

SKRIPSI

**PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK DAN KESEJAHTERAAN
KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA RESTORAN *GO
GRILL* SAMARINDA**



Oleh:

MUAMMAR KHADAFI
NPM. 21.61201.056

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah
Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2025**



**UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)**

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **28 Agustus 2025** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dian Irma Aprianti, S.IP, MM	1.....	Ketua
2.	Eko Ravi Pratama, SE, MM	2.....	Anggota
3.	Dr. Suyanto, SE., M.Si	3.....	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : MUAMMAR KHADAFI
NPM : 21.61201.056
Judul Skripsi : Pengaruh Manajemen Konflik dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Restoran Go Grill Samarinda.

Nilai Angka/Huruf : **81,97 / =A=**

Catatan :

1. ~~LULUS~~ / ~~TIDAK LULUS~~
2. ~~REVISI~~ / ~~TIDAK REVISI~~

Mengetahui

Pembimbing I

Dian Irma Aprianti, S.IP, MM.

Pembimbing II

Eko Ravi Pratama, SE, MM

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **Pengaruh Manajemen Konflik dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Restoran *Go Grill* Samarinda**

Diajukan Oleh : Muammar Khadafi

NPM : 21.61201.056

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan / Program Studi : Manajemen


Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui


Dosen Pembimbing I


Dian Irma Aprianti, S.Ip., M.M.
NIDN. 1114047902


Dosen Pembimbing II


Eko Ravi Pratama, SE., MM.
NIDN. 111119102

Mengetahui

 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda,


Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., MM
NIP. 19730704 200501 1 002

Lulus Ujian Komprehensif Tanggal : 28 Agustus 2025

LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa :




Nama : Muammar Khadafi

NPM : 2161201056

Telah melakukan revisi skripsi yang berjudul :

**PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK DAN KESEJAHTERAAN
KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA RESTORAN GO GRILL
SAMARINDA**

Sebagaimana telah disarankan oleh dosen penguji sebagai berikut :

No	Dosen Penguji	Bagian Yang Direvisi	Tanda Tangan
1.	Dian Irma Aprianti, S.IP, M.M	1. Sistematika 2. Model Konseptual	
2.	Eko Ravi Pratama, S.E., M.M	-	
3.	Dr. Suyanto, S.E., M.Si	-	

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS PADA:

Hari : Kamis

Tanggal : 28 Agustus 2025

Dosen Penguji,

1. Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M

1.



2. Eko Ravi Pratama, SE., M.M

2.



3. Dr. Suyanto, S.E., M.Si

3.



RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Muammar Khadafi dilahirkan di Berau pada tanggal 12 Oktober dan merupakan anak kedua dari 3 bersaudara. Peneliti ini menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar pada tahun 2015 SDN 020 Tanjung Redeb, Kabupaten Berau. Melanjutkan Kejenjang Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2015 dan selesai pada tahun 2018 di SMPN 001 Tanjung Redeb. Kemudian melanjutkan Pendidikan kejenjang Sekolah Menengah Atas pada tahun 2018 dan selesai pada tahun 2021 di SMAN 1 Berau. Pada tahun 2021 terdaftar sebagai mahasiswa. Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Manajemen konflik dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Restoran *Go Grill Samarinda*” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tanpa bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, penyusunan skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya yang selalu memberikan doa, semangat serta kasih sayang yang tiada henti. Dan juga kepada :

1. Bapak Prof Dr. Husaini Usman, M.Pd., M.T selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Bapak Dr. Muhammad Astri Yulidar Abbas, SE., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Ibu Dian Irma Aprianti, S.Ip.,M.M, selaku selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda dan selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan arahan, masukan, dan motivasi selama proses penyusunan skripsi ini.

4. Bapak Eko Ravi Pratama, SE .,MM, selaku dosen pembimbing II yang juga telah banyak membantu dalam memberikan bimbingan dan koreksi.
5. Kepada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
6. Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
7. Manager Restoran Go Grill Samarinda yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian serta informasi yang membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini dan responden yang telah memberikan waktu dan informasi untuk membantu menyelesaikan penelitian ini.
8. Kepada sahabat saya, terima kasih banyak atas kebersamaan, dukungan, motivasi yang diberikan selama proses penyusunan skripsi, dan teman-teman saya yang telah membersamai.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan.

Samarinda, 09, April 2025

Muammar Khadafi

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGUJI.....	Error! Bookmark not defined.
RIWAYAT HIDUP.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.5.2 Manfaat Praktis	8
1.6 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
2.1 Penelitian Terdahulu.....	11
2.2 Tinjauan Teori	12
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2.2 Kepuasan Kerja.....	13
2.2.3 Manajemen Konflik.....	16
2.2.4 Kesejahteraan Karyawan	18
2.3 Kerangka Berpikir	21
2.4 Model Konseptual	22
2.5 Hipotesis.....	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	23
3.1 Metode Penelitian.....	23

3.2 Definisi Operasional Variabel	24
3.3 Populasi dan Sampel	27
3.3.1 Populasi.....	27
3.3.2 Sampel	27
3.4 Jenis dan Sumber Data	28
3.5 Teknik Pengumpulan Data	29
3.6 Pengukuran Variabel	29
3.7 Uji Kualitas Data	30
3.7.1 Uji Validitas.....	30
3.7.2 Uji Reliabilitas	30
3.8 Uji Asumsi Klasik	31
3.8.1 Uji Normalitas.....	31
3.8.2 Uji Multikolinearitas.....	31
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	31
3.8.4 Uji Linieritas	32
3.9 Analisis Regresi Linier Berganda.....	32
3.10 Koefisien Korelasi (R).....	33
3.11 Koefisien Determinasi (R ²).....	33
3.12 Pengujian Hipotesis	34
3.12.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F)	34
3.12.2 Uji Signifikan Parsial (Uji T).....	34
BAB IV GAMBARAN OBJEK PENELITIAN	35
4.1 Profil Restoran <i>Go Grill</i> Samarinda.....	35
4.2 Visi dan Misi	37
4.3 Struktur Organisasi.....	38
4.4 Gambaran Umum Responden.....	38
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41
5.1 Analisis Data Penelitian	41
5.1.1 Rekapitulasi Kuesioner	41
5.1.2 Uji Validitas	47
5.1.3 Uji Reliabilitas	49
5.2 Uji Asumsi Klasik	49

5.2.1 Uji Normalitas.....	50
5.2.2 Uji Multikolonieritas.....	50
5.2.3 Uji Heteroskedastisitas	51
5.2.4 Uji Linieritas	52
5.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
5.4 Koefisien Korelasi	54
5.5 Koefisien Determinasi	55
5.6 Pengujian Hipotesis	55
5.6.1 Uji Simultan (Uji F).....	55
5.6.2 Uji Parsial (Uji T)	56
5.7 Pembahasan	57
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	67
6.1 Kesimpulan.....	67
6.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	70
DAFTAR LAMPIRAN	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan.....	4
Tabel 1. 2 Shift Jam Kerja.....	5
Tabel 1. 3 Jenis Surat Peringatan	6
Tabel 1. 4 Fasilitas	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	11
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	24
Tabel 3. 2 Skala Likert	29
Tabel 3. 3 Tabel Kriteria Uji Reliabilitas.....	30
Tabel 4. 1 Data Jenis Kelamin	39
Tabel 4. 2 Data usia.....	39
Tabel 4. 3 Data Lama Jam Kerja.....	40
Tabel 5. 1 Manajemen Konflik (X1).....	41
Tabel 5. 2 Kesejahteraan Karyawan (X2).....	43
Tabel 5. 3 Kepuasan Kerja (Y)	45
Tabel 5. 4 Hasil Uji Validitas.....	48
Tabel 5. 5 Hasil Uji Realibilitas	49
Tabel 5. 6 Hasil Uji Normalitas	50
Tabel 5. 7 Hasil Uji Multikolonieritas	51
Tabel 5. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	51
Tabel 5. 9 Hasil Uji Linearitas X1	52
Tabel 5. 10 Hasil Uji Linearitas X2	53
Tabel 5. 11 Hasil Regresi Linier Berganda.....	53
Tabel 5. 12 Koefisien Korelasi	54
Tabel 5. 13 Koefisien Korelasi	55
Tabel 5. 14 Uji F	56
Tabel 5. 15 Hasil Uji T.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	21
Gambar 2. 2 Model Konseptual	22
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	72
Lampiran 2. Surat Izin Penelitian.....	77
Lampiran 3. Dokumentasi Hasil Wawancara.....	78
Lampiran 4 Tabulasi Data Kuesioner	79
Lampiran 5 Data Uji Hasil Validitas.....	82
Lampiran 6 Tabel r Korelasi Pearson	84
Lampiran 7 Data Uji Hasil Reliabilitas.....	85
Lampiran 8 Tabel f 0,05 2.....	86
Lampiran 9 Tabel t 0,05	87

ABSTRAK

Muammar Khadafi, Pengaruh Manajemen Konflik dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Restoran *Go Grill* Samarinda. Dengan Dosen Pembimbing I Bu Dian Irma Aprianti, S.IP, MM dan Dosen Pembimbing II, Bapak Eko Ravi Pratama, SE., MM.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Manajemen Konflik dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Restoran *Go Grill* Samarinda. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner berbasis skala likert. Jumlah sampel sebanyak 40 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan uji regresi linier berganda menggunakan program SPSS versi 29 untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel independen (Manajemen Konflik dan Kesejahteraan Karyawan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar $51,832 > F_{tabel}$ 3,25 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara parsial, hanya Kesejahteraan Karyawan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan T_{hitung} sebesar $4,304 > T_{tabel}$ 2,026 dan signifikansi $< 0,001$. Sementara itu, Manajemen Konflik (T_{hitung} 1,754; sig. 0,088) berpengaruh positif tidak signifikan secara parsial. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan Kesejahteraan Karyawan memiliki kontribusi nyata dalam mendorong kinerja karyawan, sedangkan Manajemen Konflik perlu strategi pengelolaan lebih lanjut untuk dapat memberikan dampak yang signifikan.

Kata Kunci: lingkungan kerja, motivasi, beban kerja, kinerja karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan strategis dan komprehensif dalam mengelola orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Tujuannya adalah untuk membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif melalui pengelolaan yang efektif terhadap tenaga kerja. MSDM mencakup seluruh aktivitas yang berhubungan dengan perekrutan, pelatihan, pengembangan, penilaian, dan pemberhentian karyawan.

Dalam konteks modern, MSDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif seperti penggajian dan absensi, tetapi juga pada bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan motivasi karyawan, serta mengelola perubahan dan pengembangan organisasi secara keseluruhan.

Manajemen konflik merupakan kemampuan penting yang harus dimiliki oleh individu, kelompok, maupun organisasi untuk menjaga keharmonisan hubungan, meningkatkan efektivitas kerja, dan menciptakan lingkungan yang kondusif. Konflik adalah bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia, karena setiap individu memiliki latar belakang, kepentingan, nilai, dan cara pandang yang berbeda. Perbedaan-perbedaan ini sering kali menimbulkan ketegangan atau pertentangan yang, apabila tidak ditangani dengan baik, dapat berkembang menjadi konflik yang destruktif.

Salah satu alasan utama pentingnya manajemen konflik adalah untuk menjaga hubungan antar individu tetap harmonis. Dalam kehidupan sehari-hari,

baik di lingkungan keluarga, sekolah, tempat kerja, maupun masyarakat luas, konflik bisa muncul kapan saja. Konflik yang dibiarkan berlarut-larut dapat merusak hubungan, menimbulkan permusuhan, bahkan memicu perpecahan. Dengan manajemen konflik yang baik, pihak-pihak yang berselisih dapat duduk bersama untuk memahami satu sama lain, mengomunikasikan kepentingan masing-masing secara terbuka, dan mencari solusi bersama yang saling menguntungkan.

Selain itu, manajemen konflik sangat penting dalam dunia kerja karena dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Lingkungan kerja yang diwarnai konflik yang tidak terselesaikan dapat menyebabkan stres di kalangan karyawan, menurunkan semangat kerja, dan mengganggu kolaborasi tim. Namun, ketika konflik ditangani secara konstruktif, hal tersebut justru dapat membuka ruang diskusi yang sehat, memperkuat kerja sama tim, dan menghasilkan keputusan yang lebih bijak serta inovatif. Oleh karena itu, organisasi yang menerapkan manajemen konflik secara efektif biasanya memiliki karyawan yang lebih puas dan produktif.

Peningkatan kesejahteraan karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada upaya meningkatkan kualitas hidup, kepuasan kerja, dan produktivitas para pekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kesejahteraan karyawan tidak hanya mencakup aspek finansial seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga aspek non-material seperti lingkungan kerja yang sehat, hubungan kerja yang harmonis, kesempatan pengembangan diri, serta perlindungan terhadap hak-hak karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kesejahteraan karyawan merupakan strategi jangka panjang yang

dapat memberikan manfaat besar bagi karyawan itu sendiri maupun bagi organisasi secara keseluruhan.

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang mencerminkan sejauh mana seseorang merasa senang, nyaman, dan puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya, baik dari segi tanggung jawab, lingkungan kerja, maupun hasil yang diperoleh. Kepuasan kerja timbul sebagai hasil dari proses evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk tetapi tidak terbatas pada imbalan finansial (gaji, bonus, tunjangan), hubungan sosial di tempat kerja (interaksi dengan atasan, rekan sejawat, dan bawahan), kesempatan untuk berkembang secara profesional (pelatihan, promosi jabatan, pengembangan karier), serta rasa memiliki makna dan kontribusi dalam pekerjaan yang dijalani.

Ada beberapa penelitian yang mengungkapkan bahwa manajemen konflik berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana hasil penelitian tersebut mendukung teori dua factor, penelitian ini dilakukan oleh Saka Aditya (2018) pada penelitiannya menyimpulkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara manajemen konflik terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian dari Mohammad Syaichal Eryawan (2024). Dimana hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa faktor-faktor seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan (yang termasuk dalam kategori faktor higienis) tidak secara langsung menimbulkan kepuasan kerja, tetapi jika diabaikan, akan menyebabkan ketidakpuasan. Ini berarti bahwa kesejahteraan karyawan merupakan prasyarat untuk mencegah ketidakpuasan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi munculnya motivasi dan kepuasan.

