \cdot SD) \leq X$$

1) Konflik Kerja

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < (107 - 1.34) \\ &= X < 73 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Sedang} &= (107 - 1.34) \leq X (107 + 1.34) \\ &= 73 \leq 141 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= (107 + 1.34) \leq X \\ &= 141 \leq X \end{aligned}$$

2) Kepuasan Kerja

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < (115 - 1.13) \\ &= X < 102 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Sedang} &= (115 - 1.13) \leq X (115 + 1.13) \\ &= 102 \leq 128 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= (115 + 1.13) \leq X \\ &= 128 \leq X \end{aligned}$$

Tabel 7
Kategori data penelitian

Variabel	Rentang Frekuensi Data Penelitian			Total
Konflik Kerja	Rendah 5 (16.7%)	Sedang 13 (43.3%)	Tinggi 12(40%)	30
Kepuasan Kerja	Rendah 30(100%)	-	-	30

Berdasarkan penjabaran tabel diatas dapat dilihat bahwa dari hasil rentng frekuensi data karyawan yang berjumlah 30 orang yang telah mengalami konflik kerja untuk kategori konflik kerja rendah berkisar 16.7% atau sebanyak 5 orang karyawan, konflik kerja sedang berkisar 43.3% atau sebanyak 13 orang, dan konflik kerja tinggi berkisar

40% atau sebanyak 12 orang. Sedangkan untuk rentang frekuensi kepuasan kerja diperoleh nilai kategori rendah berkisar 100% atau sebanyak 30 orang.

F. Analisis Data Penelitian

Sebelum melakukan analisis data, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi syarat terhadap data penelitian yang telah diperoleh. Hasil uji asumsi syarat tersebut sebagai berikut

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang telah terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov Tes* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu program SPSS. Data tersebut berdistribusi normal jika nilai signifikansi $p > 0,05$ sebaliknya jika signifikansi $p < 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal. Dikarenakan data tidak normal dan tidak linier uji normalitas peneliti menggunakan non parametric tes.

Tabel 8
Non Parametric tes

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	28.10979849
Most Extreme Differences	Absolute	.220
	Positive	.199
	Negative	-.220
Test Statistic		.220
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.093
Point Probability		.000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan tabel Residu diatas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas dari variabel konflik kerja dengan kepuasan kerja nilai signifikansi atau $p\ 0.093 > 0.05$ yang artinya data berdistribusi normal.

2. Uji Regresi

Setelah uji asumsi terpenuhi, selanjutnya peneliti melakukan uji regresi untuk melihat adanya pengaruh antara konflik kerja dengan kepuasan kerja. peneliti menjabarkan hasil uji regresi dalam tabel berikut ini:

Tabel 10
Hasil Uji Regresi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.242 ^a	.058	.025	34.09152	.058	1.738	1	28	.198

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji regresi menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara konflik kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Takengon. Hal ini dilihat dari nilai signifikansi $0,198 > 0,05$ yang artinya konflik kerja sebagai variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat yaitu kepuasan kerja.

G. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara konflik kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang

Takengon. Hal ini dilihat dari nilai regresi R^2 0.058 dengan nilai signifikansi 0.198 > 0.05 yang artinya konflik kerja sebagai variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat yaitu kepuasan kerja.

Beberapa penyebab tidak adanya pengaruh antara konflik kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Takengon adalah karena tidak semua kepuasan kerja dipengaruhi oleh konflik kerja seperti yang dijelaskan oleh Wirawan (2016) faktor utama terjadinya konflik karena pihak-pihak yang terlibat konflik mempunyai tujuan yang berbeda. Pihak-pihak yang terlibat konflik memiliki tugas yang tergantung satu sama lain dan juga faktor komunikasi yang tidak baik.

