

Pengaruh Manajemen Konflik, Kompetensi, Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Koperasi Mekar PT Gudang Garam Tbk Kediri

Dea Angela Vila Utami¹, Lina Saptaria², Diana Ambarwati³

^{1,2,3} Universitas Islam Kediri, Indonesia

E-mail: deyaangela50@gmail.com¹, linauniskakaediri@gmail.com², dianaambar88@gmail.com³

Article History:

Received: 28 Agustus 2025

Revised: 05 September 2025

Accepted: 06 September 2025

Keywords: *Manajemen Konflik, Kompetensi, Kesejahteraan Karyawan, Kepuasan Kerja Karyawan*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis mengenai Pengaruh Manajemen Konflik, Kompetensi dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri. Penelitian ini menggunakan purposive sampling dengan sampel karyawan tetap masing-masing divisi Koperasi Mekar PT Gudang Garam Tbk. Kediri yang telah bekerja minimal 5 tahun. Penelitian ini melibatkan 133 karyawan dengan sampel sebanyak 44 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS 25 for Windows melalui uji instrumen, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompetensi dan kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan di Koperasi Mekar PT Gudang Garam Tbk. Kediri.*

PENDAHULUAN

Perkembangan di era globalisasi ini menjadikan koperasi semakin memiliki banyak sekali tantangan. Tantangan-tantangan yang dialami oleh koperasi salah satunya adalah mengenai persaingan antar koperasi, sehingga jika tidak ditangani dengan baik akan sangat berdampak pada kesejahteraan karyawan. Persaingan koperasi semakin ketat pada masa globalisasi saat ini sebagai akibat dari semakin pesatnya kemajuan dunia usaha. Di era persaingan kerja yang ketat, kepuasan kerja karyawan penting diperhatikan karena berdampak pada produktivitas, loyalitas, dan kualitas layanan.

Koperasi adalah organisasi komersial yang didirikan berdasarkan prinsip solidaritas, demokrasi, dan keterlibatan anggota dalam pembangunan ekonomi (Arora et al., 2024). Koperasi juga dapat diartikan sebagai sekelompok orang atau organisasi yang memperbolehkan anggotanya datang dan pergi sesuka hati dengan bekerja sama sebagai sebuah keluarga, melakukan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan fisik satu sama lain (Inanna, 2024: 3). Koperasi mempunyai peranan penting sebagai badan usaha dalam bidang perekonomian dan pembangunan dalam mendorong perluasan perekonomian yang bermanfaat bagi masyarakat.

Koperasi merupakan tujuan ideal untuk memperluas dan mengembangkan perekonomian kerakyatan sebagai wujud perekonomian kerakyatan dalam rangka mewujudkan eksistensi

demokrasi. Koperasi berperan dalam kesejahteraan anggotanya selain membantu perekonomian dan kesejahteraan masyarakat secara umum. Akibatnya, faktor sumber daya manusia (SDM) seperti kepuasan kerja karyawan sama pentingnya dengan keberhasilan koperasi seperti halnya faktor keuangan. Pekerja merupakan sumber daya yang penting bagi setiap perusahaan, khususnya organisasi usaha koperasi. Koperasi menghadapi sejumlah kesulitan, seperti perubahan peraturan, persaingan perusahaan, dan perubahan lanskap ekonomi. Salah satu elemen yang mungkin berdampak pada output dan produktivitas di koperasi adalah kepuasan kerja. Salah satu elemen penting dalam lingkungan kerja kooperatif adalah tingkat kebahagiaan karyawan.