Pada objek industri rumah makan, manajemen konflik, kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja memiliki peranan yang sangat penting. Salah satu rumah makan atau restoran yang menerapkan hal tersebut yaitu restoran *Go Grill*. *Go Grill* adalah salah satu restoran populer di Kota Samarinda, Kalimantan Timur, yang terletak di Jalan M. Yamin dan K.S Tubun.

Berdasarkan hasil wawancara kepada bapak Ravii sebagai supervisor 22 Mei 2025, mengatakan bahwa restoran *Go Grill* Samarinda memiliki karyawan yang berjumlah sebanyak 40 karyawan dengan bagian kasir, *waiters*, *checker*, bar, produksi dan *steward*.

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan

Bagian	Jumlah
Kasir	4
<i>Waiters</i>	14
<i>Checker</i>	6
Bar	4
Produksi	6
<i>Steward</i>	6
Total	40

Sumber: Supervisor *Go Grill* Samarinda, 2025

Secara emosional, kepuasan kerja karyawan di Restoran *Go Grill* Samarinda tercermin melalui sikap positif mereka terhadap pekerjaan, seperti antusiasme dalam melayani pelanggan, rasa bangga menjadi bagian dari tim, serta komitmen terhadap visi restoran. Namun adapun hal yang membuat karyawan

mengalami ketidakpuasan kerja, hal ini dapat terlihat dari keluhan gaji yang diperoleh karyawan restoran *Go Grill* Samarinda, di karenakan gaji yang diperoleh dibawah UMK (Upah Minimum Kota) dengan jam kerja yang tidak sesuai yaitu 8 jam kerja perharinya sehingga karyawan merasa kurang puas dengan hal itu.

Tabel 1. 2 Shift Jam Kerja

Shift	Jam
Pagi	10.00 – 18.00
Malam	16.00 – 00.00

Sumber: Supervisor *Go Grill* Samarinda, 2025

Konsep manajemen konflik sendiri dapat terjadi di suatu organisasi maupun perusahaan. Restoran *Go Grill* Samarinda memiliki hubungan harmonis antar atasan dan karyawannya seperti proses briefing sebelum dan sesudah jam kerja yang dimana atasan dan karyawan berkumpul bersama untuk mendiskusikan apa saja yang akan dilakukan selama pekerjaan berlangsung dan setelah pekerjaan tersebut selesai.

Dari hasil wawancara itu juga bapak Ravii mengatakan bahwa adanya konflik yang terjadi di restoran *Go Grill* Samarinda, seperti adanya kesalahan yang sering dilakukan oleh karyawan restoran *Go Grill* Samarinda sehingga menyebabkan karyawan mendapatkan surat peringatan, selain itu juga adapun masalah antar karyawan dengan karyawan seperti, adanya interpedensi aktivitas kerja yaitu dimana dua karyawan atau lebih sering mengandalkan satu sama lain untuk menyelesaikan tanggung jawab masing-masing, maka terjadilah saling ketergantungan kerja.

Tabel 1. 3 Jenis Surat Peringatan

Jenis SP	Deskripsi	Contoh Pelanggaran
SP 1	SP 1 biasanya dikeluarkan sebagai peringatan awal bagi karyawan yang telah melakukan pelanggaran ringan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Job desk</i> sering tidak dilakukan dengan benar 2. Sering datang terlambat tanpa alasan jelas 3. Melanggar standar kebersihan.
SP 2	SP 2 atau Surat Peringatan Kedua adalah teguran resmi tingkat kedua yang diberikan kepada karyawan yang telah menerima SP 1 tetapi tidak menunjukkan perbaikan perilaku atau kembali melakukan pelanggaran.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menerima komplen dari customer karena kesalahan karyawan 2. Sering Tidak hadir kerja tanpa alasan
SP 3	SP 3 atau Surat Peringatan Ketiga adalah peringatan terakhir yang diberikan oleh pihak manajemen kepada seorang karyawan yang telah melakukan pelanggaran berulang kali	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mencuri barang 2. Melakukan pelanggaran berulang setelah SP 1 dan SP 2

Sumber: Supervisor *Go Grill* Samarinda, 2025

Dari hasil wawancara itu juga bapak Ravii mengatakan bahwa di restoran *Go Grill* Samarinda terdapat kenaikan gaji secara berkala, selain gaji adapun bonus seperti uang lembur dan THR. Di sisi lain adapun fasilitas yang masih kurang seperti transportasi, transportasi yang disediakan oleh restoran masih kurang lengkap seperti kendaraan bermotor, sehingga karyawan harus menggunakan kendaraan pribadi mereka untuk mengantar pesanan *customer* yang melakukan pesanan online.

Tabel 1. 4 Fasilitas

Jenis	Fasilitas
Perlengkapan	Rompi dan baju kerja
Konsumsi	Makanan 1 kali per hari
Transportasi	Mobil <i>supplier</i>

Sumber: Supervisor *Go Grill* Samarinda, 2025

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Manajemen Konflik dan Kesejahteraan Karyawan Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Restoran *Go Grill* Samarinda ?
2. Apakah Manajemen Konflik Mempengaruhi Kepuasan Kerja Restoran *Go Grill* Samarinda ?
3. Apakah Kesejahteraan Karyawan Mempengaruhi Kepuasan Kerja Restoran *Go Grill* Samarinda ?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan di Restoran *Go Grill* Samarinda, yang merupakan salah satu Restoran di Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Peneliti

memfokuskan pada Pengaruh Manajemen konflik dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian ini akan dilaksanakan dalam rentang bulan Maret hingga Agustus 2025.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh Manajemen Konflik dan Kesejahteraan Karyawan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Restoran *Go Grill* Samarinda.
2. Mengetahui pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kepuasan Kerja Restoran *Go Grill* Samarinda.
3. Mengetahui pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Restoran *Go Grill* Samarinda.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan teori terkait Kepuasan Kerja dengan menambahkan wawasan tentang pengaruh Manajemen Konflik dan Kesejahteraan Karyawan. Dengan memahami hubungan antar variabel tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.5.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti lain, Menjadi referensi untuk penelitian sejenis, terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja di industri restoran atau layanan makanan dan minuman dan memberikan wawasan tentang bagaimana

variabel manajemen konflik dan kesejahteraan karyawan berkontribusi terhadap kepuasan kerja dalam bidang kuliner.

- b. Bagi akademisi, Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai keterkaitan antara manajemen risiko, kesejahteraan karyawan, dan kepuasan kerja.
- c. Bagi gelar sarjana, Penelitian ini menambah wawasan dan pemahaman peneliti mengenai pentingnya manajemen risiko dan kesejahteraan karyawan dalam memengaruhi kepuasan kerja, dan sebagai sarana untuk menerapkan dan mengembangkan pengetahuan yang telah diperoleh selama masa studi.

1.6 Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam penelitian ini dibagi menjadi enam bab yang dimana masing masing bab terdiri atas sub-sub sebagai perinciannya, yaitu:

BAB 1 : PENDAHULUAN

(Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan).

BAB 2 : DASAR TEORI

(Bab ini menjelaskan Penelitian terdahulu, Manajemen Konflik, Kesejahteraan Karyawan, Kepuasan Kerja, Model konseptual, dan Hipotesis).

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

(Bab ini menjelaskan metode penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, Teknik pengumpulan data, metode analisis, dan pengujian hipotesis).

BAB 4 : GAMABARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

(Bab ini menjelaskan gambaran umum dan deskriptif objek penelitian).

BAB 5 : HASIL DAN PEMBAHASAN

(Bab ini membahas hasil kajian data, deskriptif hasil penelitian, analisis hasil penelitian, uji hipotesis dan pembahasan).

BAB 6 : KESIMPULAN DAN SARAN

(Bab ini membahas tentang kesimpulan dan saran dari penelitian).

BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu adalah hasil kajian atau studi yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang memiliki keterkaitan atau relevansi dengan topik penelitian yang sedang dikaji saat ini. Penelitian terdahulu berfungsi sebagai dasar acuan untuk memperkuat landasan teoritis, membandingkan temuan, serta melihat celah penelitian yang belum banyak dibahas oleh studi sebelumnya.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun/Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Firmana, E. (2020). Pengaruh Manajemen Konflik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai Roti Bakar Manahan Di Solo Dan Cabang Yogyakarta	Manajemen konflik dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan	- Membahas variabel Manajemen Konflik. - Membahas di bidang kuliner - Alat analisis linier berganda	- Roti bakar Manahan - Terletak di Jogja - Populasi 54 orang - Penelitian dilakukan tahun 2020
2	Mohammad Syaichal Eryawan (2024). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Karyawan Warunk Upnormal Cabang Margonda	kepuasan dan loyalitas karyawan secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan Warunk Upnormal Cabang Margonda. Kecamatan Kersana. Kesejahteraan Karyawan	- Membahas variabel Kesejahteraan Karyawan dan Kepuasan Kerja - Membahas di bidang kuliner - Alat analisis linier berganda	- Warung Upnormal - Terletak di Margonda - Populasi 30 orang - Penelitian dilakukan tahun 2024
3	Neeraj Kumari (2020). <i>Impact of</i>	Hasil penelitian menunjukkan	- Membahas Variabel	- Terletak di Sri lanka

	<i>Employee Welfare Facilities on the Job Satisfaction</i>	Kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja - Membahas di bidang kuliner - Menggunakan SPSS	- Penelitian dilakukan tahun 2020 - Populasi 57 orang
--	--	---	---	--

Sumber: Diolah Penulis 2025

2.2 Tinjauan Teori

Tinjauan teori adalah suatu uraian sistematis yang memuat kumpulan konsep, definisi, dan prinsip-prinsip yang relevan dengan topik penelitian yang sedang dibahas, yang diperoleh dari berbagai sumber ilmiah, seperti buku, jurnal, dan hasil penelitian terdahulu. Tinjauan teori bertujuan untuk membangun kerangka berpikir yang logis dan terstruktur, yang menjadi dasar dalam menjelaskan variabel-variabel penelitian serta hubungan di antaranya.

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses strategis dalam mengelola orang-orang yang bekerja di dalam organisasi agar dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut

Gary Dessler (2015:4) dalam bukunya "Human Resource Management", MSDM mencakup berbagai aktivitas seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pengelolaan hubungan kerja, termasuk bagaimana organisasi menangani konflik dan memperhatikan kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari peningkatan kepuasan kerja.

Dalam konteks manajemen konflik, MSDM berperan penting dalam menciptakan sistem dan budaya organisasi yang mampu mengelola perbedaan pendapat secara konstruktif. Menurut Robbins & Judge (2017:484-486) dalam buku "Organizational Behavior", konflik yang tidak ditangani dengan baik dapat menurunkan motivasi, meningkatkan stres, dan berujung pada menurunnya kepuasan kerja. Oleh karena itu, manajemen konflik yang efektif menjadi bagian penting dari strategi MSDM agar karyawan merasa didengarkan, dihargai, dan tetap produktif.

2.2.2 Kepuasan Kerja

Frederick Herzberg (1959) mengembangkan teori dua faktor (juga dikenal sebagai teori motivasi-higiene dan dual-faktor Herzberg), Kedua faktor tersebut disebut Ketidakpuasan (*dissatisfiers*) dan kepuasan (*satisfiers*) atau hygiene motivator atau faktor intrinsik - ekstrinsik. Hasil penelitian Herzberg menyangkut teorinya ada dua kesimpulan. Pertama, ada seperangkat kondisi ekstrinsik dalam konteks pekerjaan yang menghasilkan ketidakpuasan diantara pegawai jika kondisi ini tidak terpenuhi. Jika kondisi ini terpenuhi, hasilnya tidak perlu memotivasi pegawai. Kondisi inilah yang disebut ketidakpuasan atau faktor hygiene, karena dibutuhkan paling tidak mempertahankan tingkat "*no dissatisfaction*". meliputi

gaji,keamanan kerja, kondisi kerja,status, prosedur perusahaan, kualitas supervisi teknis. Kedua, seperangkat kondisi intrinsik si pekerja jika ada akan membangun tingkat motivasi yang kuat yang hasilnya adalah kinerja pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini tidak terpenuhi, maka pekerjaan tidak terbukti memberikan tingkat kepuasan yang tinggi. Faktor ini disebut kepuasan atau motivator yang meliputi achievement, pengakuan, tanggungjawab, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan tumbuh. Hezberg menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara seperangkat faktor terpisah menyebabkan ketidakpuasan.Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja tindakan independen satu sama lain.

1. Faktor Motivator (Motivator Factors)

Faktor-faktor ini mendorong kepuasan kerja dan meningkatkan motivasi. Biasanya berkaitan dengan isi atau substansi pekerjaan itu sendiri.

1. Prestasi (Achievement), Merasa berhasil dalam menyelesaikan tugas.
2. Pengakuan (Recognition), Mendapatkan apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan.
3. Pekerjaan itu sendiri (The Work Itself), Menikmati dan merasa tertantang dengan pekerjaan.
4. Tanggung jawab (Responsibility), Diberi kepercayaan dan tanggung jawab yang lebih besar.
5. Pengembangan dan kemajuan (Advancement and Growth), Peluang untuk naik jabatan atau mengembangkan keterampilan.

2. Faktor Higienis (Hygiene Factors)

Faktor-faktor ini tidak secara langsung memotivasi, tetapi jika tidak terpenuhi, dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Faktor ini biasanya berkaitan dengan kondisi kerja dan lingkungan eksternal pekerjaan.

1. Kebijakan perusahaan dan administrasi (Company Policy and Administration)
2. Supervisi (Supervision): Kualitas hubungan dengan atasan.
3. Hubungan antar rekan kerja (Interpersonal Relations): Interaksi dengan kolega dan bawahan.
4. Kondisi kerja (Working Conditions): Fasilitas, lingkungan fisik, dan keamanan kerja.
5. Gaji atau upah (Salary): Kompensasi finansial.
6. Keamanan kerja (Job Security): Kepastian akan keberlangsungan pekerjaan.

Frederick Herzberg, (1959) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- 2) Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- 3) Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

4) Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5) Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

6) lingkungan kerja yang, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

2.2.3 Manajemen Konflik

Menurut Stephen P. Robbins (2006:435), manajemen konflik merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menangani perbedaan-perbedaan atau ketidaksesuaian antara dua pihak atau lebih dalam suatu organisasi. Robbins menjelaskan bahwa konflik tidak selalu bersifat negatif, tetapi jika tidak dikelola dengan baik, maka konflik dapat mengganggu pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen konflik berfokus pada bagaimana organisasi atau individu mengelola dan mengendalikan konflik tersebut agar tidak berkembang menjadi perpecahan atau gangguan produktivitas. Dengan kata lain, manajemen konflik bertujuan untuk menyelesaikan pertentangan secara konstruktif dan menciptakan kondisi kerja yang kondusif.