Faktor penyebab tidak adanya pengaruh antara konflik kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan seperti yang dijelaskan oleh Davis (1999) adalah *Turnover* karyawan yang kurang puas maka turnover yang terjadi rendah sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi. Tingkat ketidakhadiran kerja, karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Umur, ada kecenderungan karyawan yang lebih tua merasa puas dibandingkan karyawan yang berumur relative muda karena karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Tingkat pekerjaan, karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang tingkat pekerjaannya rendah. Ukuran organisasi perusahaan, ukuran dalam perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena besar kecilnya suatu perusahaan berhubungan dengan koordinasi, komunikasi dan partisipasi karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi konflik kerja pada karyawan menurut Robbins (2017) ada tiga yaitu komunikasi, struktur dan variabel pribadi. Komunikasi yang tidak efektif karena sumber utama konflik salah mengartikan yang merupakan akibat dari komunikasi yang tidak efektif. Struktur mencakup variabel ukuran, tingkatan spesialisasi dalam tugas, kejelasan peraturan kesesuaian antar anggota dalam hal menggapai tujuan, gaya kepemimpinan, sistem imbalan dan tingkat ketergantungan antara individu dan kelompok. Penyebab konflik konflik dapat disebabkan karena adanya variabel pribadi yang mana potensi sumber konflik meliputi karakteristik kepribadian, emosi, dan nilai-nilai individual tiap orang. Setiap individu memiliki latar belakang yang berbeda karena proses pendidikan, budaya, tradisi keluarga dan proses sosialisasinya. Faktor penyebab terjadinya konflik yang terletak pada ego manusia, kebutuhan, perbedaan pendapat, salah paham, satu atau dua pihak yang merasa dirugikan dan perasaan sensitif.

Penyebab lain tidak adanya pengaruh antara konflik kerja dan kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Takengon karena data tidak linier yang disebabkan karena jumlah sampel yang sangat sedikit dan kemungkinan responden tidak teliti dan gegabah dalam pengisian kuesioner.

Berdasarkan penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reabilitas dengan jumlah responden sebanyak 30 orang karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Takengon. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa konflik kerja tidak memiliki pengaruh dengan kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai regresi sebesar 0.058 dan nilai signifikansi $0,198 > 0,05$.

Hal ini dapat dilihat pada hasil rentang frekuensi data karyawan berjumlah 30 orang yang telah mengalami konflik kerja untuk kategori konflik kerja rendah berkisar 16.7% atau sebanyak 5 orang karyawan, konflik kerja sedang berkisar 43.3% atau sebanyak 13 orang, dan konflik kerja tinggi berkisar 40% atau sebanyak 12 orang. Sedangkan untuk rentang frekuensi kepuasan kerja diperoleh nilai kategori rendah berkisar 100% atau sebanyak 30 orang

Berarti konflik kerja yang terjadi pada karyawan tidak menyebabkan peningkatan kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan, hal ini didukung oleh pendapat dari Marwansyah(2014) konflik kerja adalah ketidaksesuaian atau perbedaan-perbedaan antara tujuan yang ingin dicapai atau metode yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Hasibuan (2016) konflik kerja adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan.

Beberapa konflik kerja yang terjadi pada karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Takengon karena keselisih pahaman antar karyawan, konflik dari pekerjaan atau ketidak jelasan tanggungjawab, dan juga faktor komunikasi. Hasil uraian diatas dapat dicermati lagi bahwa hasil rekapitulasi keseluruhan jawaban responden mengenai kepuasan kerja karyawan dan konflik kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Takengon tidak terdapat pengaruh.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, di bab ini akan diuraikan kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan data yang diperoleh dari penelitian ini.

A. Kesimpulan

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

1. Konflik kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Takengon dengan nilai regresi *R square* 0.058 dengan nilai signifikansi $0.198 > 0.05$ yang artinya konflik kerja sebagai variabel bebas tidak mempengaruhi kepuasan kerja sebagai variabel terikat.
2. Hipotesis yang diajukan adalah H_0 diterima, yang artinya bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara konflik kerja dengan kepuasan kerja karyawan kontrak pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Takengon. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis uji regresi dimana *R square* 0.058 dengan nilai signifikansi $0.198 > 0.05$.

B. Saran

Hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak karyawan

Untuk pihak karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Takengon, diharapkan untuk selalu mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya dan hubungan sesama karyawan dan juga harus menghindari konflik karena akan berpengaruh negatif pada kepuasan kerja.

2. Bagi pihak Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Takengon

Untuk pihak Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Takengon, agar tetap memperhatikan karyawan dan memberikan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan agar karyawan tetap puas dalam bekerja. Peneliti juga menyarankan kepada Bank Syariah Kantor Cabang Takengon untuk melakukan pelatihan

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai Pengaruh Konflik Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan, untuk dapat melakukan wawancara lebih mendalam kepada karyawan agar mengetahui lebih dalam faktor apa saja yang mempengaruhi konflik kerja dan juga untuk peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian mengenai konflik dan kepuasan kerja sehingga menghasilkan penemuan yang lebih variatif.

