



**PENGARUH PROGRAM PENGEMBANGAN SDM,  
MANAJEMEN KONFLIK, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA NABILA  
PUBLIC SCHOOL (TK, SD, SMP, SMK)**

**SKRIPSI**

Oleh:

**FELINIA CHRISTIA NATA INDAH**

**20210500120**

**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2025**



**PENGARUH PROGRAM PENGEMBANGAN SDM,  
MANAJEMEN KONFLIK, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA NABILA  
PUBLIC SCHOOL (TK, SD, SMP, SMK)**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar  
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis  
Universitas Buddhi Dharma Tangerang  
Jenjang Pendidikan Strata 1**

**Oleh :**

**FELINIA CHRISTIA NATA INDAH**

**20210500120**

**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2025**

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAH SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Felinia Christia Nata Indah  
NIM : 20210500120  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Program Pengembangan SDM, Manajemen Konflik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Nabila Public School (TK, SD, SMP, SMK).

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 15 September 2024

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



**Pujiarti, S.E., M.M.**  
NIDN: 0419096601



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN: 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG

SURAT PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Program Pengembangan SDM, Manajemen Konflik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Nabila Public School (TK, SD, SMP, SMK).

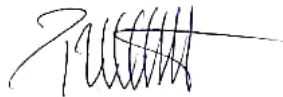
Disusun oleh,  
Nama Mahasiswa : Felinia Christia Nata Indah  
NIM : 20210500120  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen S1  
Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 18 Desember 2024

Menyetujui,

Pembimbing,



**Pujiarti, S.E., M.M.**  
NIDN: 0419096601

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN: 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Nama : Pujiarti, S.E., M.M.  
Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,  
Nama Mahasiswa : Felinia Christia Nata Indah  
NIM : 20210500120  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Program Pengembangan SDM,  
Manajemen Konflik, Dan Lingkungan Kerja  
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Nabila  
Public School (TK, SD, SMP, SMK).

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 18 Desember 2024

Menyetujui,  
Pembimbing,

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,



Pujiarti, S.E., M.M.  
NIDN: 0419096601



Eso Hernawan, S.E., M.M.  
NIDN: 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Felinia Christia Nata Indah  
NIM : 20210500120  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Program Pengembangan SDM, Manajemen Konflik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Nabila Public School (TK, SD, SMP, SMK)

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**SANGAT MEMUASKAN**" oleh Tim Penguji pada hari Senin, tanggal 24 Februari 2025.

Nama Penguji


Tanda Tangan

Ketua Penguji : Eso Hernawan, S.E., M.M.  
NUPTK : 8942754655130172

Penguji I : Gregorius Widivanto, S.E., M.M.  
NUPTK : 7449738639130063

Penguji II : Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M.  
NUPTK : 0533752653130113

Dekan Fakultas Bisnis,

  
Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.  
NUPTK : 9759751652230072

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis skripsi ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan orisinal penelitian ini saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tidak dapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain. Kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Karya skripsi ini tidak terdapat (kebohongan), pemalsuan seperti buku, artikel jurnal data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi, atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan saat ini dibuat dengan benar sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan tidak benaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang saya telah per oleh karena karya tulis ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma Tangerang.

Tangerang, 18 Desember 2024

Yang membuat pernyataan,



Felinia Christia Nata Indah

NIM: 20210500120

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Dibuat oleh,

NIM : 20210500120  
Nama Mahasiswa : Felinia Christia Nata Indah  
Jenjang Studi : Strata 1 (S1)  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non Exclusive Royalty-free Right) atas karya ilmiah kami yang berjudul: "Pengaruh Program Pengembangan SDM, Manajemen Konflik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Nabila Public School (TK, SD, SMP, SMK)", beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatan, mengelola dalam pangkalan data (database), Mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Tangerang, 18 Desember 2024

Penulis,



Felinia Christia Nata Indah

**PENGARUH PROGRAM PENGEMBANGAN SDM, MANAJEMEN  
KONFLIK, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PADA NABILA PUBLIC SCHOOL (TK, SD, SMP,  
SMK).**

**ABSTRAK**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi elemen krusial dalam memastikan organisasi, khususnya lembaga pendidikan seperti Nabila Public School, dapat beradaptasi dengan dinamika lingkungan yang kompetitif. Tantangan yang dihadapi meliputi kurangnya program pengembangan SDM yang berkelanjutan, manajemen konflik yang kurang efektif, serta lingkungan kerja yang belum optimal, yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program pengembangan SDM, manajemen konflik, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Nabila Public School.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Nabila Public School dengan jumlah responden sebanyak 45 orang. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode statistik untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Kemudian dibantu analisis data dengan menggunakan SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pengembangan SDM, manajemen konflik yang efektif, dan lingkungan kerja yang positif memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh sebesar 3,756 ( $X_1$ ), -0,006 ( $X_2$ ), 5,625 ( $X_3$ ), t tabel sebesar 1,68107 dan hasil uji F yang diperoleh yaitu sebesar 58,892 dengan F tabel sebesar 2,83.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja di Nabila Public School, diperlukan perhatian khusus pada pengembangan SDM, manajemen konflik, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Rekomendasi strategis diharapkan dapat membantu institusi ini menghasilkan tenaga pendidik yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

**Kata Kunci : Pengembangan SDM, Manajemen Konflik, Lingkungan Kerja,  
Kepuasan Kerja.**

***The Effect of Human Resources Development Program, Conflict Management, and Work Environment on Employee Job Satisfaction in Nabila Public School (Kindergarten, Elementary, Middle School, Vocational School).***

**ABSTRACT**

*Human Resource Management (HR) is a crucial element in ensuring organizations, especially educational institutions such as Nabila Public School, can adapt to competitive environmental dynamics. The challenges faced include the lack of sustainable human resource development programs, less effective conflict management, and the work environment that is not yet optimal, which has the potential to influence employee job satisfaction.*

*This study aims to analyze the effect of HR development programs, conflict management, and work environment on employee job satisfaction in Nabila Public School.*

*This study uses a quantitative approach with data collection through questionnaires distributed to Nabila Public School employees with 45 respondents. The data obtained were analyzed using statistical methods to test the relationship between the variables under study. Then assisted by data analysis using SPSS version 25.*

*The results showed that the HR development program, effective conflict management, and a positive work environment had a significant influence on employee job satisfaction. Based on the t test results obtained at 3,756 (x1), -0.006 (x2), 5,625 (x3), t table of 1,68107 and the results of the F test obtained were 58.892 with F table of 2.83.*

*This study concluded that in order to increase job satisfaction in Nabila Public School, special attention is needed for the development of human resources, conflict management, and the creation of a conducive work environment. Strategic recommendations are expected to help this institution produce competent and highly competitive educators.*

***Keywords : HR Development, Conflict Management, Work Environment, Job Satisfaction.***

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa dan kedua orang tua, sehingga penulisan skripsi ini dapat berjalan dengan baik dan terselesaikan dengan tepat waktu. Tujuan penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Program Strata 1 (S1) di Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma yang berjudul “Pengaruh Program Pengembangan SDM, Manajemen Konflik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Nabila Public School (TK, SD, SMP, SMK)”.