Menurut Winardi (2007:276), manajemen konflik adalah suatu bentuk upaya yang dilakukan secara sistematis dalam rangka mencegah, mengurangi, atau menyelesaikan konflik yang terjadi di dalam organisasi. Konflik bisa timbul karena adanya perbedaan kepentingan, pandangan, atau tujuan antar individu maupun kelompok. Winardi menekankan bahwa manajemen konflik harus dilakukan

dengan menggunakan pendekatan struktural, seperti pengaturan ulang struktur organisasi, serta pendekatan interpersonal yang menitikberatkan pada komunikasi dan hubungan antarpersonal. Tujuan utama dari manajemen konflik menurut Winardi adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan efektivitas kerja tim dalam organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2011:112), manajemen konflik merupakan suatu cara atau metode dalam menyelesaikan perbedaan-perbedaan atau pertentangan yang muncul antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, ataupun antar kelompok dalam suatu organisasi. Ia menjelaskan bahwa konflik adalah hal yang wajar terjadi dalam organisasi yang dinamis, tetapi jika tidak dikelola secara bijaksana, maka konflik bisa berdampak negatif terhadap suasana kerja dan produktivitas. Oleh karena itu, manajemen konflik diperlukan untuk mengarahkan konflik agar tidak merusak hubungan kerja, melainkan menjadi peluang untuk perbaikan dan pertumbuhan organisasi. Dalam hal ini, manajemen konflik mencakup proses identifikasi sumber konflik, analisis situasi, serta pemilihan strategi penyelesaian yang tepat agar hasilnya bersifat konstruktif dan membangun.

Menurut Robbins S.P (2006:435-440), indikator manajemen konflik adalah sebagai berikut:

1. Identifikasi Konflik

Proses mengenali adanya konflik, termasuk mengetahui sumber dan jenis konflik yang terjadi dalam organisasi.

2. Penanganan Konflik

Tindakan yang diambil untuk mengatasi konflik, seperti negosiasi, mediasi, atau pendekatan kolaboratif.

3. Strategi Manajemen Konflik

Penggunaan berbagai strategi seperti menghindari, memaksakan, kompromi, kolaborasi, atau penyesuaian diri yang dipilih sesuai situasi konflik.

4. Pencegahan Konflik

Langkah-langkah yang dilakukan untuk meminimalkan potensi terjadinya konflik melalui komunikasi yang efektif, klarifikasi peran, dan penetapan aturan yang jelas.

5. Evaluasi Hasil Konflik

Menilai dampak penyelesaian konflik terhadap hubungan antar individu dan pencapaian tujuan organisasi.

2.2.4 Kesejahteraan Karyawan

Menurut Sedamayanti (2017) menyebut kesejahteraan yang dimaksud disini adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan secara material cukup memenuhi kebutuhannya dan merasa aman dan tenang dalam menajalani kehidupannya. Menurut Sofyandi (2008) kesejahteraan dapat dilakukan dengan cara memberikan pelayanan dan memberikan fasilitas yang dibutuhkan.

Dari beberapa pendapat mengenai definisi kesejahteraan di atas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan merupakan balas jasa dengan pemberian bonus atau insentif dari organisasi atau perusahaan kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik.

Indikator kesejahteraan karyawan menurut Sedarmayanti (2009) sebagai berikut:

1. Kesejahteraan Jasmani (Fisik)

Kesejahteraan jasmani mencakup berbagai upaya perusahaan dalam memenuhi kebutuhan fisik karyawan guna menjaga kesehatan dan kondisi tubuh mereka agar tetap prima dalam bekerja. Hal ini dapat diwujudkan melalui penyediaan fasilitas kesehatan seperti klinik atau asuransi kesehatan (misalnya BPJS), pemberian makanan bergizi di lingkungan kerja, serta penyediaan sarana olahraga. Selain itu, perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan aman untuk mendukung kesehatan fisik para karyawan. Dengan terpenuhinya kesejahteraan jasmani, karyawan akan lebih produktif, memiliki daya tahan tubuh yang baik, dan mampu bekerja secara optimal dalam jangka panjang.

2. Kesejahteraan Rohani (Psikologis dan Sosial)

Kesejahteraan rohani berkaitan dengan terpenuhinya kebutuhan psikologis, emosional, dan spiritual karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dapat diwujudkan melalui suasana kerja yang harmonis, hubungan interpersonal yang baik antar karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan, serta adanya perhatian terhadap kegiatan keagamaan atau kegiatan pengembangan mental. Perusahaan yang menyediakan waktu untuk refreshing, kegiatan sosial, dan pengembangan diri juga turut berkontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan rohani karyawan.

3. Kesejahteraan Ekonomi

Kesejahteraan ekonomi berkaitan dengan kemampuan perusahaan dalam memberikan imbalan yang layak dan memadai kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan. Hal ini meliputi gaji pokok yang sesuai dengan beban kerja dan

standar hidup, pemberian berbagai tunjangan seperti tunjangan keluarga, transportasi, atau jabatan, serta insentif dan bonus atas kinerja yang baik. Selain itu, perusahaan juga sebaiknya menyediakan program jaminan sosial seperti asuransi dan dana pensiun, serta kemudahan akses terhadap bantuan keuangan seperti koperasi karyawan atau fasilitas kredit.

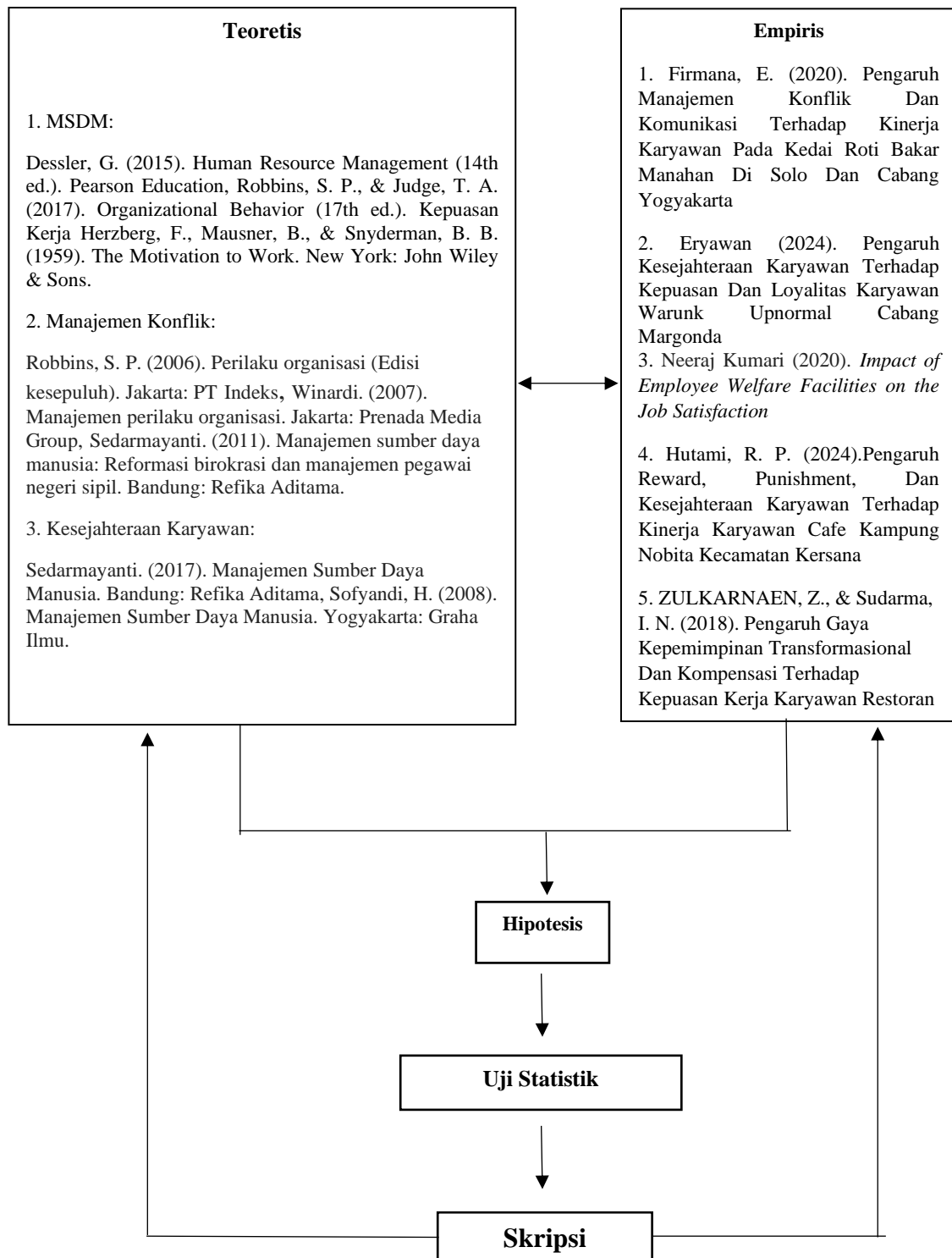
4. Kesejahteraan Lingkungan Kerja

Kesejahteraan lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan teknis dari tempat kerja yang dapat mendukung kenyamanan dan keselamatan karyawan selama bekerja. Perusahaan harus memastikan bahwa tempat kerja memiliki pencahayaan yang cukup, ventilasi udara yang baik, suhu yang nyaman, serta peralatan dan perlengkapan kerja yang memadai.

Kesimpulannya, Kesejahteraan karyawan merupakan aspek penting yang mencakup empat dimensi utama: jasmani (fisik), rohani (psikologis dan sosial), ekonomi, dan lingkungan kerja. Untuk menciptakan karyawan yang sehat, produktif, dan sejahtera, perusahaan perlu memenuhi kebutuhan fisik melalui fasilitas kesehatan dan lingkungan kerja yang aman. Sehingga indikator – indikator diatas menjadi aspek penting untuk mendukung penelitian ini dan berkontribusi signifikan terhadap kesejahteraan menyeluruh dan kinerja optimal karyawan. Dengan memperhatikan seluruh dimensi kesejahteraan secara seimbang, perusahaan dapat menciptakan iklim kerja yang positif, meningkatkan loyalitas karyawan, serta mendorong tercapainya tujuan organisasi secara berkelanjutan.

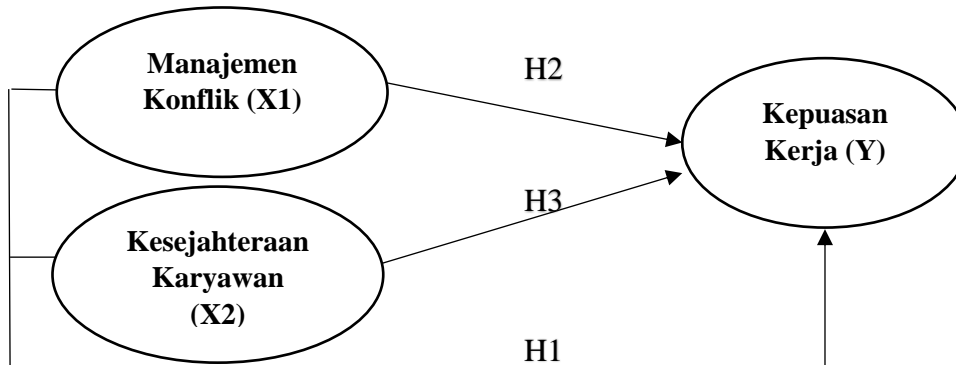
2.3 Kerangka Berpikir

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir



2.4 Model Konseptual

Gambar 2. 2 Model Konseptual



Sumber: Data di olah penulis (2025)

2.5 Hipotesis

H1: Manajemen Konflik dan Kesejahteraan Karyawan secara simultan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Restoran *Go Grill* Samarinda.

H2: Manajemen Konflik diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Restoran *Go Grill* Samarinda.

H3: Kesejahteraan Karyawan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Restoran *Go Grill* Samarinda.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:2) menyatakan bahwa “Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Maka dari itu, dalam sebuah penelitian diperlukan suatu metode yang dapat memudahkan peneliti dalam melakukan sebuah penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang berfokus pada pengujian hipotesis kemudian dapat ditarik suatu kesimpulan (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, peneliti ingin membuktikan apakah ada pengaruh dari variabel yang diteliti. Variabel yang diteliti yaitu variabel bebas atau variabel independen Manajemen Konflik dan Kesejahteraan Karyawan. Sedangkan variabel terikat atau dependen pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja dengan objek yang diteliti adalah restoran *Go Grill Samarinda*. dengan menggunakan perangkat lunak seperti SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) sehingga data tersebut dapat diperiksa dan data yang diperoleh secara manual diolah dengan bantuan computer

Menurut Pallant (2016), SPSS adalah perangkat lunak yang ramah pengguna, yang memungkinkan pengguna untuk mengakses berbagai metode statistik, dari yang paling dasar hingga yang lebih kompleks. SPSS memberikan antarmuka grafis yang intuitif, sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan analisis data dengan cepat dan efisien.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah penjabaran atau penjelasan rinci mengenai suatu variabel dalam penelitian yang bertujuan untuk memberikan batasan yang jelas dan spesifik agar variabel tersebut dapat diukur secara empiris dan objektif. Definisi ini menjelaskan bagaimana suatu konsep atau variabel abstrak diterjemahkan ke dalam indikator-indikator yang dapat diamati, diukur, dan dianalisis secara kuantitatif atau kualitatif sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Manajemen Konflik (X1)	Manajemen konflik merupakan suatu strategi dimana restoran <i>Go Grill</i> dan karyawan yang bekerja mengidentifikasi dan mengelola perbedaan dengan mengurangi konflik dan memanfaatkan konflik sebagai sumber inovasi dan perbaikan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi konflik Proses mengenali adanya konflik, termasuk mengetahui sumber dan jenis konflik yang terjadi dalam restoran <i>Go Grill</i> Samarinda. 2. Penanganan konflik Supervisi mengambil Tindakan untuk mengatasi konflik, seperti negosiasi terhadap karyawan restoran <i>Go Grill</i> Samarinda. 3. Pencegahan konflik

		Langkah-langkah Supervisi yang dilakukan untuk meminimalkan potensi terjadinya konflik melalui komunikasi yang efektif, klarifikasi peran, dan penetapan aturan yang jelas dalam restoran <i>Go Grill</i> Samarinda.
Kesejahteraan Karyawan (X2)	kesejahteraan karyawan merupakan kompensasi/benefit yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan yang bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik mental karyawan restoran <i>Go Grill</i> agar kinerja dan produktivitas kerjanya meningkat.	<p>1. Kesejahteraan jasmani (fisik)</p> <p>Kesejahteraan jasmani mencakup berbagai upaya restoran <i>Go Grill</i> Samarinda dalam memenuhi kebutuhan fisik karyawan guna menjaga kesehatan dan kondisi tubuh mereka agar tetap prima dalam bekerja</p> <p>2. Kesejahteraan ekonomi</p> <p>Kesejahteraan ekonomi berkaitan dengan kemampuan restoran <i>Go Grill</i> Samarinda</p>

		<p>dalam memberikan imbalan yang layak dan memadai kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan.</p> <p>3. Kesejahteraan lingkungan kerja</p> <p>Kesejahteraan lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan teknis dari tempat kerja yang dapat mendukung kenyamanan dan keselamatan karyawan restoran <i>Go Grill</i> Samarinda selama bekerja.</p>
Kepuasan Kerja (Y)	<p>kepuasan kerja adalah tingkat afeksi seorang karyawan restoran <i>Go Grill</i> terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan sikap atas pekerjaannya.</p>	<p>1. Gaji</p> <p>yaitu jumlah bayaran yang diterima karyawan <i>Go Grill</i> Samarinda akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.</p> <p>2. Rekan kerja</p> <p>Karyawan restoran <i>Go Grill</i> Samarinda senantiasa</p>

		berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. 3. Atasan Supervisi senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
--	--	--

Sumber: Diolah Penulis 2025

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi fokus dalam suatu penelitian. Sedangkan, Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih secara khusus untuk mewakili keseluruhan populasi dalam proses pengumpulan dan analisis data.

