

**PENGARUH KONFLIK PERAN, KOHESIVITAS KELOMPOK
DAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN (STUDI PADA PERUSAHAAN
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III
(PERSERO) KEBUN TANAH RAJA)**

Zahra Annisa¹⁾, Tapi Rondang Ni Bulan²⁾ Ade Indah Sari³⁾

^{1,2,3}Universitas Harapan Medan, Indonesia

zahraannisa119@gmail.com, tapinibulan@yahoo.com, adeindahsariin@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to determine whether role conflict, group cohesiveness, and work relationship partially affect job satisfaction. The total population in this study amounted to 249 employees of PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Raja Tanah, and by using the slovin sampling technique, a sample of 75 people was obtained. Data analysis used multiple regression analysis. The results showed that role conflict had no significant effect on job satisfaction, group cohesiveness had a significant effect on job satisfaction, work relations had no significant effect on employee job satisfaction at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Tanah Raja. Then the better the quality of overcoming cohesiveness between groups and role conflicts, then the working relationship between employees will lead to and increase a sense of job satisfaction. Therefore, it is necessary for leaders to increase organizational values and increase the potential of employees to increase their sense of job satisfaction in their work.

Keywords : Role Conflict, Group Cohesiveness, Work Relations, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Di era zaman saat ini peran sektor industri tidak terlepas dari pentingnya berfungsinya sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Sebagaimana disebutkan bahwa karyawan merupakan salah satu peran penting bagi perusahaan, kepuasan kerja karyawan juga menjadi hal penting yang harus ditinjau oleh perusahaan.

Kepuasan kerja adalah salah satu hal yang patut dipertimbangkan oleh perusahaan dikarenakan menjadi salah satu alasan kuat bagi para karyawan untuk meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Robbins, (2006) menyatakan bahwa Karyawan yang puas dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan. Hal ini terjadi karena dalam organisasi jasa loyalitas dan ketidak-setiaan pelanggan sangat tergantung pada bagaimana karyawan berhubungan dengan pelanggan. Karyawan yang puas biasanya lebih ramah, lebih bahagia, dan lebih responsif yang dihargai oleh pelanggan. Karyawan yang puas cenderung tidak pergi, sehingga pelanggan sering bertemu wajah yang dikenalnya dan menerima layanan yang berpengalaman. Karakteristik ini meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan.

Banyak faktor lain yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan salah satunya adanya konflik peran antar karyawan. Seperti yang sudah ditegaskan oleh Kinicki & Kreitner, (2001) menyatakan bahwa ketika individu merasakan tuntutan yang bertentangan dari orang-orang di sekitar mereka, mereka mengalami konflik peran. Konflik peran juga dialami individu ketika nilai, etika, atau standar internalnya berbenturan dengan tuntutan lain.

Menjadi salah satu kunci utama untuk terjadinya kepuasan kerja karyawan ialah hubungan kerja yang baik dengan berbagai pihak. Dalam organisasi ada berbagai macam bentuk hubungan kerja menurut Kadarmo et al., (2001), (a) hubungan kerja vertikal adalah hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan; (b) hubungan kerja horizontal adalah hubungan kerja antara pejabat setingkat atau eselon; (c) hubungan kerja diagonal adalah unit kerja utama dan setiap jenjang atau eselon hubungan kerja antar pejabat; (d) hubungan kerja fungsional adalah hubungan kerja antar unit atau pejabat di bidang kerja sama; (e) hubungan kerja informasi adalah penyediaan dan perolehan informasi antar unit atau bidang (f) hubungan kerja negosiasi adalah hubungan kerja antar pejabat, karena jabatannya mempunyai bargaining interest; (g) hubungan kerja wajib adalah hubungan kerja antar pimpinan unit;

(h) hubungan kerja yang terkoordinasi adalah hubungan kerja antar pejabat dan bertujuan untuk mengintegrasikan, dan koordinasi semua pihak terkait. Ketertarikan dan aktivitas.