Dalam proses penyusunan skripsi ini banyak rintangan yang penulis temui. Penulis menyadari bahwa proses ini tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak adanya bimbingan, arahan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., B.K.P., C.T.C., selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Ibu Pujiarti, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, maupun pikiran untuk memberikan bimbingan, pengarahan, serta masukan berupa kritik dan saran yang sangat bermanfaat sehingga penulisan skripsi ini dapat selesai dengan baik.
5. Seluruh Dosen Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan.
6. Teruntuk keluarga tercinta yang selama ini selalu memberikan dukungan baik moril, material dan doa kepada penulis agar selalu mendapatkan yang terbaik.
7. Teruntuk Amel, Jeje, Hendra dan Miko sahabat seperjuangan dalam penyusunan skripsi ini yang selalu memotivasi, membantu dan bertukar pikiran sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

8. Teruntuk Tasya, Silva, Nanda sahabat dekat dari SMP yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Teruntuk seluruh teman perkuliahan Universitas Buddhi Dharma yang telah saling memberikan informasi, membagikan ilmu serta masukan dalam proses penyusunan skripsi ini.
10. Serta pihak-pihak lain yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan dan kesalahan mengingat terbatasnya pengetahuan dan pengalaman penulis. Dengan demikian, penulis menerima dengan senang hati segala kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.

Tangerang, 18 Desember 2024

Penulis,

**Felinia Christia Nata Indah**  
**NIM: 20210500120**

## DAFTAR ISI

**JUDUL LUAR**

**JUDUL DALAM**

**LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**SURAT PERNYATAAN**

**LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan Masalah .....	6
E. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>10</b>
A. Gambaran Umum Teori .....	10
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
3. Program Pengembangan SDM .....	13

4. Manajemen Konflik .....	17
5. Lingkungan Kerja.....	21
6. Kepuasan Kerja Karyawan.....	25
B. Hasil Penelitian Terdahulu .....	29
C. Kerangka Pemikiran.....	32
D. Perumusan Hipotesis.....	33
1. Pengaruh Program Pengembangan SDM (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) .....	33
2. Pengaruh Manajemen Konflik (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) .....	33
3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. .....	34
4. Pengaruh Program Pengembangan SDM (X1), Manajemen Konflik (X2), Dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
A. Jenis Penelitian.....	36
1. Pengertian Penelitian Deskriptif .....	36
2. Pengertian Penelitian Kuantitatif .....	36
B. Objek Penelitian .....	36
1. Sejarah Nabila Public School.....	37
2. Visi dan Misi Nabila Public School .....	38
3. Struktur Organisasi Nabila Public School .....	38
4. Deskripsi Pekerjaan ( <i>Job Description</i> ) .....	40
C. Jenis dan Sumber Data .....	43
1. Jenis Data .....	43

2. Sumber Data.....	43
D. Populasi dan Sampel .....	45
1. Populasi.....	45
2. Sampel.....	45
E. Teknik Pengumpulan Data .....	45
1. Teknik Pengumpulan Data Primer .....	45
2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder.....	46
3. Kepustakaan .....	46
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	47
G. Teknik Analisis Data .....	51
1. Uji Data .....	51
2. Uji Model Statistik .....	56
3. Uji Hipotesis .....	59
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>61</b>
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	61
1. Deskripsi Data Responden .....	62
2. Deskripsi Variabel Bebas .....	66
B. Hasil Analisis Penelitian .....	106
1. Uji Data Penelitian .....	106
2. Uji Asumsi Klasik .....	114
3. Uji Model Statistik .....	119
C. Uji Hipotesis Penelitian .....	126
1. Uji t (Parsial).....	126
2. Uji F (Simultan) .....	128
D. Pembahasan.....	129

<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>129</b>
A. Kesimpulan .....	132
B. Saran.....	134