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2015) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi mencakup seluruh karyawan restoran *Go Grill* Samarinda yaitu dengan total 40 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2015) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel

apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Penelitian ini melibatkan 40 partisipan yang merupakan karyawan *Go Grill* Samarinda.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Sumber Data yang diperlukan untuk penelitian dibagi dalam dua jenis, yaitu sebagai berikut :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017 : 455) “ Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data ”. Menggunakan data primer karena peneliti mengumpulkan sendiri data-data yang dibutuhkan yang berumber langsung dari objek yang diteliti.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017:455) “ Data Sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data ”. Merupakan data yang berfungsi sebagai pelengkap data primer. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, biasanya dari pihak kedua yang mengolah data keperluan orang lain. Data sekunder dapat diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber pada literatur dan buku-buku perpustakaan atau data-data dari perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015:137) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan kuesioner.

3.6 Pengukuran Variabel

Skala Pengukuran yang digunakan untuk menyatakan tanggapan dari responden terhadap setiap pertanyaan yang diberikan adalah dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel-variabel penelitian yang akan diukur dijabarkan kembali menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrumen-instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner penelitian (Sugiyono 2016:136).

Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala 4 poin yakni sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Skala Likert

Indikator	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

Sumber: Sugiyono,2016

3.7 Uji Kualitas Data

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali, (2021:66) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Adapun kriteria untuk menentukan apakah data yang diteliti itu valid atau tidak yaitu sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka pernyataan yang diajukan dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka pernyataan yang diajukan dinyatakan tidak valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Tabel 3. 3 Tabel Kriteria Uji Reliabilitas

Nilai	Keterangan
$r_{11} < 0,20$	Sangat rendah
$0,20 \leq r_{11} < 0,40$	Rendah
$0,40 \leq r_{11} < 0,70$	Sedang
$0,70 \leq r_{11} < 0,90$	Tinggi
$0,90 \leq r_{11} < 1,00$	Sangat tinggi

Menurut Ghozali (2021:61) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Uji reliabilitas yang dilakukan uji statistic *Cronbach Alpha*(α), dimana variabel dapat dinyatakan reliabel apabila hasil nilai *Cronbach Alpha*(α) > 0,60.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji linieritas.

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021:196) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah Shapiro-Wilk, digunakan untuk jumlah sampel kurang dari 50 responden.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen dan bebas dari gejala multikolinearitas. Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas yaitu dengan melihat besaran dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai Tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu adalah nilai VIF <10 dan nilai Tolerance > 0,10 (Ghozali, 2021:157).

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2021:178) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual

satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam pengamatan ini dapat dilakukan dengan cara uji Glejser. Uji Glejser adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregresi absolut residual.

Dasar pengambilan keputusan dengan uji glejser adalah:

1. Jika nilai signifikans $> 0,05$ maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data terjadi heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel-variabel penelitian mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. (Gunawan, 2020:68)

Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

1. Jika nilai *Deviation from Linearity* (sig.) > 0.05 maka dapat disimpulkan ada hubungan yang linier antara variabel-variabel yang diteliti.
2. Jika nilai *Deviation from Linearity* (sig.) < 0.05 maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan yang linier antara variabel-variabel.

3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Analisis Regresi Linier berganda yaitu analisis tentang hubungan antara satu dependen variabel dengan dua atau lebih independen variabel. Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independent berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi yang digunakan

adalah sebagai berikut.

Rumus: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta / nilai Y, jika X = 0

b1 = Koefisien Regresi Variabel X1 Manajemen Konflik

b2 = Koefisien Regresi Variabel X2 Kesejahteraan Karyawan

X1 = Manajemen Konflik

X2 = Kesejahteraan Karyawan

3.10 Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel (Ghozali, 2018). Koefisien korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Ghozali (2018) menyatakan dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Variabel dependen diasumsikan random/stokastik, yang berarti mempunyai distribusi probabilistik. Variabel independen/bebas diasumsikan memiliki nilai tetap (dalam pengambilan sampel yang berulang) (Ghozali, 2018).

3.11 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Nilai R² yang kecil berarti

kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai R² yang mendekati 1 (satu) bermakna bahwa variabel-variabel independen semakin mampu dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali,2018).

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independent yang dimasukkan ke dalam model. Nilai R² dapat bernilai negatif walaupun dikehendaki bernilai positif. Menurut Gujarati (2003) dalam Ghozali (2018), jika dalam uji empiris ditemukan adjusted R² negatif, maka nilai adjusted R² dianggap bernilai nol.

3.12 Pengujian Hipotesis

3.12.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan atau uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya.

3.12.2 Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji signifikansi parameter individual digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

BAB IV

GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

4.1 Profil Restoran *Go Grill* Samarinda

Restoran *Go Grill* Samarinda merupakan salah satu destinasi kuliner populer di Kota Samarinda yang menawarkan konsep hidangan grill ala Korea dengan harga yang relatif terjangkau sehingga dapat dinikmati oleh berbagai kalangan, mulai dari mahasiswa, pekerja kantoran, hingga keluarga yang ingin bersantap bersama. Restoran ini memiliki beberapa cabang yang strategis, salah satunya berlokasi di Jl. KS Tubun No. 6, Samarinda Ulu, Kalimantan Timur, serta cabang lain di Jl. M. Yamin, yang memudahkan pengunjung untuk mengaksesnya dari pusat kota maupun kawasan sekitar kampus. *Go Grill* sendiri sudah berdiri sejak 23 Desember 2018. Restoran ini beroperasi setiap hari mulai pukul 11.00 hingga 23.00 WITA, sehingga pengunjung memiliki fleksibilitas waktu untuk datang baik pada jam makan siang maupun makan malam.

Konsep utama *Go Grill* adalah *self-grill* atau memasak sendiri di meja, di mana pengunjung dapat memanggang berbagai pilihan daging segar yang disediakan. Menu yang ditawarkan cukup beragam, terutama berbagai potongan daging sapi seperti beef belly, brisket, rib eye, sirloin, wagyu, hingga saikoro beef, yang dapat dipesan dalam ukuran porsi kecil maupun besar, sehingga memungkinkan pengunjung untuk menyesuaikan pesanan sesuai selera dan budget mereka. Selain menu utama berupa grill, restoran ini juga menyajikan berbagai hidangan pendamping khas Korea seperti kimchi, chicken bulgogi, dan olahan

seafood, serta pilihan sambal unik seperti Sambal Nusantara, Sambal Acil, dan Sambal Oriental, yang menambah variasi rasa bagi pengunjung lokal.

Suasana di dalam restoran dirancang nyaman dan bersahabat, sehingga mendukung aktivitas makan bersama teman maupun keluarga. Restoran ini memiliki area terpisah untuk pengunjung perokok dan non-perokok, yang memberikan kenyamanan tambahan bagi pelanggan. Selain itu, beberapa cabang *Go Grill* juga menyediakan fasilitas parkir yang dibantu dengan layanan valet gratis, meskipun pada jam-jam sibuk terkadang pengunjung masih mengalami sedikit kesulitan untuk mendapatkan tempat parkir.

Dari segi pengalaman pengunjung, *Go Grill* Samarinda mendapatkan ulasan yang sangat positif dengan skor rata-rata 4,5 dari 5 bintang di berbagai platform penilaian restoran. Banyak pelanggan memuji cita rasa daging yang lezat, keaslian kimchi yang mendekati rasa asli Korea, serta harga yang terjangkau untuk kualitas menu yang ditawarkan. Beberapa pengunjung juga menilai bahwa tempat ini sangat cocok untuk kegiatan makan bersama, arisan keluarga, maupun sekadar nongkrong santai bersama teman.

Tidak hanya menawarkan layanan makan di tempat, *Go Grill* juga menyediakan layanan pesan antar, catering untuk acara spesial, serta paket menu untuk perayaan seperti ulang tahun, arisan, atau gathering perusahaan. Harga yang ditawarkan kompetitif dengan porsi yang memuaskan, menjadikannya pilihan tepat bagi pecinta kuliner panggang di Samarinda. Dengan berbagai pilihan layanan ini, *Go Grill* berupaya memastikan setiap pelanggan dapat menikmati cita rasa hidangan berkualitas kapan saja dan di mana saja.

4.2 Visi dan Misi

a. Visi

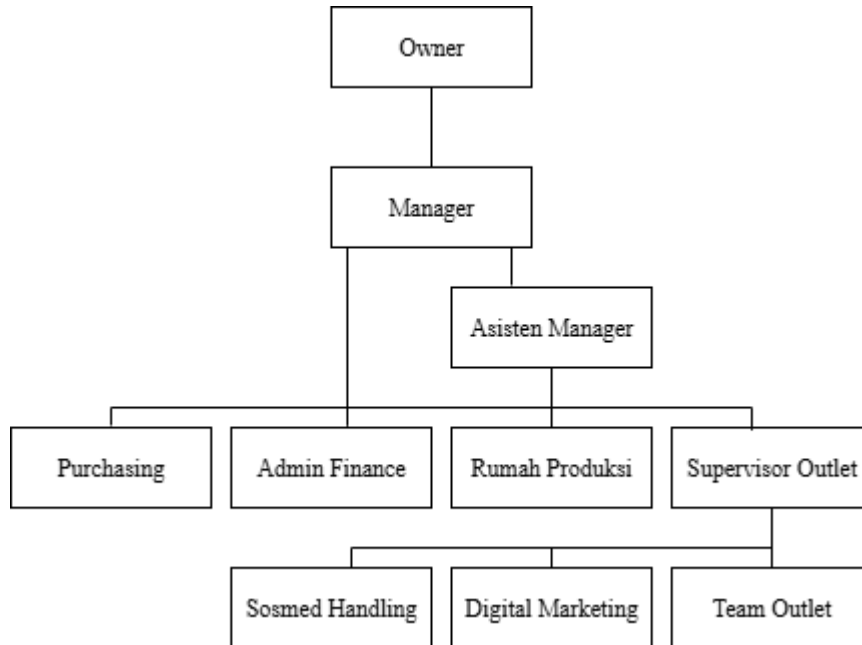
Menjadi restoran grill terkemuka yang menghadirkan pengalaman kuliner terbaik dengan cita rasa autentik, pelayanan ramah, dan suasana yang nyaman bagi setiap pelanggan. serta menjadi destinasi utama bagi pecinta kuliner yang menginginkan kombinasi sempurna antara kualitas bahan baku, proses penyajian yang higienis, dan inovasi menu yang selalu mengikuti perkembangan tren kuliner.

b. Misi

1. Menyajikan berbagai menu grill berkualitas tinggi dengan bahan-bahan segar dan bumbu pilihan.
2. Memberikan pelayanan yang cepat, ramah, dan profesional untuk menciptakan kepuasan pelanggan.
3. Menciptakan suasana restoran yang nyaman dan hangat sehingga pelanggan merasa betah untuk bersantap.
4. Terus berinovasi dalam menu dan pelayanan agar selalu mengikuti tren kuliner yang diminati masyarakat.
5. Menjaga kebersihan, keamanan makanan, dan standar higienitas yang tinggi demi kesehatan pelanggan.
6. Menawarkan harga yang kompetitif dan sepadan dengan kualitas hidangan, sehingga dapat dijangkau oleh berbagai kalangan pelanggan.
7. Menjalin hubungan baik dengan pelanggan melalui program loyalitas dan promosi menarik untuk membangun kedekatan serta mempertahankan kepercayaan mereka.

4.3 Struktur Organisasi

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi



Sumber: Supervisi Restoran *Go Grill* Samarinda, 2025

4.4 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden adalah penjelasan tentang keberadaan karyawan restoran *Go Grill* Samarinda, yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Responden sebagai obyek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden untuk menganalisis pengaruh Manajemen Konflik dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Restoran *Go Grill* Samarinda.

Untuk memudahkan proses penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan gambaran profil responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan restoran *Go Grill* Samarinda, dengan jumlah sampel

dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 40 orang responden yang dibagi menjadi 2 karakteristik yakni berdasarkan umur, jenis kelamin.

Tabel 4. 1 Data Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	26	65%
Perempuan	14	35%
Total	40	100%

Sumber: Data Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, telah didapatkan data jumlah karyawan menurut jenis kelamin maka didominasi oleh laki-laki sebanyak 26 orang, sedangkan perempuan sebanyak 14 orang.

Tabel 4. 2 Data usia

Usia	Jumlah	Persentase
18 – 22 Tahun	22	55%
23 – 27 Tahun	11	27,5%
28 – 32 Tahun	6	15%
33+ Tahun	1	2,5%
Total	40	100%

Sumber: Data Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, telah didapatkan data jumlah karyawan menurut usia maka didominasi oleh usia 18 – 22 tahun sebanyak 22 orang, lalu untuk usia 23 – 27 tahun sebanyak 11 orang, lalu untuk usia 28 – 32 tahun sebanyak 6 orang dan untuk usia 33 tahun keatas sebanyak 1 orang.