Tingginya kohesivitas kelompok sangat berpengaruh pada kepuasan antar karyawan, Di sebutkan oleh Ivancevich et al., (2007) Kohesivitas biasanya dianggap sebagai kekuatan. Kohesivitas membatasi semua anggota kelompok dalam kelompok dan melawan efek menarik anggota keluar dari kelompok. Sebuah kelompok kohesif terdiri dari individu-individu yang menarik satu sama lain. Kelompok dengan kohesi rendah tidak memiliki minat interpersonal di antara anggota kelompoknya. Kelompok yang sangat kohesif biasanya terdiri dari individu-individu yang bersatu secara aktif, sehingga manajemen atau manajemen tertentu cenderung mengharapkan kelompok yang kohesif berfungsi secara efektif.

Salah satu perusahaan yang meninjau kepuasan kerja karyawan ialah PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) KEBUN TANAH RAJA merupakan salah satu dari 14 perkebunan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia berperan utama sebagaimana membuat efektivitas dan efisiensi suatu organisasi makin meningkat. Memaksimalkan organisasi tersebut sangat bergantung pada seberapa baik hubungan yang terjalin antara pembuat kebijakan dengan anggota organisasi dengan begitu maka kepuasan karyawan juga meningkat.

STUDI LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Konflik Peran

Fanani et al., (2008) menyebutkan bahwa: Ketika dua perintah yang berbeda ada pada saat yang sama dan dua perintah itu saling bertentangan, konflik peran terjadi. Konflik peran semacam ini dapat mengakibatkan penurunan kualitas kerja karena tidak adanya konsentrasi energi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan setelahnya.

(Bamber et al., 1989) menyebutkan faktor yang menyebabkan konflik peran, yaitu “koordinasi aliran kerja, kecukupan wewenang, kecukupan komunikasi, dan kemampuan auditor dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja (Hanif, 2013, p. 3).”

Kohesivitas Kelompok

Morrison, (2007) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa: Kohesi mencerminkan persahabatan, lebih menyukai orang lain, dan secara aktif bekerja sama dan berkomunikasi, tetapi adanya hubungan negatif di lingkungan kerja mengurangi kesadaran kohesi dalam kelompok kerja. Hubungan negatif di lingkungan kerja berdampak besar pada niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (intentions to leave job).

Faktor yang mempengaruhi kohesivitas kelompok menurut Robbins dalam Muniroh, (2013) adalah: lamanya waktu bersama dalam satu kelompok, masuk lebih awal, ukuran grup, ancaman eksternal, produktivitas kelompok.

Hubungan Kerja

Hubungan tenaga kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang timbul antara bagian-bagian atau individu-individu dalam suatu organisasi dan antara mereka dengan pihak di luar organisasi sebagai akibat dari melaksanakan kewajiban dan fungsinya masing-masing untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. (Kadarmo et al., 2001). (Aloewic, 1996) berpendapat bahwa hubungan kerja diatur dalam jangka waktu tertentu antara asosiasi dan pekerja seperti antara perwakilan. Tempat kerja yang baik ditunjukkan dari hubungan yang baik antar individu dari organisasi tersebut sehingga mendukung proses kerja mereka.

Menurut (Robbins & Judge, 2008), dasar-dasar perilaku individu terdiri dari:

1. Kemampuan (Kemampuan Intelektual, Kemampuan Fisik)
2. Kesesuaian kemampuan bekerja
3. Karakteristik biografis (Usia, Jenis Kelamin, Ras, masa jabatan).

