

SURPLUS: Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi Manajemen dan Akuntansi

Vol. 5, No. 1, Juni 2025

Website: <http://ejournal.iba.ac.id/index.php/surplus>

ISSN 2828-0105

**KINERJA & KOMPENSASI DALAM SOROTAN: MENELISIK AKAR KONFLIK
KERJA DI PT. MELANIA INDONESIA BANYUASIN**

Made Satria Darma¹, Nurkardina Novalia², Totok Sudiyanto³

¹Universitas PGRI, Palembang, Indonesia, bimamade872@gmail.com

²Universitas PGRI, Palembang, Indonesia, novalia

³Universitas PGRI, Palembang, Indonesia,

DOI: <https://doi.org/10.35449/surplus.v5i1.1026>

Abstrak

Konflik kerja merupakan isu yang sering muncul dan dapat memengaruhi produktivitas serta hubungan antar karyawan. Gaji karyawan dan kinerja karyawan merupakan beberapa faktor yang menjadi penyebab konflik kerja. Oleh sebab itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaji karyawan dan kinerja karyawan terhadap konflik kerja di PT. Melania Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 60 karyawan PT. Melania Indonesia yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap konflik kerja, yang berarti semakin tinggi gaji karyawan, tingkat konflik kerja cenderung menurun. Sedangkan, kinerja karyawan juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap konflik kerja, yang berarti peningkatan kinerja karyawan dapat mengurangi konflik kerja. Secara simultan, gaji karyawan dan kinerja karyawan memberikan pengaruh signifikan terhadap konflik kerja dengan kontribusi sebesar 65%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaji karyawan, kinerja karyawan, konflik kerja, PT. Melania Indonesia

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam sebuah organisasi. Dalam proses pengelolaan sumber daya manusia. Konflik kerja adalah ketidaksesuaian atau perselisihan yang terjadi di tempat kerja antara individu maupun kelompok yang dipicu oleh perbedaan tujuan, nilai, atau kepentingan. Menurut (Robbins & Judge, 2018), konflik kerja dapat dibedakan menjadi konflik fungsional yang mendukung tujuan organisasi dan konflik disfungsional yang menghambat kinerja organisasi. Penyebab konflik kerja meliputi alokasi sumber daya yang tidak adil, komunikasi yang buruk, dan perbedaan persepsi antarindividu (Arifin, Magito, Perkasa, & Febrian, 2023).

Konflik kerja adalah situasi yang terjadi ketika terdapat ketidakseimbangan antara harapan, kebutuhan, atau kepentingan di antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Konflik ini dapat dipicu oleh berbagai faktor, termasuk perasaan ketidakadilan dalam pemberian gaji serta ketidakpuasan terhadap hasil kinerja (Gibson, Ivancevich, Donnelly Jr, & Konapaske, 2012). Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat mengganggu produktivitas organisasi, menurunkan semangat kerja, dan memperburuk hubungan antar karyawan. Konflik kerja merupakan fenomena yang sering terjadi dalam organisasi dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta dinamika lingkungan kerja. Beberapa faktor yang berkontribusi

terhadap konflik kerja antara lain gaji yang tidak memadai dan kinerja karyawan itu sendiri. Penyebab konflik kerja meliputi alokasi sumber daya yang tidak adil, komunikasi yang buruk, dan perbedaan persepsi antar individu (Arifin, Magito, Perkasa, & Febrian, 2023).

Terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi keberhasilan perusahaan, termasuk gaji dan kinerja karyawan. Gaji karyawan yang tidak sesuai dengan ekspektasi dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, yang akhirnya berdampak pada konflik internal di tempat kerja. Konflik kerja ini tidak hanya memengaruhi produktivitas tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif. (Onsardi, 2020)

Di sisi lain, kinerja karyawan adalah indikator utama dalam mengevaluasi efektivitas individu di dalam organisasi. Kinerja karyawan mengacu pada tingkat pencapaian tugas yang dilakukan oleh individu sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut (Rivai, 2015), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal dan etis. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan (Robbins & Judge, 2018).