**DAFTAR PUSTAKA**

**RIWAYAT HIDUP**

**SURAT KETERANGAN RISET**

**LAMPIRAN**

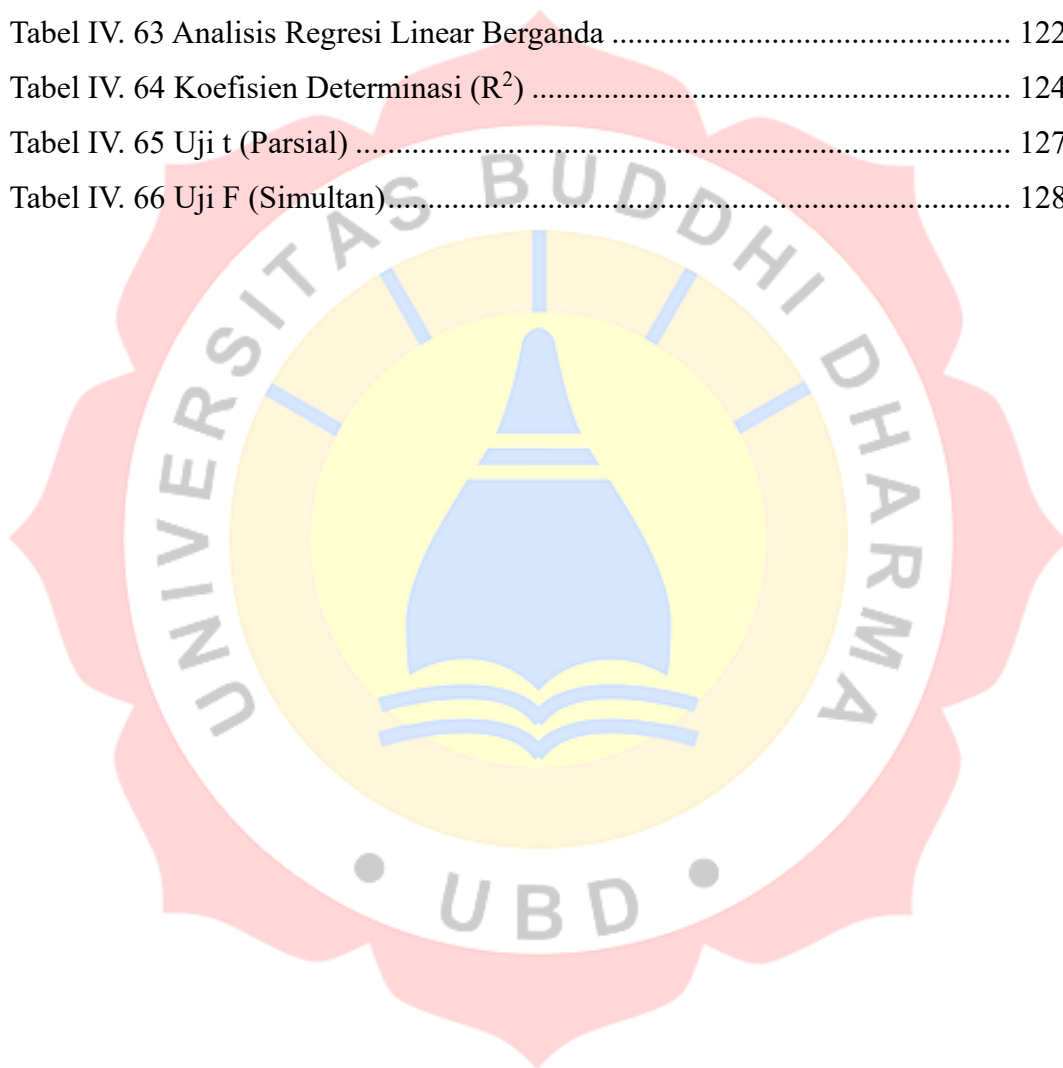


## DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 .....	29
Tabel III. 2.....	47
Tabel IV. 3 Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
Tabel IV. 4 Data Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel IV. 5 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	64
Tabel IV. 6 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	65
Tabel IV. 7 Tanggapan Responden tentang Keterampilan Mengajar .....	66
Tabel IV. 8 Tanggapan Responden tentang Implementasi Alat Bantu Baru .....	67
Tabel IV. 9 Tanggapan Responden tentang Menguasai Materi.....	68
Tabel IV. 10 Tanggapan Responden tentang Partisipasi Pelatihan.....	69
Tabel IV. 11 Tanggapan Responden tentang Kompetensi Kerja .....	70
Tabel IV. 12 Tanggapan Responden tentang Pengetahuan.....	71
Tabel IV. 13Tanggapan Responden tentang Kualitas Fasilitas Pelatihan.....	72
Tabel IV. 14 Tanggapan Responden tentang Meningkatkan Kinerja .....	73
Tabel IV. 15 Tanggapan Responden tentang Evaluasi Kinerja .....	74
Tabel IV. 16 Tanggapan Responden tentang Kualitas Instruktur Pelatihan .....	75
Tabel IV. 17 Tanggapan Responden tentang Kondisi Yang Tidak Sesuai.....	76
Tabel IV. 18 Tanggapan Responden tentang Ekspektasi.....	77
Tabel IV. 19 Tanggapan Responden tentang Pola Komunikasi.....	78
Tabel IV. 20 Tanggapan Responden tentang Perbedaan Status.....	79
Tabel IV. 21 Tanggapan Responden tentang Mengenali Pola .....	80
Tabel IV. 22 Tanggapan Responden tentang Analisis Situasi .....	81
Tabel IV. 23 Tanggapan Responden tentang Potensi Masalah.....	82
Tabel IV. 24 Tanggapan Responden tentang Keterbukaan Komunikasi .....	83
Tabel IV. 25 Tanggapan Responden tentang Evaluasi Kinerja .....	84
Tabel IV. 26 Tanggapan Responden tentang Memperbaiki Hubungan .....	85
Tabel IV. 27 Tanggapan Responden tentang Komunikasi Yang Terbuka.....	86
Tabel IV. 28 Tanggapan Responden tentang Merasa dihargai oleh rekan kerja....	87
Tabel IV. 29 Tanggapan Responden tentang Mendukung Kesehatan Mental .....	88