Kepuasan Kerja

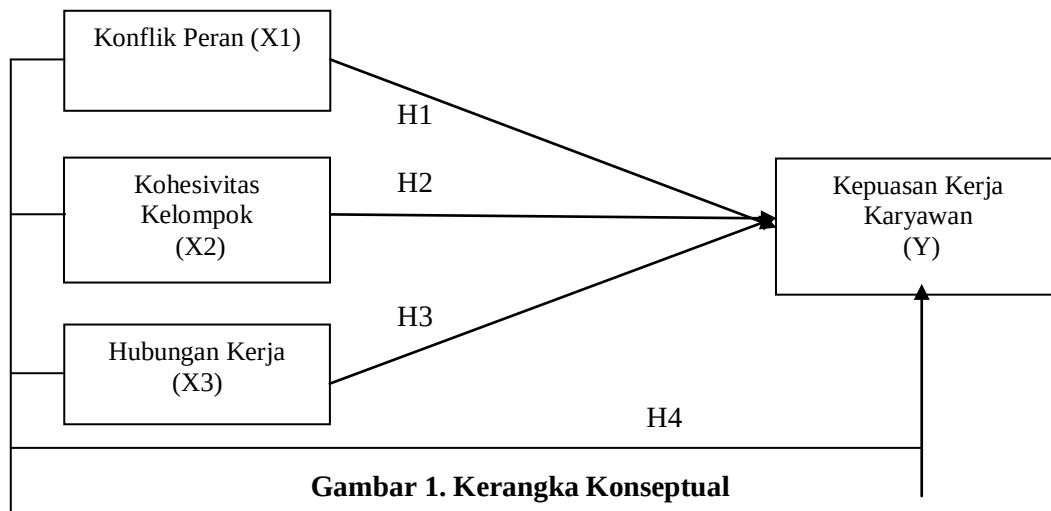
Davis (dalam Iriana dkk, 2004) mendefinisikan bahwa: Kepuasan kerja adalah kumpulan sensasi menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam suatu pekerjaan. Kepuasan kerja dianggap sebagai kesenangan atau ketidaksesenangan relatif, berbeda dari pemikiran objektif atau kebutuhan

perilaku. Emosi berkaitan dengan sikap terhadap pekerjaan, sehingga kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap keseluruhan individu terhadap pekerjaan dan harapan organisasi tempat mereka bekerja.

Parwanto dan Wahyuddin (2011), mempelajari pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian diketahui bahwa faktor kepuasan kerja meliputi:

1. Gaji
2. Kepemimpinan
3. Sikap rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis yang dapat ditetapkan di penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 = Konflik Peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

H2 = Kohesivitas Kelompok berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

H3 = Hubungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

H4 = konflik peran, kohesivitas kelompok dan hubungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang berfokus pada analisis data (nilai numerik) yang diolah dengan menggunakan metode statistik. Selain itu, (Azwar, 2016) menyatakan bahwa metode kuantitatif adalah metode yang menekankan pada data numerik yang diolah dengan menggunakan metode statistik.

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini berlokasi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Tanah Raja, Desa Tanah Raja, Kecamatan Sei Rampah, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari 2021 sampai Juli 2021.

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah karyawan lapangan PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) KEBUN TANAH RAJA yang memiliki 4 afdeling dimana jumlah keseluruhannya berjumlah 249 karyawan lapangan. Peneliti menghitung ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan teknik slovin. menurut Sugiyono (2011). Dalam penelitian ini jumlah sampel harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan, dan walaupun tabel nomor sampel tidak diperlukan untuk perhitungannya, rumus Slovin digunakan dalam penelitian ini karena dapat

dilakukan dengan rumus sederhana dan perhitungan. Maka sample dari penelitian ini adalah 75 karyawan.

Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh peneliti langsung dari objek yang diteliti tanpa menggunakan perantara. Data primer pada penelitian ini dengan cara memberikan kuesioner dan metode wawancara pada responden sebagai objek penelitian.

Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang sesuai dengan tujuan penelitian ini, dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner atau daftar pertanyaan tertulis yang berkaitan dengan penelitian ini yang dibagikan kepada sampel penelitian yang mewakili seluruh karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011:173) “Alat yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk memperoleh (mengukur) data itu valid. Efektif berarti alat ukur tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.” Uji validasi dilakukan untuk mengukur keakuratan instrumen dalam kaitannya dengan apa yang diukur sehingga dapat mengukur apa yang hendak diukur. Untuk melihat apakah setiap variabel dalam penelitian ini benar-benar mengukur apa yang ingin diukur, metode ini menggunakan korelasi *Product Moment Pearson*.