Karyawan dengan kinerja rendah sering kali menjadi sumber ketegangan dalam tim, terutama jika pekerjaan mereka memengaruhi hasil kolektif. Ketika kinerja karyawan tidak mencapai standar yang diharapkan, hal ini dapat memicu konflik antarindividu atau antara karyawan dan manajemen. Kinerja karyawan yang tidak konsisten atau tidak memenuhi standar dapat menjadi sumber konflik dalam organisasi. Karyawan dengan kinerja rendah mungkin merasa tertekan atau iri terhadap rekan kerja dengan kinerja lebih baik, yang dapat memicu konflik interpersonal. Sebaliknya, karyawan dengan kinerja tinggi mungkin merasa frustrasi jika rekan kerja mereka tidak bekerja dengan efisien, yang juga dapat menyebabkan konflik. Penelitian oleh Zafarina dan (Sunarsi, et al., 2020) menunjukkan bahwa konflik kerja dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan, menciptakan siklus negatif dalam lingkungan kerja.

Kinerja karyawan adalah indikator utama dalam mengevaluasi efektivitas individu di dalam organisasi. Kinerja karyawan yang tidak konsisten atau tidak memenuhi standar dapat menjadi sumber konflik dalam organisasi. Karyawan dengan kinerja rendah mungkin merasa tertekan atau iri terhadap rekan kerja dengan kinerja lebih baik, yang dapat memicu konflik interpersonal. Sebaliknya, karyawan dengan kinerja tinggi mungkin merasa frustrasi jika rekan kerja mereka tidak bekerja dengan efisien, yang juga dapat menyebabkan konflik.

Gaji adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk uang sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Menurut Hasibuan dalam (Mubaroq, 2017) , gaji adalah balas jasa yang tetap diterima karyawan secara periodik atas pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan perjanjian kerja. Faktor-faktor yang memengaruhi gaji antara lain jabatan, tanggung jawab, tingkat pendidikan, dan kinerja karyawan (Mangkunegara, 2020).

Dalam dunia kerja, gaji dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan dengan berbagai dinamika organisasi, termasuk konflik kerja. Gaji merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Menurut (Robbins & Judge, 2018) gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi finansial yang berfungsi sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Gaji yang tidak sesuai dengan ekspektasi atau kebutuhan karyawan seringkali menjadi pemicu utama ketidakpuasan kerja yang berpotensi menimbulkan konflik di tempat kerja.

Gaji merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan dan motivasi karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja, sementara kompensasi yang dianggap tidak memadai dapat menimbulkan ketidakpuasan dan berpotensi memicu konflik. Penelitian oleh (Sari, Astuti, & Nurtjahjono, 2015) menunjukkan

bahwa kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja dapat menyebabkan stres dan konflik di tempat kerja. Selain itu, penelitian oleh (Prasetyo, 2019) menemukan bahwa kompensasi yang rendah berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan konflik antar karyawan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaji yang tidak memadai dapat memicu ketidakpuasan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan konflik kerja (Widodo, Nazir, & Sunarsi, 2020). Selain itu, kinerja karyawan yang buruk juga sering dikaitkan dengan peningkatan konflik kerja karena ketidakseimbangan kontribusi dalam tim kerja (Handoko, 2016). Oleh karena itu, gaji dan kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam mengelola konflik kerja di perusahaan.

Interaksi antara gaji, kinerja karyawan, dan konflik kerja bersifat kompleks. Kompensasi yang adil dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat mengurangi potensi konflik. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap gaji dapat menurunkan motivasi dan kinerja, meningkatkan kemungkinan terjadinya konflik. Penelitian oleh (Sari, Astuti, & Nurtjahjono, 2015) menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh (Prasetyo, 2019) menemukan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sementara kompensasi yang diberikan memiliki pengaruh kuat terhadap kepuasan kerja. Dalam konteks perusahaan di Indonesia, permasalahan terkait gaji dan kinerja karyawan sering kali menjadi isu yang cukup sensitif.

Menurut survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023, hampir 40% karyawan di perusahaan besar mengaku merasa bahwa gaji yang mereka terima belum sesuai dengan kontribusi yang diberikan, yang berpotensi memicu ketidakpuasan dan konflik kerja.