Menurut Waleleng et al., (2024), kepuasan kerja adalah perasaan senang terhadap pekerjaan akibat terpenuhinya tujuan kerja, kondisi lingkungan, serta kompensasi dan benefit. Kepuasan kerja berperan penting dalam produktivitas dan kestabilan organisasi. Robbins dan Judge (2019:9) menyebutnya sebagai perasaan positif hasil evaluasi terhadap aspek-aspek pekerjaan. Dengan demikian, pengelolaan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah langkah strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Manajemen konflik merupakan metode yang digunakan untuk mengelola dan menyelesaikan konflik dengan tujuan meningkatkan kinerja individu serta mendukung produktivitas organisasi (Situmeang et al., 2023). Konflik di tempat kerja tidak dapat dihindari, terutama dalam lingkungan yang dinamis seperti koperasi karyawan. Menurut Thomas (2020:40), manajemen konflik yang efektif dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung kolaborasi antar anggota organisasi. Sebaliknya, konflik yang tidak terkelola dengan baik dapat memicu ketegangan, mengurangi produktivitas, dan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Tingkat produktivitas karyawan yang menurun pastinya sangat berdampak besar bagi tingkat kesejahteraan karyawan. Berdasarkan penelitian oleh Rahmawati dan Putra (2021:55) menunjukkan, bahwa manajemen konflik yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui peningkatan kualitas komunikasi dan pengurangan stres di tempat kerja.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa konflik jarang terjadi antar karyawan, namun miskomunikasi menjadi masalah yang sering muncul di Koperasi Mekar PT Gudang Garam Tbk. Kediri. Kesalahan ini terjadi sebab terbatasnya komunikasi di unit Gudang Garam, sehingga banyak informasi yang tidak tersampaikan dengan baik. Konflik biasanya sering terjadi antara seksi akuntansi dengan pertokoan, maupun seksi keuangan dengan pertokoan, hal ini disebabkan karena banyak terjadinya alur transaksi dan terbatasnya waktu, menjadikan karyawan berburu dengan waktu untuk mekanisme penyelesaian biasanya konflik di lapangan dari pelaksana akan melapor ke pengawas/supervisor, dan dilanjutkan ke kepala seksi. Kemudian akan berkoordinasi dengan seksi lain ketika itu terjadi masalah di luar bidangnya. Selain manajemen konflik, kesejahteraan juga memengaruhi kepuasan kerja. Purba (2019:80) menyatakan bahwa kesejahteraan adalah penghargaan tidak langsung yang menjadi hak karyawan. Karyawan yang sejahtera pastinya juga akan berpengaruh kepada peningkatan keterampilan dan kompetensi-kompetensi yang dimilikinya, sebab jika karyawan sudah merasa sejahtera dan nyaman pada pekerjaan yang dilakukan perusahaan sudah berhasil dalam memfasilitasi karyawan untuk dapat berkembang secara optimal sehingga produktivitas menjadi meningkat. Kompetensi adalah kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan karyawan untuk menjalankan tugas secara efektif.

Nugroho et al. (2022:106) menyatakan bahwa kompensasi, kesehatan, dan lingkungan kerja secara langsung memengaruhi kepuasan karyawan. Wawancara menunjukkan mayoritas karyawan merasa gaji yang diterima sudah sesuai. Gaji yang diperoleh dinilai setara dengan beban kerja yang ditanggung masing-masing individu. Perbedaan besaran gaji antara manajer dan karyawan biasa dianggap wajar karena perbedaan tanggung jawab dan tekanan kerja yang

dihadapi. Para karyawan juga menyatakan bahwa berapapun jumlah gaji yang diterima, baik besar maupun kecil, yang terpenting adalah mereka dapat menjaga penampilan dengan baik dan tingkat stres yang dirasakan tetap sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. Fenomena ini sesuai dengan pandangan ahli bahwa kompensasi, kesehatan, dan lingkungan kerja memengaruhi kepuasan. Di lapangan, Koperasi Mekar PT Gudang Garam Tbk. Kediri terbukti memperhatikan aspek tersebut. Perusahaan tidak hanya memberikan kompensasi yang layak, tetapi juga mengikutsertakan karyawan magang dan PKL dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Selain itu, karyawan yang memiliki sertifikasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan juga mendapatkan apresiasi berupa bonus, terutama jika perusahaan mengalami peningkatan profit pada tahun berjalan. Kebijakan-kebijakan tersebut menunjukkan bahwa perusahaan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan suportif.

Dengan demikian, karyawan merasa diperhatikan dan hal ini meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja mereka di Koperasi Mekar PT Gudang Garam Tbk. Kediri. Selain kesejahteraan, kompetensi karyawan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja di koperasi. Kompetensi adalah kemampuan menjalankan tugas berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja yang mencakup keahlian profesional dan teknis. Kompetensi yang baik meningkatkan kepercayaan diri dan persepsi karyawan terhadap nilai kontribusinya pada organisasi. Handayani et al. (2020) menyatakan bahwa kompetensi menjembatani hubungan antara pelatihan dan kepuasan kerja. Wawancara menunjukkan bahwa beragamnya kompetensi karyawan membantu dalam menyelesaikan berbagai masalah di Koperasi Mekar PT Gudang Garam Tbk. Kediri. Sertifikasi menjadi salah satu bentuk fisik yang menjelaskan bahwa seorang individu atau karyawan diakui memiliki sebuah kompetensi. Seperti halnya sertifikasi KSP / USP – Koperasi yang dibutuhkan oleh Manager/Kepala Cabang di simpan pinjam maupun bagian akuntansi. Sertifikasi tersebut diperlukan oleh mereka sebab mereka dalam bekerja berhubungan langsung dengan publik dan harus bertanggung jawab pada tindakan dan etika yang mereka lakukan.