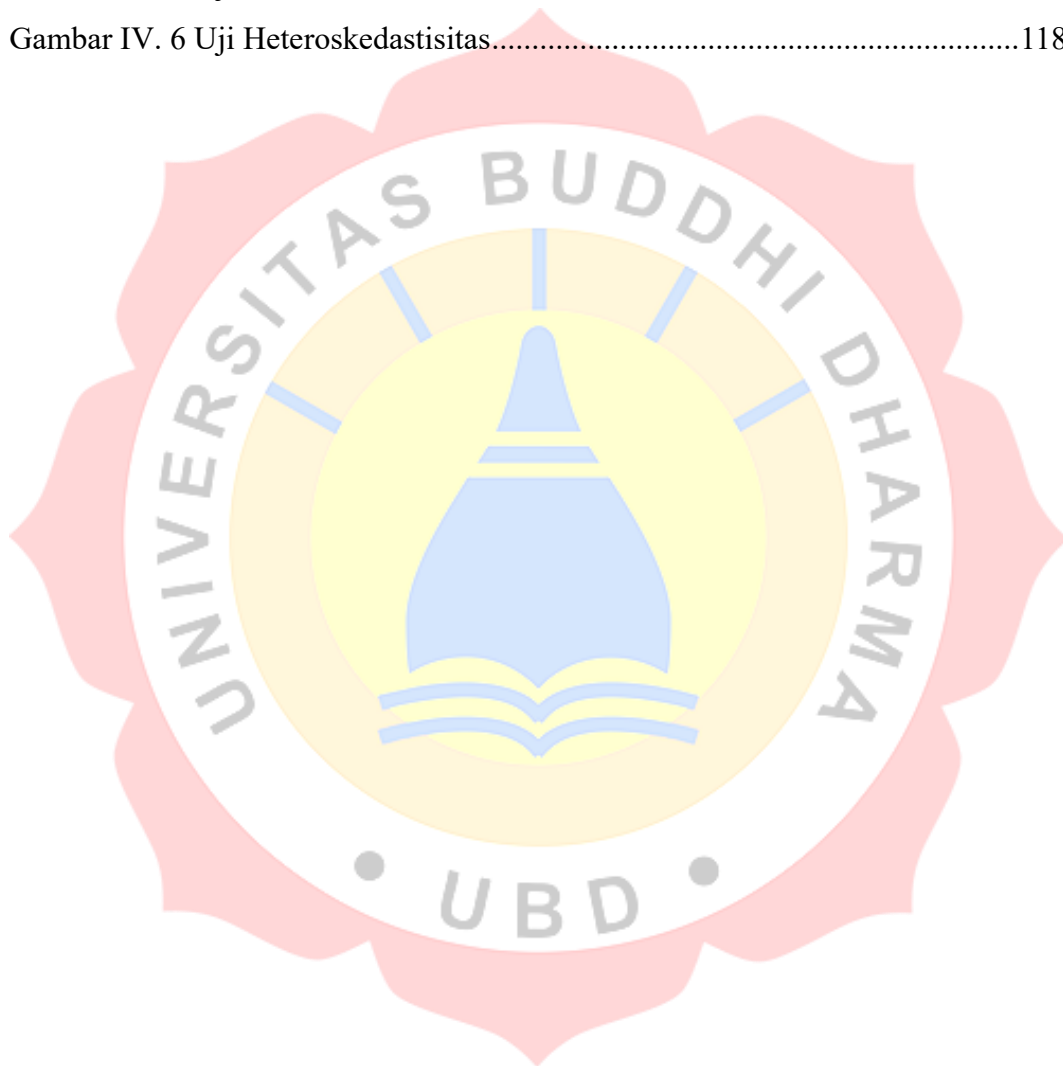
Tabel IV. 30 Tanggapan Responden tentang Metode kerja yang efektif dan efisien .....	89
Tabel IV. 31 Tanggapan Responden tentang Suasana Kerja .....	90
Tabel IV. 32 Tanggapan Responden tentang Ikatan Rekan Kerja .....	91
Tabel IV. 33 Tanggapan Responden tentang Adil dan Objektif .....	92
Tabel IV. 34 Tanggapan Responden tentang Komunikasi.....	93
Tabel IV. 35 Tanggapan Responden tentang Perlakuan Baik.....	94
Tabel IV. 36 Tanggapan Responden tentang Budaya Kerja .....	95
Tabel IV. 37 Tanggapan Responden tentang Sikap dan perilaku antar rekan kerja .....	96
Tabel IV. 38 Tanggapan Responden tentang Kondisi Dan Situasi Yang Aman Dan Nyaman .....	97
Tabel IV. 39 Tanggapan Responden tentang Hubungan Baik Dengan Atasan.....	98
Tabel IV. 40 Tanggapan Responden tentang Keadilan Dalam Penilaian Kinerja .	99
Tabel IV. 41 Tanggapan Responden tentang Motivasi Kerja .....	100
Tabel IV. 42 Tanggapan Responden tentang Promosi .....	101
Tabel IV. 43 Tanggapan Responden tentang Hasil Kerja Karyawan .....	101
Tabel IV. 44 Tanggapan Responden tentang Disiplin Karyawan Terhadap Kerja .....	102
Tabel IV. 45 Tanggapan Responden tentang Produktivitas.....	103
Tabel IV. 46 Tanggapan Responden tentang Keberhasilan Suatu Organisasi .....	104
Tabel IV. 47 Case Processing Summary (X1) .....	106
Tabel IV. 48 Reliability Statistics (x1) .....	107
Tabel IV. 49 Item- Total Statistics (X1) .....	107
Tabel IV. 50 Case Processing Summary (X2) .....	108
Tabel IV. 51 Reliability Statistics (X2) .....	109
Tabel IV. 52 Item- Total Statistics (X2) .....	109
Tabel IV. 53 Case Processing Summary (X3) .....	110
Tabel IV. 54 Reliability Statistics (X2) .....	111
Tabel IV. 55 Item- Total Statistics (X3) .....	111
Tabel IV. 56 Case Processing Summary (Y) .....	112

Tabel IV. 57 Reliability Statistics (Y) .....	113
Tabel IV. 58 Item- Total Statistics (Y) .....	113
Tabel IV. 59 One-Sample Kolmogorov Smirnov Test .....	116
Tabel IV. 60 Multikolinearitas.....	117
Tabel IV. 61 Descriptive Statistics .....	119
Tabel IV. 62 Korelasi Berganda .....	121
Tabel IV. 63 Analisis Regresi Linear Berganda .....	122
Tabel IV. 64 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	124
Tabel IV. 65 Uji t (Parsial) .....	127
Tabel IV. 66 Uji F (Simultan).....	128



## DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran .....	32
Gambar III. 2 Struktur Organisasi Nabila Public School.....	40
Gambar III. 3 Uji Normalitas .....	54
Gambar III. 4 Heteroskedastisitas .....	56
Gambar IV. 5 Uji Normalitas.....	115
Gambar IV. 6 Uji Heteroskedastisitas.....	118



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabel Jawaban Kuesioner

Lampiran 3 Uji Data SPSS

Lampiran 4 Tabel R

Lampiran 5 Tabel T

Lampiran 6 Tabel F



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan fungsi penting dalam organisasi yang berfokus pada pengelolaan, pengembangan, dan optimalisasi potensi karyawan. Dalam konteks organisasi yang kompetitif dan cepat berubah, peran manajemen SDM semakin relevan untuk memastikan bahwa organisasi dapat beradaptasi dan tetap unggul. Selanjutnya, berbagai aspek manajemen SDM, seperti rekrutmen, Pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, dan retensi karyawan. Penelitian dalam manajemen SDM dapat mengeksplorasi bagaimana praktik-praktik ini dapat ditingkatkan, serta dampaknya terhadap kepuasan kerja, produktivitas, loyalitas karyawan.