PT. Melania Indonesia merupakan salah satu perusahaan besar yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan hasil perkebunan di Indonesia. Perusahaan ini memiliki fokus utama pada produksi karet dan teh, yang telah menjadi komoditas unggulan serta berkontribusi signifikan terhadap perekonomian daerah dan nasional. Dengan pengalaman lebih dari beberapa dekade dalam industri agribisnis, PT. Melania Indonesia telah membangun reputasi sebagai salah satu perusahaan yang mengedepankan kualitas, efisiensi, dan keberlanjutan dalam operasionalnya.

Berbasis di Kabupaten Banyuwangi, Sumatera Selatan, PT. Melania Indonesia mengelola lahan perkebunan yang luas dengan lokasi strategis yang mendukung produktivitas tanaman karet dan teh. Perusahaan ini tidak hanya didukung oleh kondisi geografis yang menguntungkan tetapi juga oleh penerapan teknologi modern dalam proses budidaya dan pengolahan hasil. Hal ini memungkinkan PT. Melania Indonesia untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi yang mampu bersaing di pasar lokal maupun internasional.

Sebagai perusahaan yang memiliki skala operasional besar, PT. Melania Indonesia mempekerjakan ratusan karyawan yang tersebar di berbagai divisi, seperti produksi, pengolahan, administrasi, logistik, dan pemasaran. Karyawan-karyawan ini memiliki peran penting dalam mendukung keberlanjutan dan kesuksesan operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memberikan perhatian besar pada manajemen sumber daya manusia, termasuk pemberian gaji yang kompetitif, fasilitas kerja yang memadai, serta program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan.

Namun, kompleksitas manajemen sumber daya manusia dalam organisasi besar seperti PT. Melania Indonesia kerap menghadirkan berbagai tantangan. Salah satunya adalah potensi munculnya konflik kerja, baik dalam skala individual maupun antar kelompok kerja. Konflik kerja ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tingkat gaji yang diterima oleh karyawan dan kinerja yang ditunjukkan oleh mereka. Ketidakseimbangan dalam persepsi

karyawan terhadap kebijakan gaji atau ketidakharmonisan dalam penilaian kinerja seringkali menjadi pemicu utama konflik yang terjadi.

Sebagai perusahaan yang berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, PT. Melania Indonesia telah berupaya untuk mengelola konflik kerja secara efektif melalui berbagai kebijakan. Meski demikian, penting untuk terus menganalisis faktor-faktor penyebab konflik kerja agar solusi yang diterapkan lebih tepat sasaran dan mendukung peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

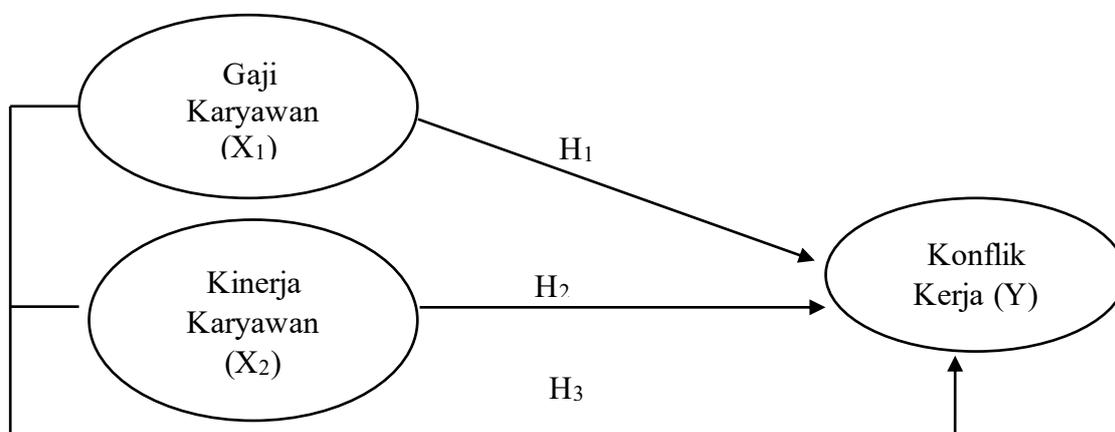
PT. Melania Indonesia Banyuasin adalah salah satu perusahaan besar yang beroperasi di sektor perkebunan dan pengolahan. Seiring pertumbuhan perusahaan, tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia menjadi semakin kompleks. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan adanya keluhan terkait gaji dan kinerja karyawan yang memengaruhi suasana kerja di perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana gaji dan kinerja karyawan dapat memengaruhi konflik kerja di lingkungan ini.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antara gaji, kinerja karyawan, dan konflik kerja. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, diharapkan dapat ditemukan solusi untuk mengurangi konflik kerja dan meningkatkan produktivitas karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaji karyawan terhadap konflik kerja pada PT. Melania Indonesia Banyuasin, menganalisis pengaruh kinerja karyawan terhadap konflik kerja pada PT. Melania Indonesia Banyuasin, dan menganalisis pengaruh gaji dan kinerja karyawan secara simultan terhadap konflik kerja pada PT. Melania Indonesia Banyuasin.