DAFTAR PUSTA

- Alifiah, J. (2013). Pengaruh Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kepercayaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1).
- Anwari, M. R. (2016). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Telkomsel Branch Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41 (1).
- Arda, M. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan*.
- Azwar, S. (2017). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1*. Bandung: VPustaka Setia.
- Churiyah, M. (2011). Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis TH 16*, No 2, Juli 2011.
- Davis, K. d. (1999). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Fitriana, Y. R. (2013). *Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan*.
- Handoko. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen Produksi Dan Operasi. Cetakan ke – 15*. Yogyakarta.
- Hantula, D. A. (2015). Job Satisfaction: The Management Tool and Leadership Responsibility. *Journal of Organizational Behaviour Management*.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Indriyatni, L. (2010). Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Organisasi Atau Perusahaan. *Jurnal Fokus Ekonomi*, Vol. 5. No.1.
- Judge, R. . (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.

- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Luthfi, M. F. (2010). Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating Studi pada PT Coca Cola Amatil Indonesia, Central Java. *Program Sarjana Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro, Semarang*.
- Mangkunegara, A. (2010). *Manajemen sumber daya manusia. Cetakan keenam*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Marwansyah. (2014). *Marwansyah*. Bandung: Alfabeta.
- P.D, S. (2018). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. &. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.

- Robbins, S. P. (2013). *Organizational Behavior, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Stringer, C. J. (2011). Motivation, Pay Satisfaction and Job Satisfaction of Front-Line Employees. *Journal of Qualitative Research in Accounting & Management*, Vol. 8, No. 2.
- Susanto. (2010). Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang. *Aset*, Vol. 12 No.1, Hal. 75-85.
- Tommy Suprpto, M. (2016). *Pengantar teori dan manajemen komunikasi*. Yogyakarta: Medpress.
- Tommy, Y. (2010). *Pengaruh Konflik Kerja terhadap Burnout pada pegawai Bagian Produksi UD*. Skripsi UM: Abadi Lestari Bojonegoro.
- Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wanatika, N. (2009). Kepuasan Kerja Karyawan di Mirota Batik Malioboro. *Skripsi.*, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wexley, T. Y. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Winardi, J. (2004). *Motivasi dan Pemasukan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo perkasa.
- Yanchus, N. J. (2015). Predictors of Job Satisfaction and Turnover Intention in VHA Mental Health Employees: A Comparison Between Psychiatrists, Psychologists, Social Workers, and Mental Health Nurses. . *Human Service Organizations Management, Leadership and Governance*, 39(3). <https://doi.org/10.1080/23303131.2015.1014953>.

A. SKALA PENELITIAN

1. konflik kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa lelah secara mental dengan pekerjaan saya.					
2.	kelelahan fisik sering saya alami ketika bekerja					
3.	saya menerima dengan baik metode kerja baru untuk menyelesaikan pekerjaan					
4.	saya di tuntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilan saya,					
5.	Saya di mengerjakan tugas yang bukan merupakan tugas saya					
6.	Saya merasa pekerjaan saat ini sesuai dengan bidang saya					
7.	Saya cukup menikmati pekerjaan saat ini					
8.	Saya tidak menerima dengan baik metode baru untuk menyelesaikan pekerjaan					
9.	Tuntutan pekerjaan saat ini sesuai dengan keterampilan saya					
10.	Saya siap mengerjakan tugas apapun					
11.	Saya sulit menerima pendapat dari orang lain					
12.	Saya merasa terjadinya ketegangan karena masalah pribadi antara saya dan rekan kerja					
13.	Saya dan rekan kerja memiliki perbedaan tujuan dalam hasil yang ingin dicapai					
14.	Saya merasa terjadinya selisih antara saya dan rekan kerja					
15.	Saya dan rekan kerja berselisih paham karena cara yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan					
16.	Saya menerima perbedaan pendapat demi mencapai tujuan					
17.	Saya tidak semangat jika salah satu rekan kerja tidak hadir					
18.	Saya memiliki visi yang sama dengan rekan dalam bekerja					
19.	Saya merasa rekan kerja seperti keluarga sendiri					
20.	Di tempat kerja kami saling menghargai perbedaan cara kerja					
21.	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja					