Sertifikasi KSP/USP adalah bukti kompetensi dari LSP Koperasi yang berlisensi resmi BNSP. Sertifikat ini menunjukkan bahwa seseorang telah kompeten di bidang pengelolaan simpan pinjam koperasi. Selanjutnya sertifikasi *Customer Service* Koperasi, juga diberikan oleh Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri kepada para karyawan *front office* dan kasir, hal ini untuk menumbuhkan kompetensi mengenai etika dalam bersikap dan berbicara yang baik kepada pelanggan. Selain 2 sertifikasi di atas, sertifikasi dan pelatihan-pelatihan diberikan sesuai dengan kebutuhan koperasi dari tahun ketahunya dalam menunjang peningkatan dan pertumbuhan koperasi yang sehat, seperti pelatihan mengenai penanganan kebakaran dan terjadinya gempa. Dengan adanya berbagai bentuk sertifikasi dan pelatihan tersebut, menunjukkan bahwa karyawan Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri tidak hanya kompeten dalam menjalankan tugasnya, tetapi juga mendapatkan perhatian terhadap pengembangan profesionalisme. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan mencakup lebih dari sekadar finansial, meliputi peningkatan kualitas kerja secara berkelanjutan. Sebagai perusahaan rokok terbesar di Kediri, PT Gudang Garam Tbk. dengan jumlah karyawan yang besar perlu memperhatikan aspek kesejahteraan lain seperti pendidikan, kesehatan, dan rekreasi.

Kompleksnya permasalahan yang terjadi di PT. Gudang Garam Tbk. Kediri mendorong beberapa karyawan untuk dapat mendirikan Koperasi. Jenis koperasi yang didirikan oleh PT. Gudang Garam Tbk. Kediri ialah koperasi simpan pinjam. Koperasi simpan pinjam adalah koperasi yang menghimpun simpanan dan menyalurkan pinjaman kepada anggota dengan bunga lebih rendah dibanding lembaga keuangan lain (Rudianto & Achyani, 2022). Kepuasan kerja

merupakan faktor penting dalam dunia kerja yang mencerminkan perasaan positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Fenomena yang terjadi di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri memperlihatkan bahwa manajemen konflik yang baik, kesejahteraan yang diperhatikan, dan kompetensi karyawan yang ditingkatkan melalui pelatihan serta sertifikasi, secara bersama-sama memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Ketiga variabel tersebut penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang selaras, produktif, dan mendukung pertumbuhan koperasi berkelanjutan. Namun, terdapat kesenjangan penelitian terkait hubungan ketiga faktor tersebut terhadap kepuasan karyawan yang mana pada penelitian sebelumnya, penelitian lebih banyak dilakukan di sektor perusahaan swasta dan organisasi formal lainnya, sementara penelitian ini fokus pada koperasi karyawan, yang memiliki struktur dan dinamika kerja yang berbeda. Selain itu penelitian terdahulu umumnya hanya meneliti salah satu atau dua variabel seperti manajemen konflik, kompetensi, atau kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggabungkan variabel ketiga tersebut secara simultan untuk melihat dampak yang lebih menyeluruh terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi. Karyawan Mekar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri. Sehingga peneliti mengangkat judul “Pengaruh Manajemen Konflik, Kompetensi, dan Kesejahteraan Karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Karyawan Mekar PT Gudang Garam Tbk Kediri”.

LANDASAN TEORI

Manajemen Konflik

Menurut Situmeang et al., (2023) mendefinisikan manajemen konflik sebagai proses yang mencakup perencanaan hingga pengendalian berbagai aktivitas. Situmeang et al., (2023) menyebutkan bahwa manajemen konflik dapat diukur melalui indikator seperti miskomunikasi, perbedaan tujuan dan persepsi, ketergantungan tugas, serta gangguan emosional.