Tabel 1. Hasil Hasil Uji Validitas

Item Kuesioner	Kriteria Kesimpulan		Kesimpulan
	r_{hitung}	r_{tabel}	
Konflik Peran 1	0,809	0,227	Valid
Konflik Peran 2	0,811	0,227	Valid
Konflik Peran 3	0,664	0,227	Valid
Kohesivitas Kelompok 1	0,814	0,227	Valid
Kohesivitas Kelompok 2	0,785	0,227	Valid
Kohesivitas Kelompok 3	0,600	0,227	Valid
Kohesivitas Kelompok 4	0,693	0,227	Valid
Hubungan Kerja 1	0,784	0,227	Valid
Hubungan Kerja 2	0,747	0,227	Valid
Hubungan Kerja 3	0,465	0,227	Valid
Hubungan Kerja 4	0,711	0,227	Valid
Hubungan Kerja 5	0,755	0,227	Valid
Hubungan Kerja 6	0,692	0,227	Valid
Hubungan Kerja 7	0,751	0,227	Valid
Hubungan Kerja 8	0,893	0,227	Valid
Kepuasan Kerja 1	0,838	0,227	Valid
Kepuasan Kerja 2	0,804	0,227	Valid
Kepuasan Kerja 3	0,722	0,227	Valid
Kepuasan Kerja 4	0,843	0,227	Valid

Berdasarkan Tabel 1. menyatakan bahwa seluruh item kuesioner dalam tabel diatas menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.227). Maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner Variabel Konflik Peran dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Sugiyono (2012:177). Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kestabilan alat ukur. Ketika digunakan dalam beberapa pengukuran dari kelompok subjek yang sama, hasilnya relatif sama dan

pengukuran dianggap dapat diandalkan. Nilai cronbach's alpha dapat digunakan untuk menentukan reliabilitas hasil pengukuran.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Item Kuesioner	Kriteria Kesimpulan		Kesimpulan
	<i>Cronbach Alpha Hitung</i>	<i>Cronbach Alpha Standar</i>	
Konflik Peran	0,634	0,600	Realibel
Kohesivitas Kelompok	0,695	0,600	Realibel
Hubungan Kerja	0,864	0,600	Realibel
Kepuasan Kerja	0,814	0,600	Realibel

Berdasarkan Tabel 2. menyatakan bahwa seluruh item kuseioner dalam tabel diatas menunjukan nilai *Cronbach's alpha hitung* > *Cronbach's alpha standar* (0.600). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner Variabel penelitian dinyatakan memiliki tingkat keandalan yang tinggi (Reliabel).

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil tabulasi jawaban responden , berikut ini uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov test* sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

<i>Unstandardized Residual</i>		
N		75
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,06968530
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,115
	<i>Positive</i>	,115
	<i>Negative</i>	-,112
<i>Test Statistic</i>		,115
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,016 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 3. diperoleh *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.016. maka nilai signifikan 0.016 > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian berdistribusi normal.

Uji Multikoliniearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Berikut hasil dari pengujian multikollinearitas yaitu:

Tabel 4. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients^a

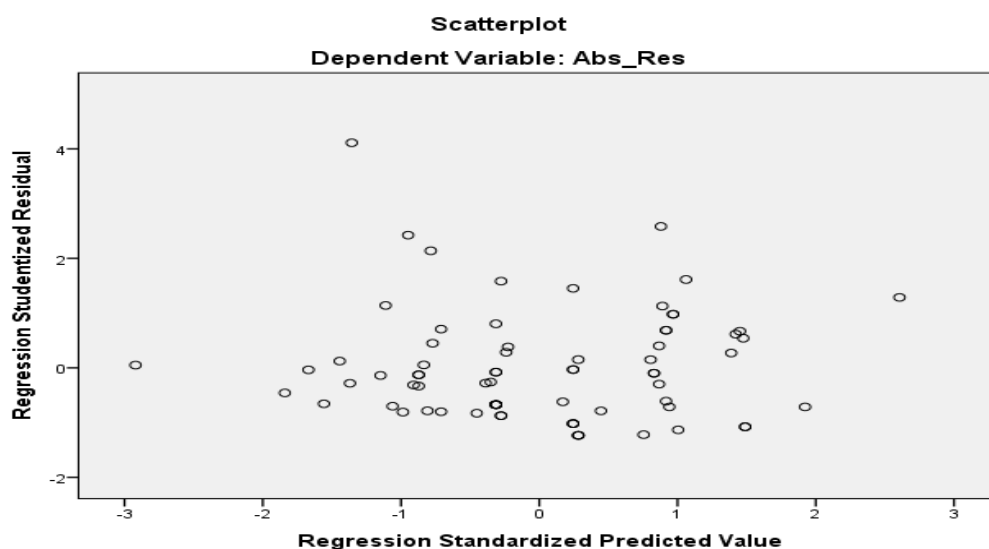
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		<i>Collinearity Statistics</i>		
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)	3,940	1,211		3,255	,002		
Konflik_Peran	-,132	,130	-,098	-1,014	,314	,458	2,183
Kohesivitas_Kelompok	,793	,149	,867	5,306	,000	,161	6,226
Hubungan_Kerja	,004	,086	,009	,046	,963	,113	8,826

a. *Dependent Variable: Kepuasan_Kerja*

Berdasarkan hasil uji Tabel 4 bahwa nilai tolerance dari variabel independen pada penelitian ini > 0,10. Kemudian perhitungan nilai VIF variabel independen pada penelitian ini < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antara variabel independen pada penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dimaksudkan untuk menguji ada tidaknya ketidaksamaan varians pada data residual dalam suatu model regresi dari satu pengamat ke pengamat lainnya. Uji ini menggunakan model metode *Glejser* dan Metode *Scatterplot*. Adapun hasilnya sebagai berikut:



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar IV.6, gambar tersebut menunjukkan titik-titik yang ada pada model penelitian tersebut menyebar dan tidak merata kemudian tidak juga membentuk pola yang teratur. Maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini menunjukkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil tabulasi jawaban responden sstatistik dengan metode SPSS, regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 5. Analisis Regresi Linerar Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,940	1,211		3,255	,002		
	Konflik_Peran	-,132	,130	-,098	-1,014	,314	,458	2,183
	Kohesivitas_Kelompok	,793	,149	,867	5,306	,000	,161	6,226
	Hubungan_Kerja	,004	,086	,009	,046	,963	,113	8,826

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Dari tabel 5 dapat diperoleh persamaa regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,940 - 0,132 X_1 + 0,793 X_2 + 0,004 X_3$$

Hasil menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) yaitu 3,940 merupakan nilai yang tetap dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan asumsi bahwa variabel konflik peran, kohesivitas kelompok, dan hubungan kerja memiliki nilai koefisien yang tetap.
2. Nilai konflik peran mengalami perubahan atau bernilai negatif dalam satuan tertentu, maka akan menurunkan kepuasan kerja sebesar -0,132 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak mengalami perubahan yang sama.
3. Nilai kohesivitas kelompok mengalami perubahan pada nilai tertentu, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,793 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak mengalami perubahan yang sama.
4. Nilai hubungan kerja mengalami perubahan pada nilai tertentu, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,004 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak mengalami perubahan yang sama.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Simultan F (Uji F)

Uji global disebut juga uji signifikansi serentak atau Uji F. Uji F dipakai untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Hasil uji Fhitung akan diperoleh menggunakan SPSS dan akan dibandingkan dengan Ftabel pada tingkat $\alpha = 5\% = 2,73$ dilihat dalam tabel ANOVA sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Signifikan Simultan F (Uji F)

ANOVA ^a						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	193,274	3	64,425	54,021	,000 ^b
	<i>Residual</i>	84,673	71	1,193		
	<i>Total</i>	277,947	74			

a. *Dependent Variable: Kepuasan_Kerja*

b. *Predictors: (Constant), Hubungan_Kerja, Konflik_Peran, Kohesivitas_Kelompok*

Dari Tabel 6 dapat dilihat bahwa hasil Uji F secara simultan dan diperoleh nilai F hitung = 54,021 dengan tingkat signifikan 0,000. Kemudian F tabel = 2,73. Nilai Fhitung > Ftabel (54,021 > 2,73). Maka dapat disimpulkan hasil uji F telah cocok dan layak dipakai untuk penelitian ini.