Di era pendidikan yang semakin kompetitif, pengembangan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan menjadi sangat krusial. Nabila Public School, sebagai institusi pendidikan yang berkomitmen untuk menyediakan pendidikan berkualitas, menyadari bahwa karyawan dan guru adalah aset utama dalam mencapai visi dan misi tersebut. Namun, saat ini terdapat beberapa tantangan yang harus dihadapi. Pertama, kurangnya penerapan program pengembangan SDM secara berkala dan berkelanjutan berpotensi menghambat peningkatan kompetensi karyawan.

Pengembangan pendidikan bagi guru di Nabila Public School tidak hanya mencakup peningkatan pengetahuan akademis, tetapi juga keterampilan mengajar yang relevan dengan kebutuhan siswa dan tuntutan zaman. Selain itu pelatihan yang dilakukan dapat berkontribusi pada inovasi dalam metode pengajaran dan pengembangan kurikulum, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Selain itu, manajemen konflik merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan. Konflik di lingkungan pendidikan dapat muncul akibat dari berbagai faktor, seperti perbedaan pendapat, nilai, dan cara kerja antara guru dengan rekan kerjanya. Faktor-faktor ini dapat memicu ketegangan yang mengganggu suasana kerja. Untuk menangani konflik secara efektif, penting untuk melakukan analisis terhadap situasi konflik yang muncul.

Oleh karena itu, analisis terhadap konflik yang terjadi menjadi penting analisis ini mencakup identifikasi penyebab dan dinamika konflik, yang memungkinkan manajemen untuk merumuskan strategi yang efektif dalam mengatasi masalah. Dengan memahami akar permasalahan dan bagaimana konflik berkembang, pihak manajemen dapat merumuskan strategi yang tepat untuk meredakan ketegangan. Pendekatan yang tepat dalam analisis konflik dapat membantu dalam menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan kolaborasi di antara para pendidik.

Setelah analisis konflik dilakukan, dampak dari manajemen konflik yang efektif dapat terlihat secara signifikan di lingkungan kerja di Nabila

Public School. Ketika konflik dikelola dengan baik, hal ini dapat mengurangi stres di antara guru dan rekan kerjanya, meningkatkan kepuasan kerja, serta menciptakan suasana kolaboratif yang lebih baik. Dalam konteks ini, manajemen konflik tidak hanya berfungsi untuk meredakan ketegangan, tetapi juga sebagai alat untuk membangun hubungan yang lebih baik di antara para pendidik.

Lingkungan kerja juga memainkan peranan penting. Di Nabila Public School, kurangnya rasa kekeluargaan di lingkungan kerja dapat berdampak negatif pada motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu memerlukan lingkungan kerja yang mendukung agar dapat memberikan berbagai manfaat, termasuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Ketika guru dan staf di Nabila Public School merasa nyaman dan didukung, mereka cenderung lebih produktif dan inovatif.

Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik, seperti fasilitas dan sarana belajar, tetapi juga aspek non-fisik, seperti budaya organisasi, hubungan antar rekan kerja, dan dukungan manajemen. Lingkungan kerja non-fisik yang positif dapat menciptakan suasana di mana guru dan karyawan merasa dihargai. Hubungan yang baik antar rekan kerja juga dapat memfasilitasi pertukaran ide dan praktik terbaik.

Kepuasan kerja karyawan adalah pengalaman baik yang muncul akibat kondisi kerja yang memuaskan. Hal ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karier, serta hubungan yang baik dengan rekan kerja dan manajemen.

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi di kalangan guru dan staf akan berdampak pada peningkatan motivasi dan produktivitas mereka, serta mengurangi tingkat perputaran staf. Kepuasan kerja yang tinggi juga berkontribusi pada suasana kerja yang harmonis, memfasilitasi kolaborasi yang lebih baik dan inovasi dalam proses belajar mengajar.

Manfaat dari kepuasan kerja sangat signifikan, terutama bagi guru dan staf di Nabila Public School. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih terlibat dan berkomitmen terhadap tugas mereka, yang berdampak positif pada kualitas pengajaran dan layanan pendidikan. Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas karyawan, mengurangi absensi, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **“Pengaruh Program Pengembangan SDM, Manajemen Konflik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Nabila Public School (TK, SD, SMP, SMK)”**. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan kualitas program pengembangan SDM, manajemen konflik, dan lingkungan kerja di institusi tersebut, sehingga dapat menghasilkan pendidik yang lebih kompeten dan berdaya saing tinggi.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan dengan judul serta latar belakang yang sudah dijelaskan, maka masalah yang ada ialah:

1. Kurangnya menerapkan program pengembangan SDM secara berkala dan terus menerus pada Nabila Public School.
2. Memerlukan manajemen konflik yang lebih baik lagi antar rekan kerja pada Nabila Public School.
3. Kurangnya rasa kekeluargaan di lingkungan kerja karyawan pada Nabila Public School.
4. Kurangnya kepuasan karyawan terhadap kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti program pengembangan diri pada Nabila Public School.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan Identifikasi masalah yang telah penulis tentukan, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh program pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan pada Nabila Public School?
2. Bagaimana pengaruh manajemen konflik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Nabila Public School?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Nabila Public School?
4. Bagaimana pengaruh program pengembangan SDM, manajemen konflik, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Nabila Public School?

#### **D. Tujuan Masalah**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diterapkan, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh antara program pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan PADA NABILA PUBLIC SCHOOL.
2. Untuk menguji pengaruh antara manajemen konflik terhadap kepuasan kerja karyawan PADA NABILA PUBLIC SCHOOL.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PADA NABILA PUBLIC SCHOOL.
4. Untuk menguji pengaruh antara program pengembangan SDM, manajemen konflik, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PADA NABILA PUBLIC SCHOOL.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian “Pengaruh Program Pengembangan SDM, Manajemen Konflik, Dan Lingkungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Nabila Public School” adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat berguna sebagai dokumen ilmiah pada pengembangan penelitian yang berhubungan dengan masalah program pengembangan SDM, manajemen konflik, dan lingkungan kerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat kepada pihak sekolah untuk berkontribusi terhadap peningkatan program pengembangan SDM, manajemen konflik, dan lingkungan kerja karyawan.

### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang tertarik pada tema kepuasan kerja di sektor pendidikan. Dengan data dan analisis yang diperoleh, studi ini dapat menjadi titik awal untuk penelitian lebih lanjut, baik di Nabila Public School maupun di institusi pendidikan lain.