Tabel 4. 3 Data Lama Jam Kerja

Lama Jam Kerja	Jumlah	Persentase
8 Jam	40	100%
< 8 Jam	0	0%
Total	40	100%

Sumber: Data Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, telah didapatkan data jumlah karyawan menurut lama jam kerja maka didominasi oleh 8 jam kerja yaitu sebanyak 40 orang sedangkan, untuk kurang dan lebih 8 jam tidak ada.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisis Data Penelitian

Analisis data penelitian merupakan suatu proses yang dilakukan peneliti untuk mengolah, menafsirkan, dan menarik kesimpulan dari data yang telah diperoleh selama proses penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data biasanya diawali dengan proses pengumpulan data yang diperoleh melalui instrumen penelitian, seperti kuesioner atau lembar observasi, kemudian data tersebut diolah menggunakan teknik statistik untuk mengetahui hubungan, pengaruh, atau perbedaan antarvariabel yang diteliti.

5.1.1 Rekapitulasi Kuesioner

Pada Penelitian ini, hasil rekapitulasi dari kuesioner yang di dapatkan dari karyawan restoran *Go Grill* Samarinda terkait variabel bebas dan terikat akan di persentasikan oleh peneliti sebagai berikut.

Tabel 5. 1 Manajemen Konflik (X1)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
Manajemen Konflik (X1)					
X1.1 Identifikasi Konflik					
1.	Saya saling memahami antar rekan kerja.	13	24	3	1
2.	Saya merasa tidak adanya ketegangan saat berinteraksi dengan rekan kerja tertentu.	10	27	3	0
3.	Saya merasa nyaman saat menyampaikan pendapat di dalam tim.	11	29	0	0
X1.2 Penanganan Konflik					
4.	Saya menghindari penggunaan kata-kata yang memicu emosi saat terjadi konflik berlangsung.	17	18	5	0

5.	Saya berusaha menyelesaikan konflik dengan berdiskusi secara terbuka.	14	26	0	0
6.	Saya lebih memilih kerja sama dari pada persaingan untuk menyelesaikan konflik.	10	30	0	0
X1.3 Pencegahan Konflik					
7.	Setiap orang memahami tanggung jawabnya untuk mencegah konflik.	5	30	0	0
8.	Saya mendengarkan dengan baik sebelum memberikan tanggapan dalam percakapan.	10	30	0	0
9	Saya terbuka terhadap kritik dan saran dari orang lain.	15	25	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Kueisoner, 2025

Dari 40 responden, terhadap pernyataan identifikasi Konflik (X1.1), Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka saling memahami antar rekan kerja, dengan persentase 58,54% setuju dan 31,71% sangat setuju. Hanya 7,32% yang tidak setuju, dan 2,44% yang sangat tidak setuju.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan Identifikasi Konflik (X1.2), pada pernyataan saya merasa tidak adanya ketegangan saat berinteraksi dengan rekan kerja tertentu, mayoritas responden setuju sebesar 67,50%, dan 25,00% menyatakan sangat setuju, sedangkan sisanya 7,50% tidak setuju.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan Identifikasi Konflik (X1.3), pernyataan saya merasa nyaman saat menyampaikan pendapat di dalam tim, 72,50% responden menyatakan setuju dan 27,50% sangat setuju, tanpa ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan Penanganan Konflik (X1.4), Sebanyak 42,50% responden sangat setuju bahwa mereka menghindari kata-kata yang memicu emosi saat terjadi konflik, sedangkan 45,00% menyatakan setuju, dan 12,50% tidak setuju.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan Penanganan Konflik (X1.5), pernyataan saya berusaha menyelesaikan konflik dengan berdiskusi secara terbuka mendapat respon dominan setuju sebesar 65,00%, diikuti 35,00% sangat setuju, tanpa ada yang tidak setuju.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan Penanganan Konflik (X1.6), pernyataan saya lebih memilih kerja sama daripada persaingan untuk menyelesaikan konflik, mayoritas responden setuju sebesar 75,00% dan 25,00% sangat setuju, tanpa ada yang menolak pernyataan ini.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan Pencegahan Konflik (X1.7), pada pernyataan setiap orang memahami tanggung jawabnya untuk mencegah konflik, mayoritas responden setuju sebesar 85,71% dan 14,29% menyatakan sangat setuju.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan Pencegahan Konflik (X1.8), pernyataan saya mendengarkan dengan baik sebelum memberikan tanggapan dalam percakapan mendapat respon 75,00% setuju dan 25,00% sangat setuju, tanpa penolakan sama sekali.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan Pencegahan Konflik (X1.9), pernyataan saya terbuka terhadap kritik dan saran dari orang lain, menunjukkan 62,50% responden setuju dan 37,50% sangat setuju, tanpa ada yang menyatakan tidak setuju.

Tabel 5. 2 Kesejahteraan Karyawan (X2)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
Kesejahteraan Karyawan (X2)					
X2.1 Kesejahteraan Jasmani (Fisik)					
1.	Saya memiliki waktu tidur yang cukup setiap hari untuk bekerja.	15	25	0	0

2.	Saya merasa memiliki energi yang cukup untuk bekerja.	10	27	3	0
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa merasa lelah berlebihan.	4	20	16	0
X2.2 Kesejahteraan Ekonomi					
4.	Saya dapat menabung secara rutin dari penghasilan saya di restoran.	17	22	1	0
5.	Saya merasa aman secara finansial selama bekerja di restoran ini.	19	21	0	0
6.	Saya mampu membeli barang yang saya butuhkan tanpa kesulitan berarti.	13	27	0	0
X2.3 Kesejahteraan Lingkungan Kerja					
7.	Suasana kerja di restoran ini mendukung kenyamanan saya dalam bekerja.	12	28	0	0
8.	Pimpinan restoran memberikan dukungan yang baik kepada karyawan.	15	25	0	0
9.	Restoran menyediakan fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung tugas saya.	14	26	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Kueisoner, 2025

Dari 40 responden, terhadap pernyataan (X2.1) Kesejahteraan Jasmani (Fisik), pernyataan saya memiliki waktu tidur yang cukup setiap hari untuk bekerja 37,50% responden sangat setuju, 62,50% setuju, tanpa ada yang tidak setuju.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan (X2.2) Kesejahteraan Jasmani (Fisik), pernyataan saya merasa memiliki energi yang cukup untuk bekerja 25,00% sangat setuju, 67,50% setuju, dan 7,50% tidak setuju.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan (X2.3) Kesejahteraan Jasmani (Fisik), pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa merasa lelah berlebihan 42,50% sangat setuju, 55,00% setuju, 2,50% tidak setuju.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan (X2.4) Kesejahteraan Ekonomi, pernyataan saya dapat menabung secara rutin dari penghasilan saya di restoran 10,00% sangat setuju, 50,00% setuju, dan 40,00% tidak setuju.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan (X2.5) Kesejahteraan Ekonomi, pernyataan saya merasa aman secara finansial selama bekerja di restoran ini 47,50% sangat setuju, 52,50% setuju, tanpa penolakan.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan (X2.6) Kesejahteraan Ekonomi, pernyataan saya mampu membeli barang yang saya butuhkan tanpa kesulitan berarti 32,50% sangat setuju, 67,50% setuju, tanpa penolakan.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan (X2.7) Kesejahteraan Lingkungan Kerja, pernyataan suasana kerja di restoran ini mendukung kenyamanan saya dalam bekerja 30,00% sangat setuju, 70,00% setuju.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan (X2.8) Kesejahteraan Lingkungan Kerja, pernyataan pimpinan restoran memberikan dukungan yang baik kepada karyawan 37,50% sangat setuju, 62,50% setuju, tanpa penolakan.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan (X2.9) Kesejahteraan Lingkungan Kerja, pernyataan restoran menyediakan fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung tugas saya 35,00% sangat setuju, 65,00% setuju, tanpa penolakan.

Tabel 5. 3 Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
Kepuasan Kerja (Y)					
Y.1 Gaji					
1.	Gaji yang saya terima mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari.	14	20	4	2
2.	Perusahaan memberikan gaji tepat waktu.	17	23	0	0
3.	Saya merasa gaji saya adil dibandingkan dengan rekan kerja di posisi yang sama.	13	24	3	0
Y.2 Rekan Kerja					

1.	Rekan kerja saya saling membantu saat menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.	17	23	0	0
2.	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja di restoran ini.	14	26	0	0
3.	Rekan kerja saya dapat dipercaya untuk menyelesaikan tugas bersama.	16	24	0	0
Y.3 Atasan					
1.	Saya merasa nyaman berkomunikasi dengan atasan saya.	12	28	0	0
2.	Atasan saya memperlakukan seluruh karyawan dengan adil.	14	26	0	0
3.	Atasan saya menghargai pendapat dari karyawan.	15	25	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Kueisoner, 2025

Dari 40 responden, terhadap pernyataan (Y.1) Gaji, pernyataan Gaji yang saya terima mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari 35,00% sangat setuju, 50,00% setuju, 10,00% tidak setuju, dan 5,00% sangat tidak setuju.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan (Y.2) Gaji, pernyataan Perusahaan memberikan gaji tepat waktu 42,50% sangat setuju, 57,50% setuju, tanpa penolakan.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan (Y.3) Gaji, pernyataan saya merasa gaji saya adil dibandingkan dengan rekan kerja di posisi yang sama 32,50% sangat setuju, 60,00% setuju, 7,50% tidak setuju.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan (Y.4) Rekan Kerja, pernyataan rekan kerja saya saling membantu saat menghadapi kesulitan dalam pekerjaan 42,50% sangat setuju, 57,50% setuju, tanpa penolakan.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan (Y.5) Rekan Kerja, pernyataan saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja di restoran ini 35,00% sangat setuju, 65,00% setuju, tanpa penolakan.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan (Y.6) Rekan Kerja, pernyataan rekan kerja saya dapat dipercaya untuk menyelesaikan tugas bersama 40,00% sangat setuju, 60,00% setuju, tanpa penolakan.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan (Y.7) Atasan, pernyataan saya merasa nyaman berkomunikasi dengan atasan saya 30,00% sangat setuju, 70,00% setuju, tanpa penolakan.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan (Y.8) Atasan, pernyataan atasan saya memperlakukan seluruh karyawan dengan adil 35,00% sangat setuju, 65,00% setuju, tanpa penolakan.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan (Y.9) Atasan, pernyataan atasan saya menghargai pendapat dari karyawan 37,50% sangat setuju, 62,50% setuju, tanpa penolakan.

5.1.2 Uji Validitas

Manfaat dari pengujian validitas adalah menggunakan korelasi product moment pearson untuk menentukan keaslian dan keakuratan data yang dikumpulkan dari pengguna instrumen. Uji validitas mengacu pada reliabilitas suatu kuesioner, yang diharapkan dapat mengukur suatu komponen atau variabel sesuai dengan indikator yang telah disusun, dan jika ternyata variabel atau komponen tersebut tidak dapat diukur, maka kuesioner atau pernyataan kuesioner tersebut tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Dan jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 5. 4 Hasil Uji Validitas

No	Variabel & Indikator	Pernyataan	rhitung	rtabel	Hasi Uji Validitas	
1	Manajemen Konflik (X1)	Identifikasi Konflik	P1	0,454	0.312	Valid
			P2	0,715	0.312	Valid
			P3	0,698	0.312	Valid
		Penanganan Konflik	P4	0,471	0.312	Valid
			P5	0,394	0.312	Valid
			P6	0,611	0.312	Valid
		Pencegahan konflik	P7	0,490	0.312	Valid
			P8	0,634	0.312	Valid
			P9	0,546	0.312	Valid
2	Kesejahteraan Karyawan (X2)	Kesejahteraan Jasmani (fisik)	P1	0,473	0.312	Valid
			P2	0,534	0.312	Valid
			P3	0,371	0.312	Valid
		Kesejahteraan Ekonomi	P4	0,474	0.312	Valid
			P5	0,398	0.312	Valid
			P6	0,600	0.312	Valid
		Kesejahteraan Lingkungan kerja	P7	0,715	0.312	Valid
			P8	0,581	0.312	Valid
			P9	0,600	0.312	Valid
3	Kepuasan Kerja (Y)	Gaji	P1	0,366	0.312	Valid
			P2	0,538	0.312	Valid
			P3	0,497	0.312	Valid
		Rekan Kerja	P4	0,517	0.312	Valid
			P5	0,669	0.312	Valid
			P6	0,607	0.312	Valid
		Atasan	P7	0,561	0.312	Valid
			P8	0,429	0.312	Valid
			P9	0,465	0.312	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29, 2025

Hasil Uji Validitas yang telah dilakukan pada masing-masing variabel penelitian, menunjukkan bahwa seluruh pernyataan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel, maka seluruh pertanyaan dinyatakan valid.

5.1.3 Uji Reliabilitas

Terkait dengan stabilitas kuisioner, artinya kuisioner yang disusun dapat memberikan jawaban yang sama dari waktu ke waktu apabila diajukan kembali kepada responden yang sama. Kuisioner yang apabila memberikan jawaban yang berubah-ubah dengan sampel yang sama maka dianggap tidak dapat diandalkan. Dengan mengetahui tingkat reliabilitas item digunakan rumus Alpha Cronbach's. Suatu instrument dinyatakan valid jika nilai Cronbach's Alpha (α) $> 0,60$.

Tabel 5. 5 Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Hasil Uji Realibilitas
1	Manajemen Konflik (X1)	0,699	0,6	Reliabel
2	Kesejahteraan Karyawan (X2)	0,657	0,6	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,620	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29, 2025

Berdasarkan Tabel 5.5 hasil pengelolaan data realibilitas instrument untuk variabel Manajemen Konflik adalah 0,699, Kesejahteraan Karyawan 0,657 dan variabel Kepuasan Kerja 0,620. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai "Alpha Cronbach's" yang lebih dari 0,6 setelah di uji realibilitasnya, yang menandakan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap andal atau reliabel.

5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah serangkaian pengujian yang dilakukan dalam penelitian kuantitatif, khususnya pada analisis regresi linear, untuk memastikan

bahwa model regresi yang digunakan memenuhi kriteria statistik agar hasil analisis dapat dipercaya dan tidak bias. Uji ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastitas dan uji linieritas.