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji t statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Berikut hasil dari uji t:

Tabel 7. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Coefficients ^a					
	<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	
1	<i>(Constant)</i>	3,940	1,211		,002
	<i>Konflik_Peran</i>	-,132	,130	-,098	,314
	<i>Kohesivitas_Kelompok</i>	,793	,149	,867	,000
	<i>Hubungan_Kerja</i>	,004	,086	,009	,963

a. *Dependent Variable: Kepuasan_Kerja*

Diperoleh nilai ttabel = 1,996, maka berikut hasil dari uji t:

1. Variabel konflik peran memiliki nilai thitung < ttabel yaitu -1.014 < 1,996 dan nilai sig > 0,05 yaitu 0,314 maka dikatakan bahwa konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) KEBUN TANAH RAJA.
2. Variabel kohesivitas kelompok memiliki nilai thitung > ttabel yaitu 5,306 > 1,996 dan nilai sig < 0,05 yaitu 0,000 maka dikatakan bahwa kohesivitas kelompok berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) KEBUN TANAH RAJA.

3. Variabel hubungan kerja memiliki nilai thitung < ttabel yaitu $0,046 < 1,996$ dan nilai sig > 0,05 yaitu 0,963 maka dikatakan bahwa kohesivitas kelompok tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) KEBUN TANAH RAJA.

Koefisien Determinasi R^2

Koefisien Determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen / variabel terikat. Berikut hasil dari Koefisien Determinasi R^2 :

Tabel 8. Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,834 ^a	,695	,682	1,09205

a. *Predictors: (Constant), Hubungan_Kerja, Konflik_Peran, Kohesivitas_Kelompok*

Pada Tabel 8 maka dapat dilihat nilai $R^2 = 0,695$ kemudian dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel terikat 0,695 atau 69,5%. Kemudian agar dapat mengetahui nilai *error* pada R^2 dapat dihitung dengan cara berikut:

$$E = 1 - R_{\text{square}}$$

$$= 1 - 0,695$$

$$e = 0,305 \text{ atau } 30,5\%$$

maka dapat dilihat bahwa sebanyak 30,5% merupakan tingkat presentase dari variabel yang tidak termasuk pada penelitian ini atau merupakan *error* dari R^2 .

Pembahasan

Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel konflik peran memiliki nilai thitung < ttabel yaitu $-1,014 < 1,996$ dan nilai sig > 0,05 yaitu 0,314 maka dikatakan bahwa konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) KEBUN TANAH RAJA.

Penelitian ini pula sejalan dengan Melly (2004) dalam (Churiyah, 2011) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara konflik peran dan kepuasan kerja.

Pengaruh Kohesivitas Kelompok Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel kohesivitas kelompok memiliki nilai thitung > ttabel yaitu $5,306 < 1,996$ dan nilai sig < 0,05 yaitu 0,000 maka dikatakan bahwa kohesivitas kelompok berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) KEBUN TANAH RAJA.

Penelitian ini pula sejalan dengan hasil penelitian Urien et al., (2017) yang menyatakan bahwa baik kohesi tugas maupun kelompok memiliki hubungan positif yang kuat dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian juga didukung dari hasil penelitian Bartkus et al., (1997) bahwa kohesivitas memengaruhi kepuasan kerja, dimana Bartkus et al., (1997) menyatakan bahwa tingkat kohesivitas kelompok yang semakin tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel hubungan kerja memiliki nilai thitung < ttabel yaitu $0,046 < 1,996$ dan nilai sig > 0,05 yaitu 0,963 maka dikatakan bahwa kohesivitas kelompok tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) KEBUN TANAH RAJA.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Panjaitan, (2014) menyatakan bahwa hubungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Konflik Peran, Kohesivitas Kelompok, Dan Hubungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan konflik peran, kohesivitas kelompok dan hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) KEBUN TANAH RAJA. Dengan adanya hasil pengujian dapat dilihat bahwa hasil Uji F secara simultan dan diperoleh nilai F hitung = 54,021 dengan tingkat signifikan 0,000. Kemudian F tabel = 2,73. Nilai F hitung > F tabel ($54,021 > 2,73$).