	mempunyai visi yang berbeda dalam tugas atau pekerjaan					
22.	Komunikasi antara saya dan rekan kerja tidak terjalin dengan baik					
23.	Saya merasa di beda-bedakan dalam kelompok kerja karena dari latar belakang pendidikan berbeda					
24.	Saya sering menerima tugas tanpa dukungan atau bantuan untuk menyelesaikannya					
25.	Saya tidak pernah mendengarkan ketika orang lain sedang mempresentasikan pendapatnya					
26.	Saya merasa tidak adanya kepedulian antar karyawan karena ingin terlihat menonjol pada atasan					
27.	Saya merasa komunikasi yang terjalin antara saya dan rekan kerja terjalin dengan baik					
28.	Saya merasa dihargai dalam kelompok					
29.	Dalam kelompok kami saling menghargai satu sama lain					
30.	Saya mendengarkan ketika orang lain sedang mempresentasikan pendapatnya					
31.	Adanya perbedaan visi antar kelompok sering kali memicu konflik					
32.	Masing-masing unit kerja dalam perusahaan saling ketergantungan dengan dengan unit kerja lainnya					
33.	Antara unit kerja saya dan unit kerja lainnya saling bersaing					
34.	Terjadinya doublejob sehingga tidak maksimal melakukan pekerjaan					
35.	Tidak ada pembagian tugas yang jelas di setiap unit kerja					
36.	Dalam instansi saya antar unit kerja saling berkoordinasi dengan baik					
37.	Di instansi saya antara unit kerja tidak ada kaitan satu sama lain					
38.	Antara unit kerja saya dan unit kerja lainnya saling mendukung satu sama lain					
39.	Tetap maksimal dalam bekerja walaupun pekerjaan melebihi dari satu					
40.	Pembagian tugas di setiap unit kerja sangat jelas					

2. kepuasan kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh supervisor					
2.	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya memberi saya peluang untuk mengambil keputusan sendiri					
3.	Saya pernah berhasil menyelesaikan tugas yang di luar keterampilan saya					
4.	Pimpinan rutin memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan/staf nya					
5.	Menurut saya, adanya system penilaian kinerja, membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja					
6.	Saya kesulitan menyelesaikan tugas yang diberikan					
7.	Pekerjaan saat ini, tidak memberikan peluang kepada saya untuk mengambil keputusan sendiri					
8.	Saya menolak bila diberi tugas yang diluar kemampuan saya.					
9.	Di tempat saya, tidak ada penilai terhadap kinerja karyawannya					
10.	Menurut saya, penilaian kinerja hanya buang-buang waktu, karena tidak ada feedback yang diberikan					
11.	Saya terbantu sekali dengan fasilitas kerja yang memadai dan mutakhir dikantor ini					
12.	Kebersihan diruangan kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja.					
13.	Saya diberi kebebasan untuk menata sendiri ruang kerja saya					
14.	Ruangan kerja yang di sediakan oleh perusahaan ini sudah cukup nyaman					
15.	Saya merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan ini					
16.	Kelengkapan peralatan kerja untuk membantu untuk melaksanakan tugas belum memadai.					
17.	Karyawan di kantor ini mengeluhkan kondisi kebersihan kantor.					
18.	Saya tidak memiliki ruangan kerja sendiri					
19.	Ruang kerja saya membuat saya sulit untuk bekerja secara optimal					
20.	Saya merasa tidak puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan ini					
21.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang					

	saya kerjakan setiap bulan					
22.	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang saya terima saat ini					
23.	Selain gaji pokok, saya juga mendapat tunjangan lain					
24.	Tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan masa kerja saya					
25.	Gaji yang saya terima sudah sesuai/lebih dengan UMR di kota tempat kantor saya					
26.	Upah yang saya terima tidak sesuai dengan tugas-tugas saat saya lembur					
27.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya					
28.	Gaji yang saya dapat hanya gaji pokok					
29.	Tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan masa kerja saya					
30.	Gaji yang saya terima masih dibawah UMR di kota tempat saya bekerja					
31.	Saya merasa pekerjaan ini sesuai dengan diri saya					
32.	Pembagian kelompok kerja sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
33.	Saya merasa diri saya cocok dengan pekerjaan ini					
34.	Saya tidak nyaman dengan pekerjaan saat ini.					
35.	Pembagian kelompok kerja bertolak belakngs dengan keterampilan yang saya miliki					
36.	Saya merasa pekerjaan ini tidak menggambarkan diri saya.					
37.	saya merasa nyamanan bekerja bersama rekan-rekan kerja					
38.	Setiap tugas dapat saya selesaikan dengan baik karena ada dukungan dari rekan kerja dikantor					
39.	Pimpinan saya, langsung menindaklanjuti keluhan dan masukan dari karyawannya					
40.	Pimpinan saya saat ini bagi saya bukan hanya sebagai pimpinan, tetapi juga mentor dan saudara					
41.	Di kantor ini, seperti rumah kedua bagi saya					
42.	Saya merasa tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja,					
43.	Saya kesulitan ketika meminta bantuan dengan rekan dalam hal pekerjaan					
44.	Saya segan bertanya dengan pimpinan ketika ada hal yang tidak saya pahami					
45.	Saya merasa ada “jarak” antara Pimpinan dan					

	karyawan					
46.	Bagi saya, kantor ini hanya tempat saya mencari nafkah/rezeki, tidak lebih					