Adapun manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu bagi lembaga dan bagi akademik. Bagi lembaga, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada manajemen PT. Melania Indonesia Banyuasin dalam menyusun kebijakan terkait pemberian gaji dan pengelolaan kinerja karyawan untuk mengurangi konflik kerja. Sedangkan bagi akademik, penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi penelitian-penelitian terkait yang membahas hubungan antara gaji, kinerja, dan konflik kerja dalam organisasi. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut tentang pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks organisasi.

Menurut Sugiono (2022) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beragam aspek yang sudah diidentifikasi. Kerangka berpikir penelitian ialah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan telaah kepustakaan. Kerangka berpikir memuat teori atau dalil serta konsep-konsep yang menjadi dasar dalam penelitian. Kerangka berpikir ini menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel.



Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir penelitian ini menggambarkan hubungan antara gaji karyawan (X₁), kinerja karyawan (X₂), dan konflik kerja (Y). Gaji dan kinerja diprediksi berkontribusi secara signifikan terhadap tingkat konflik kerja di perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Objek yang diteliti pada penelitian ini adalah karyawan PT. Melania Indonesia Banyuasin, yang berlokasi di desa Mainan, Kecamatan Sumbawa, Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Penelitian kuantitatif adalah metodologi penelitian yang menggunakan data numerik untuk mengukur sikap, pendapat, perilaku, dan variabel spesifik lainnya untuk menggeneralisasi hasil dari populasi sampel yang lebih besar (Mohajan, 2020).

Variabel digunakan untuk menyimpan dan memanipulasi data dalam bahasa pemrograman. Mereka seperti wadah yang menyimpan nilai-nilai berbentuk objek atau kegiatan yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Lopez, Borges, & Vega, 2016). Adapun definisi variabel dalam penelitian ini disajikan pada table berikut.

Tabel 1.
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Gaji Karyawan (X ₁)	(Shyreen et al. 2022) Gaji karyawan adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang dilakukan, termasuk gaji pokok, insentif, dan tunjangan sesuai kebijakan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian gaji dengan beban kerja. 2. Ketepatan waktu pembayaran gaji. 3. Kesesuaian gaji dengan standar pasar. 4. Adanya tambahan insentif dan tunjangan. 	Likert
2.	Kinerja Karyawan (X ₂)	(Meutia et al. 2021) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan target yang ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencapaian target kerja. 2. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan. 3. Efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan. 4. Disiplin waktu dalam bekerja. 	Likert
3.	Konflik Kerja (Y)	Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020) Konflik kerja adalah ketidaksepakatan atau perbedaan pendapat antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi terkait pekerjaan atau hubungan kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Frekuensi ketidaksepakatan di tempat kerja. 2. Dampak konflik terhadap produktivitas. 3. Penyebab utama konflik (komunikasi, tugas, atau hubungan interpersonal). 4. Mekanisme penyelesaian konflik. 	Likert

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bertugas di lapangan PT. Melania Indonesia Banyuasin., sejumlah 60 orang. Sampel akan diambil menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria tertentu yang relevan.