Kompetensi adalah kemampuan menjalankan tugas berdasarkan pengetahuan, keterampilan, atau faktor pendukung lainnya. Keahlian ini mencakup unsur-unsur seperti pengetahuan profesional, keahlian di bidang pekerjaan, dan perilaku kerja terampil. Menurut Nuzulman et al., (2022) terdapat beberapa indikator yang digunakan sebagai alat ukur kompetensi diantaranya pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan minat.

Kesejahteraan Karyawan

Menurut (Pratama & Giovanni, 2021, hal. 27), Kesejahteraan dapat tercapai ketika pegawai menerima penghasilan yang memadai serta memiliki akses terhadap jaminan sosial yang dapat memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarganya, sekaligus mendukung peningkatan produktivitas dan daya beli masyarakat. Menurut Lestari et al. (2021) menyebutkan indikator kesejahteraan karyawan meliputi pendapatan, tingkat pendidikan, dan kualitas kesehatan.

Kepuasan Kerja

Bonita et al. (2024:1240) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya, mencakup situasi kerja, hubungan antar rekan, imbalan, serta faktor fisik dan psikologis. Menurut Nuzulman et al., (2022) menyebutkan bahwa indikator kepuasan kerja meliputi jenis pekerjaan, relasi antar rekan, gaji, promosi, dan supervisi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif survei untuk menganalisis pengaruh manajemen konflik, kompetensi, dan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi

Mekar PT Gudang Garam Tbk Kediri. Sebanyak 44 karyawan tetap dengan masa kerja ≥ 5 tahun dipilih melalui purposive sampling. Data diperoleh lewat kuesioner Likert dan wawancara, lalu dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS 25. Instrumen telah lolos uji validitas, reliabilitas, dan analisis diawali dengan uji asumsi klasik. Model penelitian dirumuskan sebagai $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, di mana Y adalah kepuasan kerja dan X merupakan variabel bebas. Uji t, uji F, dan koefisien determinasi digunakan untuk menguji hipotesis dan kekuatan model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	Probabilitas	Keterangan
X1.1	0,000	Valid
X1.2	0,000	Valid
X1.3	0,000	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,000	Valid
X1.6	0,000	Valid
X1.7	0,000	Valid
X1.8	0,000	Valid
X1.9	0,000	Valid
X1.10	0,000	Valid
X2.1	0,000	Valid
X2.2	0,000	Valid
X2.3	0,000	Valid
X2.4	0,000	Valid
X2.5	0,000	Valid
X2.6	0,000	Valid
X2.7	0,000	Valid
X2.8	0,000	Valid
X2.9	0,000	Valid
X2.10	0,000	Valid
X2.11	0,000	Valid
X2.12	0,000	Valid
X3.1	0,000	Valid
X3.2	0,000	Valid
X3.3	0,000	Valid
X3.4	0,000	Valid
X3.5	0,000	Valid

X3.6	0,000	Valid
Y.1	0,003	Valid
Y.2	0,001	Valid
Y.3	0,000	Valid
Y.4	0,002	Valid
Y.5	0,000	Valid
Y.6	0,000	Valid
Y.7	0,000	Valid
Y.8	0,001	Valid
Y.9	0,000	Valid
Y.10	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan data hasil pengujian pada tabel 1 di atas, hasil uji validitas variabel Manajemen Konflik (X1), Kompetensi (X2), Kesejahteraan Karyawan (X3) dan Kepuasan Kerja (Y), dapat disimpulkan bahwa dari semua item dalam tiap variabel mendapatkan nilai sig. lebih kecil dari 0,05. Sehingga semua item pernyataan dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Manajemen Konflik (X1)	0,771	>0,60	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,764	>0,60	Reliabel
Kesejahteraan Karyawan (X3)	0,787	>0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,714	>0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian ada tabel 2 di atas, dapat dikatakan bahwa semua data reliabel karena semua data memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,6. Sehingga semua data yang digunakan dalam penelitian, semuanya reliabel atau andal.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
Manajemen Konflik (X1), Kompetensi (X2), Kesejahteraan Karyawan (X3), Kepuasan Kerja (Y)	0,200	<0,05	Normal

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 diatas, nilai sig. $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig. F	α	Keterangan
Manajemen Konflik (X1)	0,730	$>0,05$	Linear
Kompetensi (X2)	1,227	$>0,05$	Linear
Kesejahteraan Karyawan (X3)	0,578	$>0,05$	Linear

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 diatas, masing-masing variabel independen memiliki nilai sig *deviation from linearity* $> 0,05$. Maka disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara variabel independen terhadap variabel depeneden.