5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan melihat kontribusi yang ada di model regresi antara variabel terikat dengan variabel dependen, di mana model regresi dapat dikatakan baik jika mempunyai data yang berdistribusi normal. Distribusi normal ini penting karena akan memengaruhi ketepatan estimasi parameter, validitas pengujian hipotesis, serta keandalan interpretasi hasil penelitian.

Tabel 5. 6 Hasil Uji Normalitas

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
X1	.961	40	.178
X2	.960	40	.172

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas Shapiro Wilk, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dihasilkan lah X1 sebesar 0,178 dan X2 sebesar 0.172. Karena nilai ini > 0.05 , maka hipotesis nol (data berdistribusi normal). Dengan demikian, data penelitian tersebut valid untuk asumsi normalitas.

5.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menganalisis model regresi guna mengidentifikasi adanya hubungan atau korelasi signifikan antara variabel independent.

Tabel 5. 7 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.234	4.268
	X2	.234	4.268

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29, 2025

Dari Tabel 5.7 diketahui bahwa nilai Tolerance dari variabel Manajemen Konflik dan Kesejahteraan Karyawan $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$ Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menganalisis konsistensi sebaran residual selama proses pemodelan. Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penyebaran tidak konsisten di seluruh rentang variabel independen, yang dapat memengaruhi validitas hasil analisis regresi.

Tabel 5. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.207	1.446		1.526	.135
	X1	.127	.094	.439	1.342	.188
	X2	-.166	.100	-.542	-1.654	.107

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29, 2025

Dapat dilihat dari tabel 5.8 hasil dari output SPSS bahwa nilai signifikansi Variabel X1 sebesar 0,188 dan X2 sebesar 0,107 semuanya $> 0,05$ yang artinya tidak terdapat gejala heteroskedasitas.

5.2.4 Uji Linieritas

Uji linearitas adalah tahapan krusial dalam analisis statistik, khususnya untuk penelitian yang meneliti hubungan antara variabel independen dan dependen. Tujuan dari uji ini adalah untuk memverifikasi apakah hubungan antara kedua variabel bersifat linear atau mengikuti pola garis lurus. Hubungan linear berarti setiap kenaikan atau penurunan pada variabel independen diikuti oleh kenaikan atau penurunan yang konsisten pada variabel dependen dengan tingkat perubahan yang relatif tetap.

Tabel 5. 9 Hasil Uji Linearitas X1

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	157.082	11	14.280	5.411	<,001
		Linearity	139.803	1	139.803	52.975	<,001
		Deviation from Linearity	17.279	10	1.728	.655	.755
	Within Groups		73.893	28	2.639		
	Total		230.975	39			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29, 2025

Berdasarkan tabel ANOVA, nilai signifikansi (Sig.) untuk Deviation From Linearity adalah $0,755 > 0,05$.

Tabel 5. 10 Hasil Uji Linearitas X2

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	180.094	10	18.009	10.265	<,001
		Linearity	169.414	1	169.414	96.559	<,001
		Deviation from Linearity	10.680	9	1.187	.676	.723
	Within Groups		50.881	29	1.755		
	Total		230.975	39			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29, 2025

Berdasarkan tabel ANOVA, nilai signifikansi (Sig.) untuk Deviation From Linearity adalah $0,723 > 0,05$.

5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis dan mengukur pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tabel 5. 11 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.428	2.524		1.754	.088
	X1	.115	.164	.122	.700	.488
	X2	.755	.175	.750	4.304	<,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29, 2025

$$Y = 4.428 + 0,115X1 + 0,755 X2 + e$$

Berdasarkan model persamaan regrese di atas, dapat di jelaskan yaitu sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 4,428 hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel Manajemen Konflik (X1) dan Kesejahteraan Karyawan (X2) sama dengan 0 (nol), maka nilai variabel Kepuasan Kerja sebesar 4,428.
2. Koefisien $X_1 = 0,115$ (Manajemen Konflik X1). Nilai Koefisien Regresi bernilai positif, hal ini membuktikan bahwa variabel Manajemen Konflik berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Koefisien regresi Manajemen konflik (X1) sebesar 0,115, artinya apabila Manajemen Konflik bertambah 1 satuan maka Kepuasan Kerja akan bertambah sebesar 0,115 satuan, dalam hal ini Manajemen Konflik berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.
3. Koefisien $X_2 = 0,755$ (Kesejahteraan Karyawan X2). Nilai Koefisien Regresi bernilai positif, hal ini membuktikan bahwa variabel Kesejahteraan Karyawan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Koefisien regresi Komponen Input (X2) sebesar 0,755, artinya apabila Komponen Input bertambah 1 satuan maka Kepuasan Kerja akan bertambah sebesar 0,755 satuan, dalam hal ini Kesejahteraan Karyawan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

5.4 Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi adalah suatu ukuran statistik yang menggambarkan kekuatan dan arah hubungan linear antara dua variabel.

Tabel 5. 12 Koefisien Korelasi

Correlation Coefficient	Correlation Level
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah

0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Tinggi
0.80 – 1.000	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29, 2025

Tabel 5. 13 Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.737	.723	1.28142
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29, 2025

Hasil analisis korelasi menunjukkan adanya hubungan yang signifikan secara statistik. Nilai R sebesar 0.858 termasuk dalam kategori sangat tinggi berdasarkan kriteria yang diberikan (0.80-1.000). Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel prediktor (X1,X2) dan variabel dependen (Y) dalam model.

5.5 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi R² bertujuan untuk menganalisis dan menghitung besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R square pada tabel 5.13 menunjukkan angka R Square 0.737 atau 73,7 % sisanya 26,3% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.6 Pengujian Hipotesis

5.6.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh variabel Manajemen Konflik (X1) dan Kesejahteraan Karyawan (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 5. 14 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.219	2	85.110	51.832	<,001 ^b
	Residual	60.756	37	1.642		
	Total	230.975	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29, 2025

Dari perhitungan tabel diatas didapat nilai F hitung sebesar 51.832 dengan signifikan 0,001. Dimana F-tabel diketahui sebesar 3.25 sehingga (F-hitung > F tabel) yaitu $51.832 > 3.25$ dinyatakan positif dan dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dinyatakan signifikan. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, Manajemen Konflik (X1) dan Kesejahteraan Karyawan (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Restoran *Go Grill* Samarinda.

5.6.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial dilakukan untuk menguji variabel Manajemen Konflik (X1) dan Kesejahteraan Karyawan (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 5. 15 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.428	2.524		1.754	.088
	X1	.115	.164	.122	.700	.488
	X2	.755	.175	.750	4.304	<,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29, 2025

1. Manajemen Konflik (X1)

Nilai T hitung pada variabel Manajemen Konflik sebesar 0,700. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,026. Maka T hitung (0,700) < T tabel (2,026). Hal ini membuktikan bahwa Manajemen Konflik X1 pengaruh positif terhadap variabel terikat karena T hitung < T tabel dan kemudian dengan tingkat signifikansi $0,488 > 0,05$ yang berarti tidak signifikan. Artinya variabel Manajemen Konflik X1 berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel terikat (Y).

2. Kesejahteraan Karyawan (X2)

Nilai T hitung pada variabel Kualitas Produk sebesar 4,304. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,026. Maka Thitung (4,304) > T tabel (2,026). Hal ini membuktikan bahwa variabel Kesejahteraan Karyawan X2 memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat karena T hitung > T tabel. Dan kemudian dengan tingkat signifikansi ($0,001 < 0,05$) artinya variabel Kesejahteraan Karyawan X2 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

5.7 Pembahasan

Hasil uji validitas yang disajikan pada Tabel 5.4 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Manajemen Konflik (X1), Kesejahteraan Karyawan (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) bernilai positif. Hal ini menandakan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian karena seluruh pernyataan kuesioner Setiap pernyataan dinyatakan jawaban responden mampu menggambarkan kondisi setiap variabel.

Dengan kata lain, instrumen penelitian ini telah mampu mengukur konsep atau variabel yang diteliti sesuai dengan tujuan penelitian.

Selain itu, nilai r hitung yang bervariasi menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total cukup kuat. Hal ini memperkuat bahwa instrumen penelitian ini memenuhi kriteria validitas konstruk sehingga data yang dihasilkan dapat dipercaya untuk dianalisis lebih lanjut.

Berdasarkan tabel hasil uji reabilitas dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel. Artinya, kuesioner yang digunakan dapat diandalkan karena jika diberikan pada responden yang sama di waktu berbeda akan memberikan hasil yang relatif konsisten.

Berdasarkan data dari 40 responden, dari pernyataan identifikasi konflik (X1.1) mayoritas karyawan setuju bahwa mereka saling memahami antar rekan kerja. Hasil ini menunjukkan sebagian besar karyawan mengakui adanya pemahaman dan komunikasi yang baik di antara rekan kerja mereka.

Berdasarkan jawaban dari 40 responden, dari pernyataan Identifikasi Konflik (X1.2) mayoritas karyawan setuju dengan pernyataan bahwa mereka tidak merasakan ketegangan saat berinteraksi dengan rekan kerja tertentu. Artinya, sebagian besar karyawan merasa nyaman dan harmonis dalam berinteraksi dengan rekan kerja mereka.

Berdasarkan jawaban dari 40 responden, dari pernyataan (X1.3) seluruh karyawan merasa nyaman saat menyampaikan pendapat di dalam tim. Artinya bahwa lingkungan kerja memiliki suasana yang terbuka dan mendukung, di mana

setiap karyawan merasa aman untuk mengemukakan pendapatnya tanpa takut menimbulkan konflik.

Berdasarkan jawaban dari 40 responden, terhadap pernyataan penanganan konflik (X1.4) mayoritas karyawan menghindari kata-kata yang dapat memicu emosi ketika terjadi konflik. Hasil ini menunjukkan sebagian besar karyawan mampu menahan diri atau tidak menggunakan kata-kata yang berpotensi memicu emosi saat menghadapi konflik.

Berdasarkan jawaban dari 40 responden, terhadap pernyataan penanganan konflik (X1.5), seluruh karyawan berusaha menyelesaikan konflik dengan cara berdiskusi secara terbuka. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya komunikasi terbuka di lingkungan kerja sangat baik, karena seluruh karyawan lebih memilih menyelesaikan masalah melalui diskusi daripada menghindari atau memperpanjang konflik.

Dari 40 responden, respon terhadap pernyataan Penanganan Konflik (X1.6), pernyataan saya lebih memilih kerja sama daripada persaingan untuk menyelesaikan konflik. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya kerja sama di lingkungan kerja sangat kuat, karena semua karyawan mengutamakan kebersamaan dalam menyelesaikan masalah dibandingkan persaingan yang dapat menimbulkan konflik lebih besar.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan Pencegahan Konflik (X1.7), pada pernyataan setiap orang memahami tanggung jawabnya untuk mencegah konflik. Hasil ini menunjukkan bahwa kesadaran karyawan untuk mencegah konflik di tempat kerja sangat tinggi. Seluruh karyawan menyadari bahwa mencegah konflik

adalah tanggung jawab bersama, sehingga mereka berusaha menjaga hubungan kerja agar tetap harmonis.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan Pencegahan Konflik (X1.8), pernyataan saya mendengarkan dengan baik sebelum memberikan tanggapan dalam percakapan. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi karyawan di lingkungan kerja sangat baik, karena mereka mengutamakan sikap mendengar terlebih dahulu sebelum menanggapi.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan (X2.1) Kesejahteraan Jasmani (Fisik), pernyataan saya memiliki waktu tidur yang cukup setiap hari untuk bekerja. Hasil ini menunjukkan mayoritas karyawan merasa memiliki waktu istirahat yang cukup.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan (X2.2) Kesejahteraan Jasmani (Fisik), pernyataan saya merasa memiliki energi yang cukup untuk bekerja. Hasil ini menunjukkan sebagian besar karyawan merasa bertenaga, namun masih ada yang merasa kurang energi.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan (X2.3) Kesejahteraan Jasmani (Fisik), pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa merasa lelah berlebihan. Hasil ini menunjukkan sebagian besar karyawan dapat menjalankan tugas tanpa gangguan fisik yang berarti.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan (X2.4) Kesejahteraan Ekonomi, pernyataan saya dapat menabung secara rutin dari penghasilan saya di restoran. Hasil ini menunjukkan sebagian besar karyawan merasa penghasilannya tidak cukup untuk menabung, sebagian besar lagi bisa menabung.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan (X2.5) Kesejahteraan Ekonomi, pernyataan saya merasa aman secara finansial selama bekerja di restoran ini. Hasil ini menunjukkan sebagian besar karyawan merasa kondisi finansial mereka aman.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan (X2.6) Kesejahteraan Ekonomi, pernyataan saya mampu membeli barang yang saya butuhkan tanpa kesulitan berarti. Hasil ini menunjukkan penghasilan karyawan cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan (X2.7) Kesejahteraan Lingkungan Kerja, pernyataan suasana kerja di restoran ini mendukung kenyamanan saya dalam bekerja. Hasil ini menunjukkan mayoritas karyawan merasa lingkungan kerja nyaman.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan (X2.8) Kesejahteraan Lingkungan Kerja, pernyataan pimpinan restoran memberikan dukungan yang baik kepada karyawan. Hasil ini menunjukkan dukungan pimpinan dinilai sangat positif oleh karyawan.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan (X2.9) Kesejahteraan Lingkungan Kerja, pernyataan restoran menyediakan fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung tugas saya. Hasil ini menunjukkan karyawan menilai fasilitas kerja sudah memadai untuk mendukung pekerjaan mereka.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan (Y.1) Gaji, pernyataan Gaji yang saya terima mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan merasa gajinya cukup, meskipun ada sebagian kecil yang merasa kurang.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan (Y.2) Gaji, pernyataan Perusahaan memberikan gaji tepat waktu. Hasil ini menunjukkan seluruh karyawan sepakat bahwa gaji selalu dibayarkan tepat waktu.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan (Y.3) Gaji, pernyataan saya merasa gaji saya adil dibandingkan dengan rekan kerja di posisi yang sama. Hasil ini menunjukkan mayoritas karyawan merasa sistem gaji adil, namun masih ada sebagian kecil yang merasa kurang adil.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan (Y.4) Rekan Kerja, pernyataan rekan kerja saya saling membantu saat menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. Hasil ini menunjukkan adanya kerja sama yang baik antar karyawan.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan (Y.5) Rekan Kerja, pernyataan saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja di restoran ini. Hasil ini menunjukkan mayoritas karyawan nyaman bekerja sama dalam tim.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan (Y.6) Rekan Kerja, pernyataan rekan kerja saya dapat dipercaya untuk menyelesaikan tugas bersama. Hasil ini menunjukkan tingkat kepercayaan antar karyawan sangat tinggi.