Menurut (Sugiyono, 2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bertugas di lapangan PT. Melania Indonesia Banyuasin. Sampel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik non Probability sampling. Menurut (Sugiyono, 2019) non probability sampling yaitu Teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur populasi untuk menjadi sampel, sedangkan teknik sampelnya adalah purposive sampling, yang mana penentuan sampel dengan pertimbangan. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan berjumlah 60 orang karyawan yang bertugas di lapangan, didapat dari data yang ada di perusahaan.

Sugiyono, (2019) menyebutkan sumber data terbagi menjadi dua yaitu: Sumber data primer, yang merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari tempat atau objek dan memberikan data langsung kepada kepada pengumpul data, seperti dokumen-dokumen instansi berupa sejarah pengembangan perusahaan, struktur organisasi dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Serta sumber data sekunder, merupakan sumber data yang tidak langsung diberikan atau dikumpulkan melalui tangan kedua yang bersedia sebelum penelitian dilakukan, seperti artikel-artikel, buku dan lainnya. Untuk itu, peneliti kali ini menggunakan data primer dan data sekunder.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala Likert untuk menentukan skala. Menurut (Sugiyono, 2019) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok fenomena sosial yang selanjutnya disebut variable peneliti. Dengan skala Likert ini, variable akan dijabarkan menjadi indicator, kemudian indicator tersebut dijadikan titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan, jawaban dari setiap instrument yang menggunakan skala Likert akan memiliki gradasi dari sangat positif ke sangat negatif.

Instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reabilitas instrument. Validitas instrument yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis Corrected item-total correlation. Selain uji validitas instrument, peneliti juga melakukan uji reabilitas instrument untuk mengetahui konsistensi instrument pengukuran.

Dalam teknis analisis data, peneliti pertama-tama melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan uji heteroskedasitas. Menurut (Priyatno, 2021) uji normalitas ialah syarat utama yang harus dipenuhi dalam analisis parametric. Normalitas data adalah hal penting karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data bisa dianggap mewakili populasi. Dalam penelitian ini normalitas data diuji menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov test. Dalam uji One Sample Kolmogorov-Smirnov test, variabel yang mempunyai Asymptotic Significance (2-Tailed) diatas tingkat signifikan 0,05 maka dapat diartikan bahwa variable tersebut memiliki distribusi normal dan sebaliknya. Pengambilan Keputusan normal atau tidaknya data sebagai berikut: Jika sig <0,05 distribusi data adalah tidak normal. Sedangkan jika sig > 0,05 distribusi data adalah normal.

Priyatno (2021) menyatakan uji asumsi klasik jenis ini digunakan untuk menganalisa regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau variabel independent. Dimana akan digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi hubungan pengaruh antara variabel bebas atau dependen dengan cara melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Uji Multikolinearitas didalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS. Metode

untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF). Jika $VIF > 10$ atau jika tolerance $< 0,01$, maka tidak terjadi multikolinieritas, Jika $VIF < 10$ atau jika tolerance $< 0,01$, maka terjadi multikolinieritas.

Priyatno, (2021) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas merupakan keadaan Dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini menggunakan metode gletser. Ketentuan dari pengujian heteroskedastisitas sebagai berikut: Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

Selanjutnya peneliti melakukan analisis regresi linier sederhana, dalam penelitian ini uji analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel citra kandidat (X1) terhadap Keputusan Pemilih pada pemilihan umum (Y), media sosial (X2) terhadap Keputusan Pemilih pada pemilihan umum (Y), dan partisipasi masyarakat (X3) terhadap Keputusan Pemilih pada pemilihan umum (Y). Selain dilakukan analisis regresi linier sederhana, peneliti juga melakukan analisis regresi linier berganda, analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel terikat terhadap Keputusan Pemilih pada pemilihan umum (Y), citra kandidat (X1), media sosial (X2) dan partisipasi masyarakat (X3).

Untuk menguji kuat atau tidanya hubungan antara satu variable dengan variable lainnya, peneliti melakukan uji analisis koefisien korelasi. Peneliti juga melakukan analisis koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variable-variabel independent.