A. TABULASI

1. KONFLIK KERJA

subjek	konflik kerja																																								total
	aitem																																								
	1	2	4	5	6	7	9	10	11	12	13	14	15	16	18	19	20	21	22	23	24	25	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40					
1	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	147		
2	2	2	1	2	2	1	1	2	5	5	1	2	4	4	2	1	5	2	1	1	2	2	5	1	4	2	2	4	5	5	3	5	4	4	4	4	1	99			
3	5	4	3	4	4	4	4	4	1	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	140		
4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	2	142			
5	2	4	2	2	2	1	2	1	1	2	4	2	4	2	4	2	1	2	2	1	2	2	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	77		
6	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	2	2	1	2	2	4	1	1	1	65			
7	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	143			
8	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	143			
9	5	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	142			
10	1	2	2	2	2	2	1	2	1	4	4	4	2	2	2	2	4	1	1	2	1	1	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	1	1	74				
11	5	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	146			
12	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	145				
13	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	152			
14	2	1	2	2	2	2	4	5	1	1	1	5	4	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	4	2	2	1	1	4	1	4	1	2	2	71			
15	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	64			
16	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	91			
17	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	3	3	4	3	143				
18	2	4	2	4	1	2	2	2	2	4	4	4	2	4	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	1	4	2	2	2	89			
19	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	64			
20	2	2	2	2	2	2	1	1	4	4	2	2	4	1	4	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	78		
21	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	4	1	1	5	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	5	2	4	2	2	80			
22	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	4	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	68			
23	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	141				
24	2	3	5	5	1	1	1	3	3	1	3	3	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	4	4	5	5	5	1	5	1	1	2	87				
25	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	1	1	5	1	2	2	2	2	4	4	4	2	1	2	4	2	2	2	2	74				
26	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	152				
27	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	2	4	5	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	94			
28	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	145			
29	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	82			
30	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	4	2	3	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	73				

2. KEPUASAN KERJA

		kepuasan kerja																																													
subjek	aitem																																														
	4	5	6	8	10	11	12	14	15	17	19	21	22	23	24	25	27	28	29	30	31	34	36	37	40	42	43	44	46	total																	
1	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	116																	
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	118																	
3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	127																	
4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	118																	
5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	120																	
6	5	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	124																	
7	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	122																	
8	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118																	
9	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120																	
10	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	2	124																	
11	1	1	2	2	4	4	2	4	1	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	75																	
12	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	5	4	5	2	2	1	3	1	2	1	4	2	4	2	4	3	2	76																	
13	5	2	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	119																		
14	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114																	
15	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	5	5	5	114																	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	108																	
17	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122																	
18	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	123																	
19	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	5	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	104																	
20	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	122																	
21	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	1	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	123																	
22	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	131																	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	122																	
24	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	125																	
25	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	127																	
26	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	112																	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	1	92																	
28	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116																	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	115																	
30	3	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	119																	

B. Kepuasan Kerja sebelum aitem tidak valid dibuang

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.902	.902	46

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	178.0000	213.517	.109	.902
VAR00002	178.3000	215.045	.055	.902
VAR00003	178.4333	214.530	.076	.902
VAR00004	178.7000	200.976	.558	.897
VAR00005	178.4000	199.283	.496	.898
VAR00006	178.5667	205.633	.515	.898
VAR00007	178.6333	212.585	.118	.903
VAR00008	178.5000	203.638	.748	.896
VAR00009	178.3000	213.390	.241	.901
VAR00010	178.1667	205.799	.416	.899
VAR00011	178.1333	205.637	.522	.898
VAR00012	178.2000	206.097	.523	.898
VAR00013	178.2000	212.028	.239	.901
VAR00014	178.1000	210.507	.311	.900

VAR00015	178.3667	203.344	.574	.897
VAR00016	179.2000	210.441	.125	.905
VAR00017	178.6000	196.662	.731	.894
VAR00018	179.0333	206.654	.237	.903
VAR00019	178.6333	203.413	.662	.897
VAR00020	178.6000	216.731	-.074	.906
VAR00021	178.6333	202.654	.374	.900
VAR00022	178.5000	204.948	.412	.899
VAR00023	178.2000	211.131	.303	.901
VAR00024	178.4333	205.082	.455	.899
VAR00025	178.5667	196.944	.769	.894
VAR00026	178.7000	210.769	.135	.904
VAR00027	178.5000	202.121	.506	.898
VAR00028	178.4333	192.944	.847	.892
VAR00029	178.3333	204.506	.586	.897
VAR00030	178.4000	201.421	.608	.897
VAR00031	178.0333	201.068	.689	.896
VAR00032	178.2667	211.030	.257	.901
VAR00033	178.2667	215.306	.000	.903
VAR00034	178.3333	202.161	.614	.897
VAR00035	178.3000	215.321	.005	.903
VAR00036	178.4667	207.775	.590	.898
VAR00037	178.4000	199.076	.677	.896
VAR00038	178.2333	214.944	.049	.902
VAR00039	178.4000	215.421	-.008	.904
VAR00040	178.6000	208.317	.441	.899
VAR00041	178.3667	211.826	.216	.901
VAR00042	178.5000	200.672	.669	.896
VAR00043	178.3333	203.747	.578	.897
VAR00044	178.3333	206.851	.455	.899
VAR00045	178.7000	212.976	.054	.906
VAR00046	178.7000	198.148	.499	.898