Uji Multikolinieritas

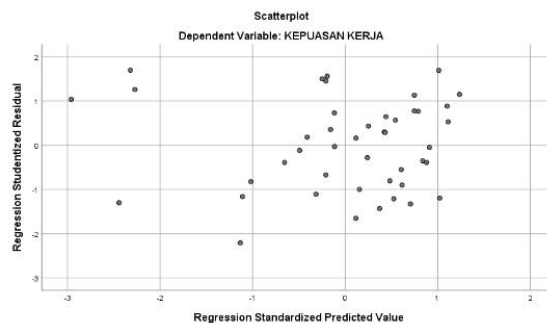
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Manajemen Konflik (X1)	0,399	2.504	Bebas Multikoleniaritas
Kompetensi (X2)	0,374	2.676	Bebas Multikoleniaritas
Kesejahteraan Karyawan (X3)	0,342	2.982	Bebas Multikoleniaritas

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan data analisis pada tabel 5 diatas, nilai *tolerance* dari setiap variabel $< 0,10$ artinya tidak terjadi masalah multikoleniaritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan data analisis pada gambar 1 diatas, titik-titik menyebar dengan pola tidak jelas

diatas serta dibawah angja 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linir Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta (a)	1.525			
Manajemen Konflik (X1)	.013	0,358	0,723	Tidak Signifikan
Kompetensi (X2)	.525	4,956	0,000	Signifikan
Kesejahteraan Karyawan (X3)	.431	4,308	0,000	Signifikan

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6 maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 1.525 + 0,013X_1 + 0,525X_2 + 0,431X_3$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 1,525 artinya apabila tidak ada pengaruh antara variabel Manajemen Konflik (X1), Kompetensi (X3) dan Kesejahteraan Karyawan (X3), maka Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai sebesar 1,525.
- 2) Variabel Manajemen Konflik (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0.013 jika variabel Manajemen Konflik (X1) naik 1 satuan, maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0.013.
- 3) Variabel Kompetensi (X2) memiliki nilai koefisien 0.525. jika variabel Kompetensi (X2) naik 1 satuan, maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan bertambah 0.525.
- 4) Variabel Kesejahteraan Karyawan (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0.431. jika variabel Kesejahteraan Karyawan (X3) naik 1 satuan, maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan bertambah 0.431.

Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	T	Signifikan	Keterangan
Manajemen Konflik	0,358	0,723	H ₀ diterima, H _a ditolak
Kompetensi	4,956	0,000	H _a diterima, H ₀ ditolak
Kesejahteraan Karyawan	4,308	0,000	H _a diterima, H ₀ ditolak

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 7, berikut penjelasan pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat:

- 1) Uji t pada Manajemen Konflik (X₁) menunjukkan nilai signifikansi 0,723 > 0,05, sehingga H₀ diterima dan H_a ditolak. Artinya, secara parsial manajemen konflik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

- 2) Uji t pada Kompetensi (X_2) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 3) Uji t pada Kesejahteraan Karyawan (X_3) juga menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, kesejahteraan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji F

Tabel 8 Uji F

Variabel	Signifikan	Keterangan
Manajemen Konflik, Kompetensi, Kesejahteraan Karyawan	0,000	H_0 diterima, H_a ditolak

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 8 diatas, dapat dilihat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dilihat nilai signifikansinya. Nilai Sig $0.001 < 0,05$ dengan nilai hitung $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $6.926 > 2.021$ yang menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa secara simultan variabel manajemen konflik (X_1), kompetensi (X_2), kesejahteraan karyawan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi R^2

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R square	Adjusted R Square
0,943	0,890	0,879

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat variabel manajemen konflik (X_1), kompetensi (X_2), dan kesejahteraan karyawan (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada hasil pengujian data didapatkan nilai korelasi R sebesar 0.585 artinya terdapat hubungan antara variabel manajemen konflik, kompetensi, kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai 0.342 yang berarti mempengaruhi kepuasan sebesar 34,2% sisanya sebesar 65,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian diatas dan analisis dari bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Manajemen Konflik, Kompetensi Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri sebagai berikut :

- 1) Tidak berpengaruh signifikan secara parsial Manajemen Konflik (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada Koperasi PT. Gudang Garam Tbk. Kediri.
- 2) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Kompetensi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada Koperasi PT. Gudang Garam Tbk. Kediri
- 3) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Kesejahteraan Karyawan (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada Koperasi PT. Gudang Garam Tbk. Kediri
- 4) Terdapat pengaruh signifikan secara simultan Manajemen Konflik (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), Terdapat pengaruh signifikan secara simultan Kompetensi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), Terdapat pengaruh signifikan secara simultan Kesejahteraan

Karyawan (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada kopkar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri.