Selanjutnya untuk menarik kesimpulan peneliti melakukan uji hipotesis yang meliputi uji-t untuk menguji hipotesis secara parsial, serta uji-f untuk menguji hipotesis secara simultan. Menurut Priyatno (2021) uji t digunakan untuk mengetahui adakah pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis: Jika sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika sig $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Menurut (Priyatno 2021) uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui apakah variabel citra kandidat, media sosial dan partisipasi masyarakat, berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kepuasan konsumen. Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika sig $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas menggunakan metode *corrected item-total correlation*. Dasar analisis yang digunakan untuk menguji validitas adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,05$ maka H_0 ditolak artinya instrument valid sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel} = 0,05$ maka H_0 diterima artinya instrument tidak valid. Hasil pengujian menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,05$ berarti seluruh butir pertanyaan dapat dikatakan Valid. Hal ini berarti butir soal yang dijadikan indikator variabel Gaji Karyawan telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Pengukuran reliabilitas dilakukan menggunakan *Cronbach Alpha*. Batas reliabel adalah 0,60 jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka data reliabel, jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka data tidak reliabel. Berdasarkan uji reliabilitas didapat setiap indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam penelitian dikatakan reliabel karena semua pernyataan dalam indikator yang digunakan memiliki nilai $> 0,60$.

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-smirnov (K-S) one sample. Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah bila nilai asymp.sig (2-tailed) diatas level of signifikansi 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel berdistribusi normal. Hasil pengujian statistik One sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan

nilai asympg.sig (2-tailed) menunjukkan angka 0,075 yang berarti $>0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

Selanjutnya dilakukan uji multikolinieritas yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (predictor). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF untuk semua variabel tidak lebih kecil dari 10 atau < 10 . Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independent tidak terdapat multikolinieritas.

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *scatterplot* melalui program SPSS Statistic V 22. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Pemasaran Gaji Karyawan (X_1), Kinerja Karyawan (X_2), terhadap Konflik Kerja (Y), peneliti melakukan uji regresi linier berganda. Berdasarkan uji regresi linier berganda diatas, didapat bahwa model persamaan regresinya adalah $Y = 8,599 + 0,287 X_1 + 0,537 X_2$. Artinya : (1) Konstanta $a = 8,599$ menunjukkan harga konstan, jika nilai variabel bebas/independent = 0, maka Konflik Kerja (Y) akan sebesar 8,599. (2) Variabel X_1 sebesar 0,287 jika variabel Gaji Karyawan ditingkatkan sebesar 1% maka konflik akan menurun sebesar 0,287. (3) Variabel X_2 sebesar 0,537 jika variabel Kinerja Karyawan ditingkatkan sebesar 1% maka konflik kerja akan meningkat sebesar 0,537.

Selanjutnya peneliti juga melakukan analisis koefisien determinasi. Berdasarkan data analisis didapat bahwa nilai Adjusted R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,621 = 60,21% artinya variabel gaji karyawan dan kinerja karyawan mampu berkontribusi terhadap naik turunnya konflik kerja sebesar 60,21% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Untuk menguji hipotesis, mula-mula peneliti melakukan uji-t untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independent berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil dari uji t (parsial) pada tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut : (a) Variabel Gaji Karyawan memiliki nilai signifikan $0,027 > 0,05$ (5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaji Karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap konflik kerja. (b) Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ (5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap konflik kerja.

Hasil Uji parsial (t) variabel gaji karyawan memiliki nilai signifikansi $0,027 > 0,05$ (5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaji Karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap konflik kerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arifin, Magito, Perkasa, & Febrian, 2023), yang dimana hasilnya adalah gaji karyawan berpengaruh terhadap konflik kerja. dan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ekhsan, 2021), gaji karyawan berpengaruh signifikan terhadap konflik kerja.

Hasil uji parsial (t) Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ (5%) sehingga dapat disimpulkan variabel kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap konflik kerja.

Selain menguji secara parsial, peneliti juga melakukan uji hipotesis secara simultan yaitu menggunakan uji-f, hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji-f menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ (5%) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaji Karyawan dan Kinerja Karyawan, secara simultan/Bersama memiliki pengaruh signifikan terhadap Konflik Kerja.