Kepuasan Kerja sesudah aitem tidak valid dibuang

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.934	.938	29

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00004	111.8333	160.213	.614	.	.931
VAR00005	111.5333	158.395	.552	.	.932
VAR00006	111.7000	164.907	.558	.	.932
VAR00008	111.6333	163.275	.788	.	.930
VAR00010	111.3000	164.217	.493	.	.932
VAR00011	111.2667	165.444	.532	.	.932
VAR00012	111.3333	165.954	.526	.	.932
VAR00014	111.2333	169.771	.326	.	.934
VAR00015	111.5000	162.466	.635	.	.931
VAR00017	111.7333	157.375	.739	.	.929
VAR00019	111.7667	163.357	.678	.	.930
VAR00021	111.7667	162.530	.385	.	.935

VAR00022	111.6333	165.620	.380	.	.934
VAR00023	111.3333	170.437	.311	.	.934
VAR00024	111.5667	164.944	.462	.	.933
VAR00025	111.7000	156.562	.831	.	.928
VAR00027	111.6333	163.413	.460	.	.933
VAR00028	111.5667	153.978	.858	.	.927
VAR00029	111.4667	164.740	.576	.	.931
VAR00030	111.5333	161.706	.613	.	.931
VAR00031	111.1667	162.075	.657	.	.930
VAR00034	111.4667	161.982	.641	.	.931
VAR00036	111.6000	167.352	.606	.	.932
VAR00037	111.5333	159.913	.667	.	.930
VAR00040	111.7333	168.133	.432	.	.933
VAR00042	111.6333	161.275	.662	.	.930
VAR00043	111.4667	164.257	.557	.	.932
VAR00044	111.4667	167.568	.400	.	.933
VAR00046	111.8333	159.592	.471	.	.934

C. Konflik Kerja sebelum aitem tidak valid dibuang

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.976	.973	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	119.6333	1121.689	.933	.974
VAR00002	119.7000	1159.045	.755	.975
VAR00003	118.7667	1219.633	.024	.977
VAR00004	120.0333	1186.033	.534	.976
VAR00005	119.8667	1170.533	.717	.975
VAR00006	120.1333	1155.844	.865	.975
VAR00007	120.1333	1152.326	.887	.975
VAR00008	119.0333	1213.482	.135	.977
VAR00009	120.0000	1145.517	.904	.975
VAR00010	119.8333	1146.902	.845	.975
VAR00011	119.6000	1162.248	.567	.976
VAR00012	119.6333	1151.895	.677	.975
VAR00013	119.4333	1159.220	.642	.976
VAR00014	119.7667	1157.495	.719	.975
VAR00015	119.4333	1183.426	.446	.976
VAR00016	119.7000	1151.872	.788	.975
VAR00017	118.8333	1212.902	.158	.977
VAR00018	119.7000	1168.286	.715	.975
VAR00019	120.0667	1143.444	.897	.975
VAR00020	119.8667	1153.154	.798	.975
VAR00021	119.4333	1183.564	.555	.976
VAR00022	120.1000	1134.921	.853	.975
VAR00023	120.2000	1130.993	.903	.974
VAR00024	119.6667	1151.057	.702	.975
VAR00025	120.1333	1129.568	.956	.974
VAR00026	118.8000	1209.614	.172	.977

VAR00027	119.9000	1141.128	.813	.975
VAR00028	120.0000	1153.931	.715	.975
VAR00029	120.0000	1128.690	.947	.974
VAR00030	120.2667	1159.306	.744	.975
VAR00031	119.0667	1179.651	.564	.976
VAR00032	119.5000	1177.638	.588	.976
VAR00033	119.5333	1164.120	.698	.975
VAR00034	119.7667	1156.461	.748	.975
VAR00035	119.9667	1153.964	.750	.975
VAR00036	119.8333	1145.040	.770	.975
VAR00037	119.0333	1189.757	.440	.976
VAR00038	120.1000	1146.438	.820	.975
VAR00039	120.2667	1154.202	.830	.975
VAR00040	120.4667	1165.085	.814	.975