Maka berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Dengan kata lain bahwa adanya peningkatan konflik peran, kohesivitas kelompok, dan hubungan kerja berpengaruh dalam meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) KEBUN TANAH RAJA secara bersamaan.

SIMPULAN DAN SARAN**Simpulan**

Berdasarkan pembahasan pada penelitian yang berjudul PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) KEBUN TANAH RAJA memberi kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) KEBUN TANAH RAJA.
2. Kohesivitas kelompok berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) KEBUN TANAH RAJA.
3. Hubungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) KEBUN TANAH RAJA.
4. Konflik peran, kohesivitas kelompok, dan hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Konflik peran, kohesivitas kelompok, dan hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) KEBUN TANAH RAJA.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan penelitian yang dilakukan maka sebagai berikut:

1. Pihak manajemen pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) KEBUN TANAH RAJA. Sebaiknya dapat lebih memperhatikan kohesi antar karyawan seperti interaksi dan kerjasama antar karyawan, agar karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan
2. Bagi peneliti selanjutnya terhadap kepuasan kerja, perlu adanya pertimbangan lain yang menjadi penentu, kemudian diharapkan dapat menambah variabel baru dalam penelitian ini seperti variabel komunikasi, keamanan kerja dan kesempatan untuk maju

REFERENSI

- Aloewic, T. F. (1996). *Naska Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penyelesaian Perselisihan Industrial* (Cetakan Se). BPHN.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- B, U., A, O., & LG, S. (2017). *Role ambiguity, group cohesion and job satisfaction: a demands-resources model (JD-R) study from Mexico and Spain*. <https://doi.org/10.1016/j.rlp>
- Bamber, E. ., Snowball, D., & Tubbs, R. M. (1989). *Audit Structure and Its Relationship to Role Conflict and Role Ambiguity: An Empirical Investigation*. The Accounting Review.
- Churiyah, M. (2011). Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 2(16), 145–154. <http://fe.um.ac.id/wp-content/uploads/2009/10/8-Madziatul-Churiyah.pdf>
- Fanani, Z., Hanif, R. A., & Subroto, B. (2008). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 5(2), 139–155. <https://doi.org/10.21002/jaki.2008.07>
- Ivancevich, J. M. ., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*

- (7th ed.). Erlangga.
- Kadarmo, D. S. U., Drs.Nies Daan Suganda, M., & Drs.Supono, M. (2001). *Koordinasi dan Hubungan Kerja*. Lembaga Administrasi Negara R.I.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2001). Perilaku Organisasi. In *Perilaku Organisasi*. salemba empat.
- KR, B., RD, H., CRM, P., & CL, H. (1997). Managerial antecedents and individual consequences of group cohesiveness in travel service selling. *Journal of Travel Research*, 4, 56–63.
- Morrison, R. (2007). *Enemies At Work*. Research paper series Auckland University of Technology.
- Muniroh, Z. (2013). *Speech Error Made By Bertie , the Main Character , in the King ' S Speech Movie*. 6. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/26632>
- P, I., E, W. L., & I, L. (2004). Pengaruh Faktor Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Turn Over Intention Akuntan Pendidik. *Kompak*, 11, 284–296.
- Panjaitan, T. W. S. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi, Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. *BIP's JURNAL BISNIS PERSPEKTIF*, 6(2), 98–110. <https://doi.org/10.37477/bip.v6i2.77>
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (edisi kese). PT.indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Salemba Empat.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuddin, P. (2011). Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Imka DI Surakarta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.