Dari 40 responden, terhadap pernyataan (Y.7) Atasan, pernyataan saya merasa nyaman berkomunikasi dengan atasan saya. Hasil ini menunjukkan mayoritas karyawan merasa komunikasi dengan atasan berjalan lancar.

Dari 40 responden, respon terhadap pernyataan (Y.8) Atasan, pernyataan atasan saya memperlakukan seluruh karyawan dengan adil. Hasil ini menunjukkan karyawan merasa diperlakukan dengan adil oleh pimpinan.

Dari 40 responden, respon terhadap pernyataan (Y.9) Atasan, pernyataan atasan saya menghargai pendapat dari karyawan. Hasil ini menunjukkan mayoritas karyawan merasa pendapat mereka dihargai oleh atasan.

Berdasarkan uji Shapiro-Wilk, kedua variabel X1 dan X2 berdistribusi normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas untuk analisis statistik parametrik. Artinya, model statistik yang menggunakan kedua variabel ini dapat dilanjutkan tanpa perlu melakukan transformasi data karena data sudah memenuhi salah satu syarat utama analisis parametrik, yaitu berdistribusi normal.

Meskipun nilai VIF untuk kedua variabel cukup tinggi dibanding nilai ideal, Pernyataan tersebut berarti bahwa hubungan antar variabel bebas dalam model regresi tidak saling mempengaruhi secara berlebihan, sehingga setiap variabel dapat berdiri sendiri dan memberikan kontribusi yang jelas terhadap hasil analisis. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan bebas dari masalah multikolinearitas, sehingga hasil perhitungan dan interpretasi koefisien regresinya dapat dipercaya. sehingga masih dapat diterima dalam analisis regresi.

Berdasarkan hasil analisis regresi pada uji heteroskedastisitas, Secara keseluruhan, menggunakan metode Glejser menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu X1 dan X2, memiliki signifikansi lebih besar, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi klasik untuk analisis regresi linier. ABS_RES biasanya digunakan pada Uji Heteroskedastisitas (Glejser Test). Dalam uji Glejser, residual diubah menjadi nilai absolut (ABS_RES) untuk dijadikan variabel dependen dalam regresi tambahan terhadap variabel independen X.

Tujuannya untuk mendeteksi apakah variabel independen memengaruhi besarnya residual.

Berdasarkan tabel ANOVA, hasil uji *Deviation from Linearity* menunjukkan bahwa hubungan antar variabel dalam analisis ini tidak menyimpang dari linearitas. Dengan demikian, penggunaan model regresi linear dapat dipertahankan sebagai pendekatan yang valid.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa variabel manajemen konflik dan kesejahteraan karyawan tidak berubah atau berada pada titik nol, sehingga tingkat kepuasan kerja tetap memiliki nilai tertentu. Selain itu, manajemen konflik memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya semakin baik pengelolaan konflik yang dilakukan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Begitu pula dengan kesejahteraan karyawan, yang juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin baik kesejahteraan yang diberikan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi.

Berdasarkan hasil nilai R atau koefisien korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas X1 dan X2 secara bersama-sama dengan variabel terikat Y. Semakin mendekati angka satu, maka hubungan yang terjadi antara variabel independen dan dependen semakin kuat.

Berdasarkan hasil nilai R Square atau koefisien determinasi menunjukkan bahwa variasi perubahan pada variabel Y dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel X1 dan X2. Dengan kata lain, sebagian besar perubahan yang terjadi pada Y dipengaruhi oleh X1 dan X2.

Berdasarkan hasil analisis uji simultan (uji F) hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F-hitung lebih besar daripada nilai F-tabel. Hal ini berarti model regresi yang dibangun bersifat positif atau layak digunakan karena variabel bebas yang terdiri dari manajemen konflik (X1) dan kesejahteraan karyawan (X2) mampu memberikan kontribusi terhadap perubahan pada variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Selain itu, berdasarkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa pengaruh manajemen konflik dan kesejahteraan karyawan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan bersifat signifikan. Dengan kata lain, model regresi ini dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Berdasarkan hasil analisis uji parsial (uji T) diperoleh bahwa nilai t-hitung pada variabel Manajemen Konflik (X1) lebih kecil daripada nilai t-tabel sebesar. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Manajemen Konflik tidak memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y). Selain itu, berdasarkan nilai signifikansi variabel manajemen konflik menandakan bahwa pengaruh yang diberikan tidak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Konflik (X1) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Restoran *Go Grill* Samarinda. Artinya, konflik yang sering terjadi masih bisa diatasi oleh masing masing karyawan yang mengarah kepada kepuasan kerja karyawan secara langsung.

Berdasarkan hasil analisis regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Kesejahteraan Karyawan (X2) lebih besar daripada nilai t-tabel maka dapat disimpulkan bahwa Kesejahteraan Karyawan memiliki pengaruh positif terhadap

Kepuasan Kerja karyawan di Restoran *Go Grill* Samarinda. Selain itu, berdasarkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kesejahteraan Karyawan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Artinya, kurangnya kesejahteraan yang dialami oleh karyawan baik dari segi fasilitas maupun gaji yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis data yang telah disampaikan, penelitian ini mengenai Pengaruh Manajemen Konflik dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Restoran *Go Grill* Samarinda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Manajemen Konflik dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Restoran *Go Grill* Samarinda. Berdasarkan hasil uji f tersebut maka dapat disimpulkan Manajemen Konflik dan Kesejahteraan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Restoran *Go Grill* Samarinda.
2. Diketahui bahwa secara parsial variabel Manajemen Konflik berpengaruh positif tidak signifikan. Berdasarkan hasil uji t maka dapat disimpulkan variabel Manajemen Konflik memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Restoran *Go Grill* Samarinda.
3. Diketahui bahwa secara parsial variabel Kesejahteraan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan hasil uji t maka dapat disimpulkan variabel Kesejahteraan Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Restoran *Go Grill* Samarinda.

6.2 Saran

Dari kesimpulan data yang telah disampaikan, serta melalui pengujian hipotesis, saran dalam penelitian ini:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel tambahan yang relevan, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, sistem penghargaan, serta peluang pengembangan karier. Dengan menambahkan variabel-variabel tersebut, penelitian di masa mendatang dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh tentang faktor-faktor yang benar-benar memengaruhi kepuasan kerja karyawan, faktor tersebut didukung oleh teori Herzberg.

Selain itu, peneliti di masa mendatang juga dapat memperluas area penelitian dengan melibatkan beberapa cabang restoran lain atau perusahaan yang bergerak di bidang kuliner dan layanan serupa. Dengan demikian, hasil penelitian akan lebih representatif dan dapat dibandingkan antarperusahaan, sehingga memberikan pemahaman yang lebih luas tentang bagaimana manajemen konflik dan kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di industri restoran.

Menggunakan metode penelitian campuran untuk pemahaman yang lebih mendalam. Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan bersifat kuantitatif melalui kuesioner. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan campuran (mixed methods) dengan menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif, misalnya melalui wawancara mendalam atau observasi langsung. Metode ini memungkinkan peneliti menggali persepsi, pengalaman, dan kendala nyata yang dihadapi karyawan terkait manajemen konflik, kesejahteraan, dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian dengan metode campuran ini akan lebih kaya dan mendalam, sehingga dapat memberikan kontribusi akademis sekaligus praktis yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20-24.
- Aditya, S., & Setyawan, A. A. (2018). Pengaruh gaya manajemen konflik terhadap kepuasan kerja di Pemerintahan Kabupaten Boyolali.
- Bagea, A., & Sabilalo, M. A. (2022). Analysis of Transactional Leadership Style in Increasing Welfare and Work Motivation at PT Bosowa Berlian Motor Kendari. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 11(2), 14-30.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Firmana, E. (2020). Pengaruh Manajemen Konflik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai Roti Bakar Manahan Di Solo Dan Cabang Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta).
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hutami, R. P. (2024). Pengaruh Reward, Punishment, Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Cafe Kampung Nobita Kecamatan Kersana (Doctoral dissertation, Universitas Pancasakti Tegal).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Odeini, B. H., & Zalukhu, Y. (2023). Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Nias Barat. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 152-160.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi* (Edisi kesepuluh). Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.).
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). umsu press.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Situmeang, H., Nasution, H. P., & Sinambela, M. (2023). Pengaruh Manajemen Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Iv Unit Kebun Pabatu. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 5(1), 65-71.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2015, hlm. 117.
- Triyono, A., Saputra, R. M. I., Hairudin, A., Afriaris, S., & Rahayu, T. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Winardi. (2007). *Manajemen perilaku organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Zulkarnaen, Z., & Sudarma, I. N. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Restoran Warung Taulan Badung (Doctoral dissertation, Udayana University)*.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada,

Yth. Karyawan-karyawan

Restoran *Go Grill* Samarinda

Di tempat.

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat,

Saya Muammar Khadafi NIM.21.61201.056 sebagai mahasiswa dari Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen, konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Saya sedang melakukan penelitian tentang Pengaruh Manajemen Konflik dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan penelitian ini sebagai persyaratan untuk menyelesaikan studi Stara-1 (S1) Manajemen.

Saya sangat mengharapkan bantuan karyawan bersedia mengisi kuesioner ini dan menjawab seluruh pernyataan berikut ini dengan sebenar- benarnya.

Kuesioner ini tidak akan digunakan untuk hal yang dapat merugikan teman-teman dan semata untuk kepentingan akademik.

Demikian permohonan saya dan atas ketersediaan karyawan kami ucapkan Terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Peneliti

Muammar Khadafi

DATA RESPONDEN

Jenis kelamin	
Usia	
Lama Bekerja	

Keterangan : Untuk pertanyaan berikut mohon beri tanda pada pada jawaban yang sesuai dengan pilihan karyawan-karyawan.

STS = Sangat Tidak Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

SS = Sangat Setuju

No	Manajemen Konflik	STS	TS	S	SS
1	Saya saling memahami antar rekan kerja.				
2	Saya merasa tidak adanya ketegangan saat berinteraksi dengan rekan kerja tertentu.				
3	Saya merasa nyaman saat menyampaikan pendapat di dalam tim.				
4	Saya menghindari penggunaan kata-kata yang memicu emosi saat terjadi konflik berlangsung.				
5	Saya berusaha menyelesaikan konflik dengan berdiskusi secara terbuka.				
6	Saya lebih memilih kerja sama dari pada persaingan untuk menyelesaikan konflik.				
7	Setiap orang memahami tanggung jawabnya untuk mencegah konflik.				
8	Saya mendengarkan dengan baik sebelum memberikan tanggapan dalam percakapan.				
9	Saya terbuka terhadap kritik dan saran dari orang lain.				

No	Kesejahteraan Karyawan	STS	TS	S	SS
1	Saya memiliki waktu tidur yang cukup setiap hari untuk bekerja.				
2	Saya merasa memiliki energi yang cukup untuk bekerja.				

3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa merasa lelah berlebihan.				
4	Saya dapat menabung secara rutin dari penghasilan saya di restoran.				
5	Saya merasa aman secara finansial selama bekerja di restoran ini.				
6	Saya mampu membeli barang yang saya butuhkan tanpa kesulitan berarti.				
7	Suasana kerja di restoran ini mendukung kenyamanan saya dalam bekerja.				
8	Pimpinan restoran memberikan dukungan yang baik kepada karyawan.				
9	Restoran menyediakan fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung tugas saya.				

No	Kepuasan Kerja	STS	TS	S	SS
1	Gaji yang saya terima mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari.				
2	Perusahaan memberikan gaji tepat waktu.				
3	Saya merasa gaji saya adil dibandingkan dengan rekan kerja di posisi yang sama.				
4	Rekan kerja saya saling membantu saat menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.				
5	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja di restoran ini.				
6	Rekan kerja saya dapat dipercaya untuk menyelesaikan tugas Bersama.				
7	Saya merasa nyaman berkomunikasi dengan atasan saya.				
8	Atasan saya memperlakukan seluruh karyawan dengan adil.				
9	Atasan saya menghargai pendapat dari karyawan.				