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
122.8000	1221.338	34.94765	40

Konflik Kerja sesudah aitem tidak valid dibuang

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.980	.980	36

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	103.8667	1093.154	.936	.	.978
VAR00002	103.9333	1129.720	.762	.	.979
VAR00004	104.2667	1155.789	.553	.	.980
VAR00005	104.1000	1140.162	.739	.	.979
VAR00006	104.3667	1127.826	.855	.	.979
VAR00007	104.3667	1124.033	.882	.	.979
VAR00009	104.2333	1117.289	.900	.	.978
VAR00010	104.0667	1117.720	.852	.	.979
VAR00011	103.8333	1133.799	.564	.	.980
VAR00012	103.8667	1124.051	.669	.	.979
VAR00013	103.6667	1129.954	.648	.	.979
VAR00014	104.0000	1128.000	.728	.	.979
VAR00015	103.6667	1155.126	.437	.	.980
VAR00016	103.9333	1122.685	.794	.	.979
VAR00018	103.9333	1139.651	.712	.	.979
VAR00019	104.3000	1115.528	.889	.	.978
VAR00020	104.1000	1125.472	.786	.	.979
VAR00021	103.6667	1153.747	.567	.	.980
VAR00022	104.3333	1106.230	.856	.	.979
VAR00023	104.4333	1102.392	.905	.	.978
VAR00024	103.9000	1121.541	.711	.	.979
VAR00025	104.3667	1101.344	.954	.	.978
VAR00027	104.1333	1113.223	.807	.	.979
VAR00028	104.2333	1125.426	.713	.	.979
VAR00029	104.2333	1101.151	.938	.	.978
VAR00030	104.5000	1131.017	.738	.	.979
VAR00031	103.3000	1150.424	.567	.	.980
VAR00032	103.7333	1148.133	.595	.	.980
VAR00033	103.7667	1134.737	.705	.	.979
VAR00034	104.0000	1127.034	.756	.	.979
VAR00035	104.2000	1124.166	.764	.	.979
VAR00036	104.0667	1117.720	.756	.	.979

VAR00037	103.2667	1160.202	.447	.	.980
VAR00038	104.3333	1118.506	.813	.	.979
VAR00039	104.5000	1125.983	.824	.	.979
VAR00040	104.7000	1135.941	.819	.	.979

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
107.0333	1191.826	34.52284	36

D. UJI NORMALITAS

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
konflik kerja	.264	30	.000	.807	30	.000
kepuasan kerja	.254	30	.000	.744	30	.000

a. Lilliefors Significance Correction

E. UJI LINEARITAS

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2020.477	1	2020.477	1.738	.198 ^b
	Residual	32542.490	28	1162.232		
	Total	34562.967	29			

a. Dependent Variable: konflik kerja
b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja

F. UJI REGRESI

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.242 ^a	.058	.025	34.09152	.058	1.738	1	28	.198

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja

G. RESIDU

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	111.3720	119.5157	115.5333	3.19482	30
Std. Predicted Value	-1.303	1.247	.000	1.000	30
Standard Error of Predicted Value	2.448	3.954	3.345	.411	30
Adjusted Predicted Value	110.6007	120.9926	115.5358	3.33910	30
Residual	-36.92727	14.51748	.00000	12.82168	30
Std. Residual	-2.830	1.113	.000	.983	30
Stud. Residual	-2.946	1.150	.000	1.019	30
Deleted Residual	-40.01936	15.52302	-.00247	13.78240	30
Stud. Deleted Residual	-3.483	1.157	-.041	1.127	30
Mahal. Distance	.054	1.697	.967	.452	30
Cook's Distance	.000	.363	.038	.087	30
Centered Leverage Value	.002	.059	.033	.016	30

a. Dependent Variable: kepuasan kerja



SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
NOMOR : 047/UM.M6/KEP/F/2022

TENTANG

PERPANJANGAN SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI
TAHUN AKADEMIK 2020-2021 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Membaca** : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh Nomor :047/UM.M6/KEP/F/2021, Tanggal 019 Jumadil Akhir 1442 H 01 Februari 2022 M, Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Tahun Akademik 2021 – 2022 An. Tika Aprilia berakhir pada tanggal 01 Januari 2021 M
- Menimbang** : 1. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi Mahasiswa tersebut perlu diperpanjang Surat Keputusan Penunjukan Dosen Pembimbing pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh;
 2. Bahwa namanya yang tercantum dalam surat keputusan ini dianggap cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan pembimbing skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
 2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia,
 3. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015, tentang Standar Nasional Pendidikan tinggi;
 4. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 0688/SK/BAN-PT/AKred/S/VI/ 2016 Tentang hasil dan peringkat Akreditasi program studi untuk program sarjana di Perguruan Tinggi,
- Memperhatikan** Keputusan tim penguji proposal skripsi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh pada tanggal 19 Desember 2019