### b. Bagi Nabila Public School

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam pengembangan sumber daya manusia. Dengan mengetahui pengaruh program pengembangan pendidikan dan pelatihan, manajemen konflik, serta lingkungan kerja, manajemen sekolah dapat merancang program yang lebih tepat sasaran untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini memberikan manfaat bagi siswa, orang tua, komunitas, dan lembaga lain. Peningkatan kepuasan kerja karyawan di Nabila Public School akan menciptakan lingkungan belajar yang

lebih baik, meningkatkan keterlibatan orang tua, serta menghasilkan lulusan berkualitas.

## **F. Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika penulisan skripsi “Pengaruh Program Pengembangan SDM, Manajemen Konflik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Nabila Public School (TK, SD, SMP, SMK) dapat diuraikan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Berisi gambaran umum teori terkait variabel independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

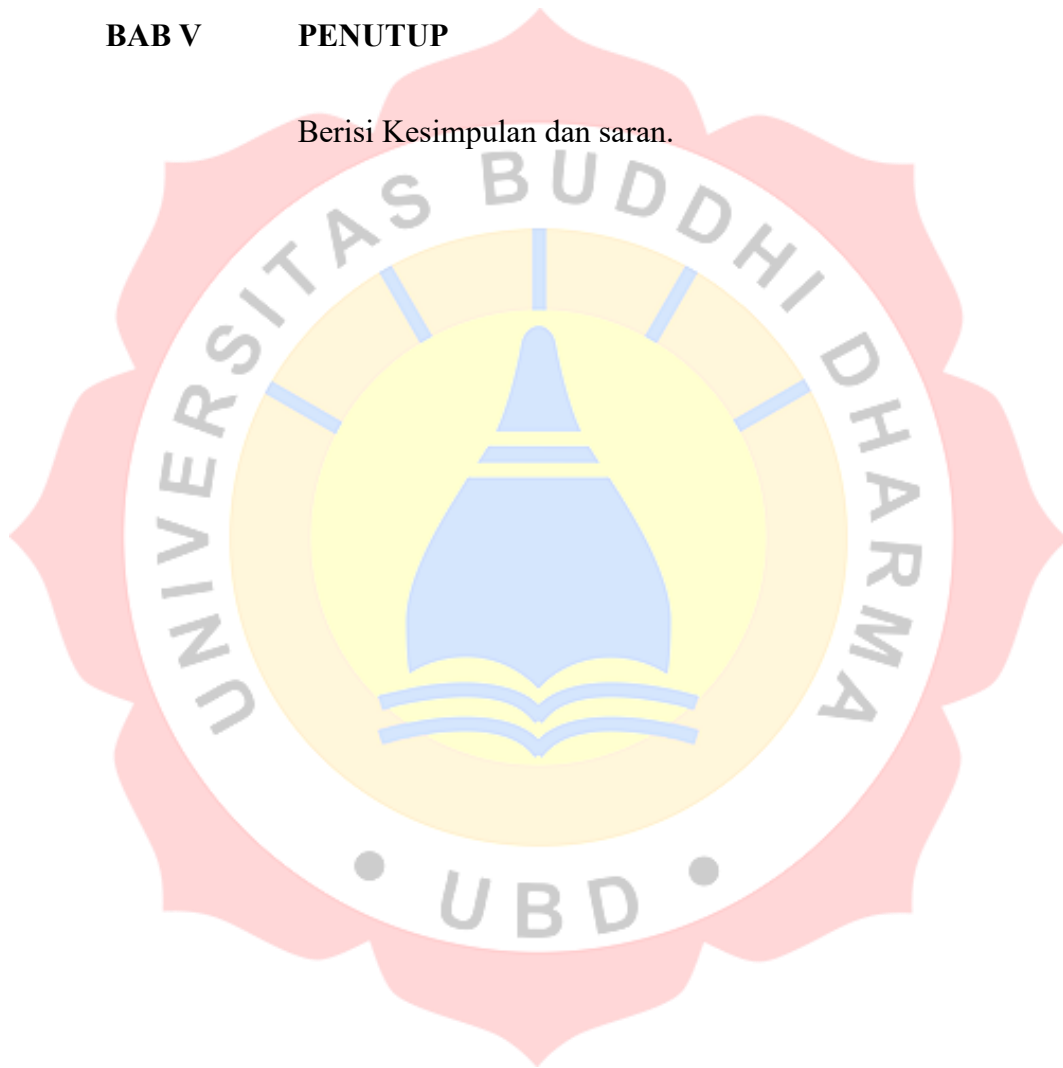
Berisi jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian dan teknik analisa data.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berisi deskripsi data hasil penelitian variabel independen dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

**BAB V PENUTUP**

Berisi Kesimpulan dan saran.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Gambaran Umum Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Tujuan MSDM adalah untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja secara efektif dan produktif guna mencapai tujuan organisasi serta mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya.

##### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Prasadja Ricardianto 2018, 2), menyatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia 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 (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

Menurut Diana S , Rinintha P, A. Kusnawan, E. Hernawan, A. Andy (2021), menyatakan bahwa:

“Sumber daya manusia merupakan poin utama untuk mencapai keunggulan bersaing yang telah mengarah kepada munculnya bidang manajemen sumber daya manusia”.

Menurut (Silaswara et al., 2021) menyatakan bahwa:

“Perencanaan Sumber Daya Manusia merupakan rencana strategis yang digunakan untuk memperoleh dan mempertahankan kualifikasi sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan”.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni yang berkaitan dengan pengelolaan hubungan dan peran tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Proses ini mencakup berbagai fungsi, seperti perencanaan, rekrutmen, pengembangan, kompensasi, keselamatan, dan hubungan industrial. Selain itu, MSDM juga berfokus pada strategi untuk memperoleh dan mempertahankan kualifikasi sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan, sehingga mendukung pencapaian tujuan bersama bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

## **2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Marwansyah (2019), menyatakan bahwa:

“fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen atau seleksi, pengembangan SDM, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, dan penelitian sumber daya manusia”.

Fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

### **a. Perencanaan sumber daya manusia**

Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses yang secara sistematis yang mengevaluasi keutuhan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa tenaga kerja dalam jumlah dan kualitas yang dibutuhkan atau untuk kompensasi yang sesuai. Dengan kata lain,

perencanaan sumber daya manusia adalah proses yang menentukan jumlah, kualitas, atau kualifikasi sumber daya manusia di masa depan.

b. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen adalah salah satu proses menarik perhatian sejumlah calon karyawan agar mereka melamar pekerjaan pada sebuah organisasi. Hasil dari rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang memenuhi persyaratan. Sedangkan seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan.

c. Pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya yang direncanakan oleh manajemen untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan kinerja organisasi melalui program – program pelatihan, pendidikan dan pengembangan.

d. Kompetensi

Pemberitahuan balas jasa adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada seseorang sebagai penghargaan atas kerja kerasnya untuk organisasi. Imbalan yang diberikan kepada karyawan dapat berupa gaji atau upah, insentif, tunjangan atau pelayanan, dan imbalan non finansial.

e. Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan kerja berarti suatu upaya untuk melindungi karyawan dari cedera akibat kecelakaan kerja. Sedangkan kesehatan kerja berarti terbebasnya karyawan dari penyakit dan terwujudnya kesejahteraan fisik dan mental pekerja.

f. Hubungan industrial

Sebuah sistem hubungan yang terbentuk antara dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari pengusaha, pekerja maupun pemerintah.

g. Penelitian sumber daya manusia

Aktivitas yang dilakukan oleh sumber daya manusia sebuah perusahaan untuk memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi dan individu. Riset sumber daya manusia juga dapat didefinisikan sebagai semua kegiatan yang melibatkan proses perencanaan, pengumpulan, analisis dan pelaporan dengan tujuan untuk meningkatkan proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan identifikasi dan penyelesaian masalah dalam manajemen sumber daya manusia.

### 3. Program Pengembangan SDM

Program Pengembangan SDM adalah serangkaian kegiatan terencana yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan. Program ini dirancang untuk membantu karyawan mencapai potensi maksimal mereka, mendukung pertumbuhan karier, dan memenuhi kebutuhan organisasi. Tujuan dari

program ini adalah untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan individu dan organisasi, serta beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Menurut Kurniawati (2020), menyatakan bahwa:

“Pengembangan SDM merupakan upaya terencana dari organisasi untuk meningkatkan kompetensi SDM yang dilakukan secara terus menerus dalam jangka panjang, yang dilakukan untuk menjamin ketersediaan SDM sesuai dengan kebutuhan jabatan, serta ditujukan untuk peningkatan kerja individu yang bermuara pada kinerja organisasi”.

Menurut Noe (2020), menyatakan bahwa:

“pengembangan mengacu pada pelatihan, pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan, dan penilaian kepribadian, keterampilan, dan kemampuan yang membantu karyawan mempersiapkan diri untuk menghadapi pekerjaan atau posisi dimasa yang akan datang”.

Menurut Jackson et al. (2028), menyatakan bahwa:

“pengembangan mengacu pada kegiatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi untuk mengantisipasi kebutuhan masa depan organisasi. Untuk itu, kegiatan pengembangan sering disebut sebagai pengembangan karier atau pengembangan kepemimpinan”.

Kesimpulannya adalah bahwa program ini merupakan inisiatif terencana yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan secara berkelanjutan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa karyawan siap menghadapi tantangan masa depan dan dapat berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi.

### a. Indikator Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan merupakan upaya-upaya pribadi seseorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karier. Berikut merupakan indikator pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menurut (Krismiyati, 2017):

#### 1) Motivasi

Suatu dorongan atau penyemangat kepada seseorang agar orang tersebut dapat berusaha untuk melakukan apa yang diinginkan itu tercapai dengan baik. Motivasi yang didapatkan bisa berasal dari atasan maupun dari dalam diri, ada hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yaitu: yang didapatkan bisa berasal dari atasan seperti motivasi terhadap kekuasaan (dorongan hati untuk mempengaruhi perilaku orang lain serta mengontrol dan memanipulasi lingkungan) maupun dari dalam diri seperti motivasi terhadap prestasi (dorongan hati untuk memberikan sumbangan/kontribusi nyata dalam setiap kegiatan).

#### 2) Kepribadian

Kepribadian mencakup kebiasaan, sikap, sifat, yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain. Kepribadian sangat kaitannya dengan nilai, norma, dan perilaku. Kepribadian menyangkut kemampuan

untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas.

### 3) Keterampilan

Keterampilan merupakan kecakapan untuk menyelesaikan tugas, atau kecakapan yang disyaratkan. Dengan adanya pelatihan, keterampilan karyawan akan semakin membaik. Keterampilan yang baik dapat didapatkan dari dalam diri atau dengan pelatihan.

#### **b. Implementasi Program Pengembangan SDM**

Menurut Dessler (2020), implementasi pengembangan dilakukan dengan penerapan strategi sebagai berikut:

- 1) *Strategy's Role Management Development*, yaitu metode pengembangan manajemen yang dilakukan selaras dengan rencana strategis perusahaan.
- 2) *Candidate Assesment and the 9-Box Grid*, yaitu dalam rangka pengembangan pegawai untuk mengisi jabatan yang lebih tinggi dilakukan dengan menerapkan asesmen dan 9 books kompetensi.
- 3) *Managerial On the Job Training and Rotation*, yaitu pengembangan di dalam lingkungan kerja yang dapat dilakukan melalui metode coaching (pendampingan), *action lerning*, *stretch assignment* (mendorong pegawai menyelesaikan pekerjaan melampaui zona nyaman mereka).

4) *Off the Job Management Training and Development Techniquest*, yaitu metode pengembangan yang dilakukan di luar lingkungan kerja seperti seminar, program di Universitas atau Kampus, *role play, corporate university* (pusat pengembangan internal perusahaan), pelatihan eksekutif, dan sistem pembelajaran yang disertifikasi oleh SHRM (*Society for Human Resource Management*).

#### 4. Manajemen Konflik

Menurut Niko Pasla B. (2023), menyatakan bahwa:

“Manajemen konflik adalah proses yang digunakan untuk mengatasi dan mengatur konflik yang terjadi dalam bisnis atau organisasi. Konflik adalah hal yang rawan terjadi di dunia bisnis karena persaingan yang ketat. Namun, konflik dapat diminimalisir dan dicegah dengan mengimplementasikan manajemen konflik yang baik. Ini penting untuk mengelola konflik yagar tidak menyebabkan perpecahan, permusuhan, dan persaingan yang tidak sehat serta mempengaruhi produktivitas. Manajemen konflik juga digunakan untuk menyelesaikan konflik dan menyatukan kembali berbagai pihak melalui solusi yang sesuai”.