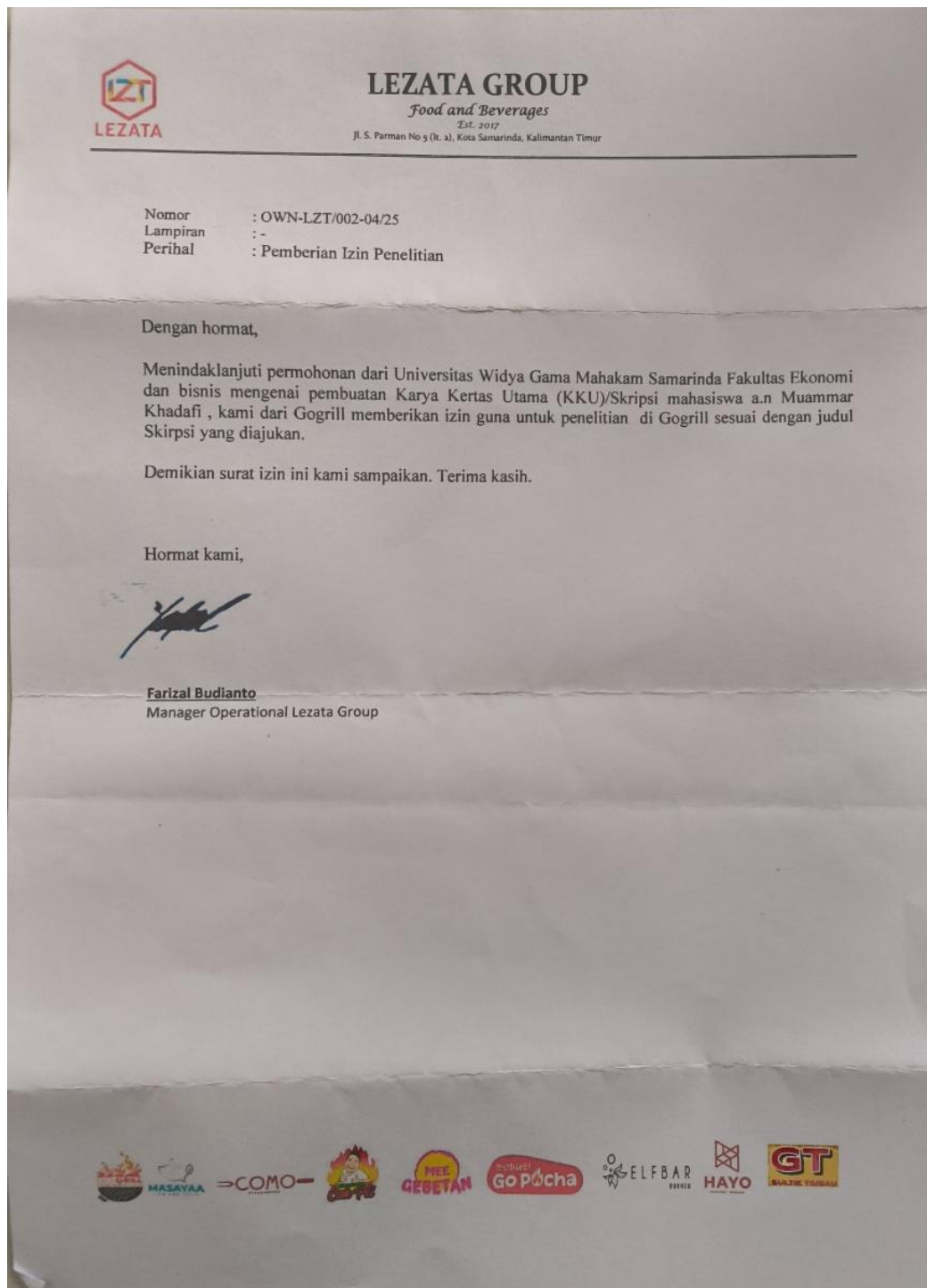
Sumber Pernyataan Kuesioner

Manajemen Konflik (X1)	Identifikasi Konflik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya saling memahami antar rekan kerja 2. Saya merasa tidak adanya ketegangan saat berinteraksi dengan rekan kerja tertentu 3. Saya merasa nyaman saat menyampaikan pendapat di dalam tim
	Penanganan Konflik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya menghindari penggunaan kata-kata yang memicu emosi saat konflik berlangsung 2. Saya berusaha menyelesaikan konflik dengan berdiskusi secara terbuka 3. Saya lebih memilih kerja sama daripada persaingan untuk menyelesaikan konflik
	Pencegahan konflik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya memastikan setiap orang memahami tanggung jawabnya untuk mencegah konflik 2. Saya mendengarkan dengan baik sebelum memberikan tanggapan dalam percakapan 3. Saya terbuka terhadap kritik dan saran dari orang lain

	Kesejahteraan Jasmani (fisik)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya memiliki waktu tidur yang cukup setiap hari untuk bekerja 2. Saya merasa memiliki energi yang cukup untuk bekerja 3. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa merasa lelah berlebihan
	Kesejahteraan Ekonomi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya dapat menabung secara rutin dari penghasilan saya di restoran 2. Saya merasa aman secara finansial selama bekerja di restoran ini

Kesejahteraan Karyawan (X2)		3. Saya mampu membeli barang yang saya butuhkan tanpa kesulitan berarti
	Kesejahteraan Lingkungan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja di restoran ini mendukung kenyamanan saya dalam bekerja 2. Pimpinan restoran memberikan dukungan yang baik kepada karyawan 3. Restoran menyediakan fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung tugas saya
Kepuasan Kerja (Y)	Gaji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang saya terima mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari 2. Perusahaan memberikan gaji tidak tepat waktu 3. Saya merasa gaji saya adil dibandingkan dengan rekan kerja di posisi yang sama
	Rekan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rekan kerja saya saling membantu saat menghadapi kesulitan dalam pekerjaan 2. Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja di restoran ini 3. Rekan kerja saya dapat dipercaya untuk menyelesaikan tugas Bersama
	Atasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa nyaman berkomunikasi dengan atasan saya 2. Atasan saya memperlakukan seluruh karyawan dengan adil 3. Atasan saya menghargai pendapat dari karyawan

Lampiran 2. Surat Izin Penelitian



Lampiran 3. Dokumentasi Hasil Wawancara



Lampiran 4 Tabulasi Data Kuesioner

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL
3	4	3	3	4	3	2	3	4	29
3	4	3	3	3	3	3	3	4	29
4	3	4	3	4	4	3	3	3	31
4	3	3	4	3	3	2	3	4	29
4	4	3	4	3	4	3	4	3	32
4	4	3	3	4	3	3	4	4	32
4	3	3	2	4	3	2	3	3	27
3	3	4	4	3	4	3	3	4	31
3	4	4	4	4	4	3	4	4	34
4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
3	3	3	3	3	3	2	4	3	27
3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
2	3	3	2	4	3	2	3	3	25
3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
4	4	4	4	3	3	3	3	3	31
4	3	4	4	3	3	3	3	3	30
3	3	3	4	3	3	3	3	3	28
2	2	3	4	4	3	3	3	4	28
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	3	3	2	4	3	3	4	3	29
1	2	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
3	2	3	3	3	3	3	3	3	26
3	3	3	2	3	3	3	3	3	26
3	3	4	3	4	3	3	3	3	29
3	3	3	4	3	4	3	3	4	30
3	3	4	4	4	3	4	3	4	32
3	3	3	4	3	3	3	3	3	28
3	4	4	3	3	4	4	4	4	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	3	3	3	4	4	3	3	3	30
3	3	3	2	3	3	4	3	3	27
4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
4	3	3	4	3	3	3	4	4	31
4	3	3	4	3	3	3	3	3	29
3	3	3	4	3	3	3	3	4	29
3	3	3	4	3	3	3	3	3	28
3	4	4	4	4	3	3	4	3	32

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTAL
3	3	2	3	4	3	4	4	4	30
4	4	3	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	4	4	3	4	4	4	32
3	3	2	4	4	3	3	3	3	28
4	3	4	3	4	3	4	3	3	31
4	4	4	4	3	4	4	3	4	34
3	4	2	3	3	4	3	3	3	28
3	4	3	3	4	3	3	4	3	30
3	3	3	4	4	4	4	4	4	33
3	2	3	3	3	3	3	3	3	26
3	2	2	4	4	3	3	3	3	27
3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
4	3	2	3	3	3	3	3	3	27
4	4	3	3	3	4	3	3	3	30
3	3	2	4	3	4	3	4	3	29
4	3	3	3	3	4	3	3	3	29
3	3	4	4	3	3	3	3	3	29
4	3	2	3	3	3	4	3	4	29
3	3	3	4	3	3	3	3	3	28
4	3	2	3	4	3	3	4	3	29
3	3	3	2	4	3	3	3	3	27
3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	2	3	3	3	3	3	3	28
3	3	2	3	4	3	3	3	3	27
3	2	3	4	3	4	3	3	3	28
3	3	2	4	4	3	3	4	3	29
4	4	3	4	4	4	4	4	4	34
3	3	2	4	3	3	3	4	4	29
4	3	3	4	4	4	4	3	4	33
3	3	3	3	4	3	3	3	3	28
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	2	4	4	4	3	3	4	30
3	3	3	4	4	3	3	3	3	29
4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
4	4	2	3	3	3	4	4	4	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	3	2	3	3	3	4	3	4	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	2	3	4	4	4	4	4	31

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	TOTAL
4	4	4	3	3	4	3	3	4	32
4	3	3	4	3	4	3	3	3	30
4	3	4	4	4	4	4	4	3	33
4	4	4	3	3	3	3	3	3	30
3	4	3	4	3	4	3	4	3	31
3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
4	3	3	4	3	3	4	3	3	30
4	3	3	4	4	3	3	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	4	3	34
4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
3	4	3	3	4	4	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	4	29
4	3	2	3	3	3	4	3	3	28
4	3	3	3	3	3	4	3	4	30
4	4	3	3	4	3	4	3	3	31
4	4	3	3	4	4	3	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
2	3	4	3	4	3	3	4	3	29
2	3	3	3	3	3	3	3	4	27
3	3	3	4	3	3	3	3	3	28
3	3	3	3	3	3	3	4	3	28
4	3	3	3	3	3	4	3	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	3	3	3	3	3	3	3	4	29
3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
3	4	3	3	3	3	3	4	4	30
3	3	2	4	3	3	4	4	3	29
3	4	3	4	4	3	4	4	3	32
3	4	4	4	3	4	3	3	4	32
3	4	4	3	4	4	4	4	4	34
2	4	4	3	3	3	3	3	3	28
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	4	2	4	3	4	3	3	4	30
3	3	3	3	4	3	3	3	4	29
3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
3	4	3	4	4	3	3	4	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
2	3	4	4	3	3	3	3	4	29
1	3	3	3	3	3	3	3	3	25
1	4	4	4	3	4	3	3	3	29

Lampiran 5 Data Uji Hasil Validitas

		Correlations									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.384*	.131	.074	.068	.155	.000	.244	-.030	.454**
	Sig. (2-tailed)		.015	.420	.652	.675	.339	1.000	.130	.856	.003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.384*	1	.421**	.129	.246	.346*	.184	.559**	.321*	.715**
	Sig. (2-tailed)	.015		.007	.427	.125	.029	.255	<.001	.043	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.131	.421**	1	.305	.370*	.420**	.448**	.291	.217	.698**
	Sig. (2-tailed)	.420	.007		.055	.019	.007	.004	.069	.179	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.074	.129	.305	1	-.170	.170	.147	.085	.343*	.471**
	Sig. (2-tailed)	.652	.427	.055		.294	.294	.364	.601	.030	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.068	.246	.370*	-.170	1	.182	.000	.303	.189	.394*
	Sig. (2-tailed)	.675	.125	.019	.294		.262	1.000	.058	.242	.012
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.155	.346*	.420**	.170	.182	1	.346*	.333*	.268	.611**
	Sig. (2-tailed)	.339	.029	.007	.294	.262		.029	.036	.094	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.000	.184	.448**	.147	.000	.346*	1	.231	.207	.490**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.255	.004	.364	1.000	.029		.152	.201	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.244	.559**	.291	.085	.303	.333*	.231	1	.268	.634**
	Sig. (2-tailed)	.130	<.001	.069	.601	.058	.036	.152		.094	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.9	Pearson Correlation	-.030	.321*	.217	.343*	.189	.268	.207	.268	1	.546**
	Sig. (2-tailed)	.856	.043	.179	.030	.242	.094	.201	.094		<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1	Pearson Correlation	.454**	.715**	.698**	.471**	.394*	.611**	.490**	.634**	.546**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	<.001	<.001	.002	.012	<.001	.001	<.001	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.512**	.121	-.096	-.116	.234	.394*	.040	.189	.473**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.457	.556	.475	.146	.012	.806	.242	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.512**	1	.151	-.068	-.030	.268	.292	.226	.150	.534**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.352	.675	.854	.094	.068	.161	.356	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.121	.151	1	.131	-.023	.158	.136	-.121	-.065	.371*
	Sig. (2-tailed)	.457	.352		.422	.886	.329	.402	.457	.688	.018
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	-.096	-.068	.131	1	.223	.377*	.122	.288	.234	.474**
	Sig. (2-tailed)	.556	.675	.422		.166	.017	.455	.072	.147	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	-.116	-.030	-.023	.223	1	.088	.251	.401*	.142	.398*
	Sig. (2-tailed)	.475	.854	.886	.166		.588	.118	.010	.383	.011
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	.234	.268	.158	.377*	.088	1	.245	.234	.274	.600**
	Sig. (2-tailed)	.146	.094	.329	.017	.588		.128	.146	.087	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	.394*	.292	.136	.122	.251	.245	1	.394*	.663**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.012	.068	.402	.455	.118	.128		.012	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.8	Pearson Correlation	.040	.226	-.121	.288	.401*	.234	.394*	1	.406**	.581**
	Sig. (2-tailed)	.806	.161	.457	.072	.010	.146	.012		.009	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.9	Pearson Correlation	.189	.150	-.065	.234	.142	.274	.663**	.406**	1	.600**
	Sig. (2-tailed)	.242	.356	.688	.147	.383	.087	<.001	.009		<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.473**	.534**	.371*	.474**	.398*	.600**	.715**	.581**	.600**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	.018	.002	.011	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y	
Y1	Pearson Correlation	1	-.035	-.190	-.035	.126	.103	.289	-.007	-.016	.366*	
	Sig. (2-tailed)		.830	.240	.830	.440	.527	.070	.968	.920	.020	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
Y2	Pearson Correlation	-.035	1	.326*	.182	.323*	.434**	.099	.111	.170	.538**	
	Sig. (2-tailed)	.830		.040	.262	.042	.005	.542	.494	.295	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
Y3	Pearson Correlation	-.190	.326*	1	.152	.316*	.351*	.094	.045	.289	.497**	
	Sig. (2-tailed)	.240	.040		.348	.047	.026	.564	.782	.071	.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
Y4	Pearson Correlation	-.035	.182	.152	1	.217	.330*	.320*	.217	.170	.517**	
	Sig. (2-tailed)	.830	.262	.348		.178	.037	.044	.178	.295	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
Y5	Pearson Correlation	.126	.323*	.316*	.217	1	.257	.435**	.341*	.189	.669**	
	Sig. (2-tailed)	.440	.042	.047	.178		.110	.005	.031	.242	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
Y6	Pearson Correlation	.103	.434**	.351*	.330*	.257	1	.134	.043	.211	.607**	
	Sig. (2-tailed)	.527	.005	.026	.037	.110		.411	.793	.192	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
Y7	Pearson Correlation	.289	.099	.094	.320*	.435**	.134	1	.206	.056	.561**	
	Sig. (2-tailed)	.070	.542	.564	.044	.005	.411		.202	.730	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
Y8	Pearson Correlation	-.007	.111	.045	.217	.341*	.043	.206	1	.189	.429**	
	Sig. (2-tailed)	.968	.494	.782	.178	.031	.793	.202		.242	.006	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
Y9	Pearson Correlation	-.016	.170	.289	.170	.189	.211	.056	.189	1	.465**	
	Sig. (2-tailed)	.920	.295	.071	.295	.242	.192	.730	.242		.003	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
Y	Pearson Correlation	.366*	.538**	.497**	.517**	.669**	.607**	.561**	.429**	.465**	1	
	Sig. (2-tailed)	.020	<.001	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.006	.003	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6 Tabel r Korelasi Pearson

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 7 Data Uji Hasil Reliabilitas**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.699	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.657	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.620	9

Lampiran 8 Tabel f 0,05 2

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 9 Tabel t 0,05

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	