MEMUTUSKAN

- Menetapkan Pertama** :
 Menunjuk Saudara;
Hanna Amalia, M.Psi., Psikolog
Sukri Karim., S.Psi., M.Si
 Untuk Membimbing Skripsi:
 Nama : Tika Aprilia
 NPM : 1609110018
 Prodi : Psikologi
 Judul : Hubungan antara Konflik Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Kontrak di PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Takengon
- Kedua** : Kepada pembimbing yang tercantum di atas diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga** : Surat Keputusan pembimbing ini berlaku hanya satu tahun, terhitung sejak tanggal ditetapkan.
- Keempat** : Segala sesuatu akan diperbaiki dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
 Pada Tanggal : 01 Rajab 1443 H
 02 Februari 2022 M

Dekan

B a t m a w i, M.Si

NIK: 19700103 200609 1 001

Tembusan:
 1. Biro Keuangan & Bendahara
 2. Mahasiswa yang bersangkutan
 3. Arsip



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI

Status Akreditasi "B" No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2021
Jl. Muhammadiyah No. 91 Batch, Lueng Bata
Telp. (0651) 28412, Fax (0651) 21024, Banda Aceh - 23242
Email: psikologi.umma@yahoo.co.id | Homepage: www.psikologi.umma.ac.id

Nomor : 037/UM.Me/F/2022
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Direktur Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Takengon

Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,
Berdasarkan surat permohonan tanggal 28 Januari 2022

Nama : Tika Aprilia
NPM : 1609110018
Semester : XI (Sebelas)

Dengan ini pimpinan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh menerangkan bahwa yang bersangkutan benar sedang dalam proses penyusunan Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dengan judul "**Pengaruh antara Konflik Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Kontrak di Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Takengon**". Melalui surat ini kami mohon agar diberikan kesempatan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk memperoleh data dari Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat permohonan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 25 Jumadil Akhir 1443 H
28 Januari 2022 M

Dekan,

Barmawi, M.Si
NIK: 19700103 200609 1 001



PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk
Branch Office Takengon
Jl Yos Sudarso No. 184 Lut Tawar,
Takengon Kab Aceh Tengah,
24512

T (0643) 21294
F (0643) 21119

www.bankbsi.co.id

09 Februari 2022

No 02/178-3/9054-TKN
Lampiran : -

Kepada :
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI
Di tempat

Perihal: Pemberitahuan

Assalaamu'alaikum Wr. Wb.

Semoga kita senantiasa dalam limpahan rahmat dan nikmat Allah SWT serta diberi kemudahan dalam menjalankan aktivitas sebagai ibadah sehari-hari, Amiin.

Dengan ini kami menyampaikan bahwa :

Nama : Tika Aprilia
Npm / Nim : 1609110018
Semester : XI (Sebelas)

Mahasiswi yang disebutkan diatas telah selesai melakukan penelitian di BSI KC Takengon dengan judul "PENGARUH ANTARA KONFLIK KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN KONTRAK DI BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) CABANG TAKENGON".

Demikian Surat ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Wassalaamu'alaikum Wr., Wb.

PT. Bank Syariah Indonesia
Branch Office Takengon



Moch Arif Rahman
Branch Manager

BIODATA

A. PENULIS

Nama : Tika Aprilia
Tempat Dan Tanggal Lahir : Takengon 17 April 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kebangsaan / Suku : Indonesia/Aceh
Alamat : Jl. Rumoh Bang, Gampong Cot
Lamkuweuh, Kecamatan Meuraxa, Banda
Aceh
Pekerjaan : Mahasiswi

B. ORANG TUA/WALI

Nama Ayah : Zulkarnain
Pekerjaan : Pensiunan Karyawan BRI
Nama Ibu : Arnida
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Lentik Gunung Bukit Kecamatan Kebayakan,
Aceh Tengah

C. RIWAYAT PENDIDIKAN

SD : SD Negeri 8 Kebayakan Aceh Tengah
SMP : SMP Negeri 1 Takengon
SMA : SMA Negeri 1 Takengon

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenar-benarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 30 Januari 2023

Tika Aprilia
NPM: 1709110033