Hasil uji parsial (t) Variabel Gaji Karyawan dan Kinerja Karyawan, memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ (5%) Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaji

Karyawan dan Kinerja Karyawan, secara simultan/Bersama memiliki pengaruh signifikan terhadap Konflik Kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh gaji karyawan dan kinerja karyawan terhadap konflik kerja di PT. Melania Indonesia Banyuwasin, dapat disimpulkan hal-hal berikut: (1) Gaji karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap konflik kerja. Karyawan yang merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusi mereka cenderung mengalami ketidakpuasan, yang dapat memicu konflik internal di tempat kerja. (2) Kinerja karyawan juga memengaruhi konflik kerja. Karyawan dengan kinerja yang tinggi sering kali merasa tidak dihargai secara setara, terutama jika insentif atau penghargaan tidak diberikan. Di sisi lain, karyawan dengan kinerja rendah dapat menjadi sumber konflik karena menambah beban kerja pada rekan mereka. (3) Secara simultan, gaji dan kinerja karyawan berkontribusi terhadap tingkat konflik kerja. Kombinasi dari persepsi negatif terhadap gaji dan ketidakseimbangan kinerja dapat memperburuk suasana kerja dan mengganggu produktivitas perusahaan.

Adapun saran yang dapat diberikan antara lain : (1) Manajemen perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap struktur gaji agar sesuai dengan standar industri dan tanggung jawab pekerjaan. Sistem penggajian yang adil dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi potensi konflik. (2) Memberikan penghargaan yang jelas dan transparan kepada karyawan berprestasi dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Penghargaan tidak harus berbentuk materi saja, tetapi juga apresiasi verbal atau promosi. (3) Perusahaan perlu mengadakan program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan yang berkinerja rendah. Ini akan membantu menciptakan tim kerja yang lebih seimbang dan mengurangi beban kerja yang tidak merata. (4) Perusahaan harus mendorong komunikasi yang terbuka antara karyawan dan manajemen untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan konflik sejak dini. Membentuk tim mediasi atau memberikan pelatihan manajemen konflik dapat menjadi langkah yang efektif. (5) Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan saling menghargai dapat mengurangi konflik kerja. Perusahaan dapat mengadakan kegiatan yang mempererat hubungan antar karyawan, seperti team-building atau acara sosial.

Dengan menerapkan langkah-langkah tersebut, diharapkan konflik kerja di PT. Melania Indonesia Banyuwasin dapat diminimalkan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

REFERENSI

- Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrina, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera BITEP*, Vol. 1.
- Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, Vol.1 .
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly Jr, J. H., & Konapaske, R. (2012). *Organizations Behavior, Structure, Processes*. Texas: Mcgraw-Hill.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Lopez, H. H., Borges, A. C., & Vega, J. E. (2016). The variable concept: an analysis with high school students. *Educación Matemática*, Vol. 28.
- Mangkunegara, A. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi Edisi XIV*. Bandung: PT. Remaja Rusda Karya.

- Mohajan, H. K. (2020). Quantitative Research: A Successful Investigation in Natural and Social Sciences . *Journal of Economic Development, Environment and People*, 52-79.
- Mubarog, R. A. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, Vol 1.
- Onsardi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bengkulu: OSF Preprints.
- Prasetyo, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Badan Pelatihan dan Pendidikan KEuangan (BPPK) Jakarta. *Jurnal Universitas Islam Indonesia*.
- Priyatno, D. (2021). *Pengolahan Data Ter Praktis Metode Penelitian Kuantitatif 1st Edition*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi Cetakan Ke-7*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, P. M., Astuti, E. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Kaeyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Cabang Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 27.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RnD*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D., Wulansari, R., Andriani, J., Muslimat, A., Rialmi, Z., Kustini, E., . . . Fahlevi, M. (2020). Effect of e-Leadership Style, Organizational Commitment and Service Quality towards Indonesian School Performance. *Sys Rev Pharm*, 472-481.
- Widodo, A., Nazir, A., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Biaya Operasional Terhadap Profitabilitas Pada PT Tropical di Jakarta. *TIN : Terapan Informatika Nusantara*, 113-117.