DAFTAR REFERENSI

- Aldin, C. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Ruang Al Aqsa Lantai 5 Pada Rumah Sakit Haji Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 13 (9), 1-21.
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1-9.
- Arista, B., Ulfah, M., & Sumarton, B. G. (2022). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Koperasi Karyawan Tirta Dharma.
- Arora, A. M. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Koperasi Tani Jasa Tirta Sendang Tulungagung*. Universitas Islam Kadir, Fakultas Ekonomi. Kediri: Manajemen.
- Badriyah, K., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Teamwork, Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Di Koperasi Mekar Pt. Gudang Garam Tbk, KEDIRI. *Jurnal Mahasiswa*, 4(3), 36-54
- Bonita, L., Abdurahman, K. R., Jenderal, U., & Yani, A. (2024). *Teachers Through Work Motivation And Physical Work Environment Optimalisasi Kepuasan Kerja Guru Pns Sma Negeri Xyz Bandung Barat Melalui Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Pendidikan merupakan suatu hal yang memegang peran sangat penting dimanaset*. 7, 1240–1250.
- Cahyono, A. D. (2020). Studi Kepustakaan Mengenai Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalandi Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Pamenang -JIP*, 2 (2), 1-6.
- Dewi, U. K. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati)*. 1–23. [https://repository.stiemahardhika.ac.id/2499/3/17210004-JURNAL UPHIK KARTIKA DEWI.pdf](https://repository.stiemahardhika.ac.id/2499/3/17210004-JURNAL%20UPHIK%20KARTIKA%20DEWI.pdf)
- Doris, A. (2019). Analisis Hubungan Manajemen Konflik Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk III Reksodiwiry Padang. *NERS Jurnal Keperawatan*, 15(2), 155. <https://doi.org/10.25077/njk.15.2.155-162.2019>
- Endah Kurniawati, S.E., M.M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Moh. Nasrudin, Ed.).
- Handayani, R., Putra, W., & Nugroho, A. (2020). The role of competency in mediating the relationship between training and job satisfaction. *Journal of Human Resource Development*, 8(2), 123-138.
- Hartanto, R., & Indriyani, D. (2023). Pengaruh kompetensi karyawan terhadap
- Hauff, S., et al. (2020). *Work-Life Balance and Job Satisfaction*. International Journal of Human Resource Management.
- Hidayat, G. (2023). Analisis of Employee Work Discipline in Tandangsari Multiple Business Cooperatives Sumedang. *JOBM-Journal Of Bussines Management Basic*, 5(1), 27–35.

<https://doi.org/10.31539/costing.v6i2.5278>

- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *IJSE – Indonesian Journal on Software Engineering*, 5 (1), 19- 28.
- Inanna.(2024). *MANAJEMEN KOPERASI :PENDEKATAN CASE METHOD &*
- Iskandar, F., & Sari, N. (2025). Pengaruh perhatian terhadap kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja: Studi pada perusahaan dengan fasilitas kesehatan dan keseimbangan kerja-kehidupan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 16(2),115-130.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). KONSEP UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS Dengan menggunakan SPSS. *Preprints* (pp.1-12).Makassar: Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI). *Journal of Information System, Applied, Management, Accountingand Research*, 6(1), 77-87.
- Keuangan UMKM di Kota Batam. *Jurnal Akuntansi Bareleng*, 3 (2).
- Khatulistiwa Pdam Kota Pontianak. *Jurnal Pendidikan dan pembelajaran*, 11(11), 2606-2612.
- Kurniawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: PT.Nasya Expanding Management.
- Lestari, T. I., Djaelani, A. K., & Mustapita, A. F. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah Dan Kesejahteraan Karyawan erhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Studi Pada Perusahaan Bhanda Ghara Reksa Logistics (Persero) Jakarta. *e – Jurnal Riset Manajemen*, 10 (11), 70-82.
- Mardan, Moh. Subchan. "Analisis Kompetensi Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seram Bagian Timur." *Hipotesa* 14, no. 1 (2020): 92-107.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>