Menurut Sumita (2020), menyatakan bahwa:

“Manajemen konflik merupakan pendekatan yang tidak hanya berbicara tentang bagaimana menangani konflik, tetapi juga menunjukkan pengelolaan konflik dengan cara-cara kekerasan atau kompetitif dan non-kekerasan atau kooperatif”.

Menurut Abdelrahman, et al. (2018), menyatakan bahwa:

“Manajemen konflik adalah suatu metode di mana hal negatif yang timbul dari konflik dapat diminimalisir sehingga maksud dari manajemen konflik itu sendiri adalah memaksimalkan sikap yang positif dalam organisasi”.

Kesimpulan mengenai manajemen konflik adalah bahwa proses ini penting untuk mengatasi dan mengatur konflik yang muncul dalam bisnis atau organisasi. Konflik yang sering terjadi akibat persaingan yang ketat, dapat berdampak negatif jika tidak dikelola dengan baik. Manajemen konflik mencakup pendekatan yang beragam, baik bersifat kompetitif maupun kooperatif, untuk menyelesaikan perselisihan dan meminimalkan dampak negatifnya. Dengan pengelolaan yang tepat, manajemen konflik dapat mempromosikan sikap positif, memperkuat hubungan antar pihak, dan meningkatkan produktivitas organisasi.

#### **a. Teori Manajemen Konflik**

Menurut Sudarmanto (2021), dalam suatu organisasi terdapat teori faktor-faktor yang menjelaskan mengapa konflik tersebut dapat terjadi.

##### **1) Teori Kebutuhan Manusia**

Konflik dari teori ini terjadi karena setiap manusia mempunyai kebutuhan dasarnya yang mental, fisik, dan sosial yang dimana hal tersebut menjadi terhambat atau tidak terlaksana. Hal yang dimaksud meliputi kontribusi, personalitas, keamanan, pengakuan dan independensi. Pendekatan yang dapat dilakukan ialah mengupayakan kebutuhan yang tidak terlaksana dengan memberikan alternatif untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

## 2) Teori Identitas

Identitas yang dimaksud dalam teori ini adalah konflik yang terjadi karena identitas yang krisis. Hal ini berasal dari hilangnya sesuatu dan penderitaan yang tidak tuntas dimasa lalu. Pendekatan yang dapat dilakukan ialah mempertemukan dan melakukan ruang diskusi antara pihak atau anggota dari organisasi yang berkonflik, tujuannya agar terciptanya suasana yang damai dan harmonis.

## 3) Teori Hubungan Masyarakat

Konflik yang terjadi berhadapan dengan masyarakat dapat terjadi dikarenakan banyaknya perbedaan dan keragaman kelompok, sehingga rentan terjadi percecokan dan pertentangan. Pendekatan yang dapat dilakukan ialah menumbuhkan dan membangun rasa toleransi antar masyarakat juga memperkuat komunikasi antar sesama agar masyarakat dapat lebih paham dengan keberagaman yang ada.

## 4) Teori kesalah pahaman antar budaya

Konflik yang dimaksud adalah terjadinya penafsiran atau konsep komunikasi yang salah dan tidak sesuai yang terjadi antar macam budaya yang berbeda. Pendekatan yang dapat dilakukan ialah mempelajari budaya lain, meningkatkan komunikasi yang baik dan intens antar budaya, dan tidak berpikir negatif juga menurunkan stereotip tentang budaya lain.

## **b. Tujuan Manajemen Konflik**

Berikut beberapa tujuan dari manajemen konflik menurut Sudarmanto (2021):

- 1) Memajukan kreativitas anggota organisasi dengan terjadinya konflik

Apabila konflik dapat diatur dengan baik, hal ini akan menambahkan kreativitas dan inovasi bagi pihak atau anggota yang terlibat dalam konflik, kreativitas dan inovasi tersebut nantinya juga dapat menumbuhkan produktivitas organisasi.

- 2) Menyediakan kegiatan bersama dan kerja sama

Organisasi merupakan sistem sosial yang anggota-anggota didalamnya perlu berkolaborasi, saling menopang dan bekerja sama. Konflik yang terjadi perlu melibatkan semua anggota organisasinya agar dapat saling mengevaluasi dan belajar bersama tentang permasalahan yang ada, sehingga kedepannya kegiatan yang ada di organisasi dapat berjalan dengan lancar dan menjadi lebih baik lagi kedepannya.

- 3) Menjauhkan dari lingkungan yang tidak baik dan tidak kondusif

Apa yang sering terjadi didalam organisasi menjadikan iklim organisasi yang dapat dilihat oleh semua anggota organisasinya, sehingga setiap anggota mempunyai impresi yang baik atau buruk. Jika impresinya buruk akan menurunkan produktivitas dan menimbulkan iklim yang negatif yang dapat dirasakan oleh

setiap anggotanya. Maka dari itu, pentingnya membuat suasana yang baik agar tidak terciptanya iklim yang negatif akibat terjadinya konflik itu sendiri.

4) Menambah ketaatan loyalitas dan keterikatan organisasi

Konflik dapat menimbulkan rasa tidak diperlakukan dengan adil dan tidak pantas. Hal tersebut tidak baik untuk efektivitas organisasi jika hal itu terus terjadi, keterikatan dan ketaatan dalam organisasi juga menjadi berkurang.

## 5. Lingkungan Kerja

Menurut (Wibowo & Widiyanto, G. 2018), menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah tempat kerja atau lingkungan kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya setiap hari”.

Menurut Anam (2018:46), menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan”.

Menurut Joni & Hikmah (2022), menyatakan bahwa:

“lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja”.

Kesimpulan mengenai lingkungan kerja adalah bahwa lingkungan kerja memainkan peran krusial dalam mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Interaksi dengan berbagai level jabatan, serta faktor-faktor yang menciptakan rasa aman, nyaman, dan puas sangat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Dengan menciptakan kondisi kerja yang baik, organisasi dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan, sehingga berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

**a. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja**

Menurut Enny (2019:58) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1) Faktor Personal/Individu

Faktor ini meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki setiap individu.

2) Faktor Tim

Faktor ini meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim.

3) Faktor Kontekstual (situasional)

Faktor ini meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

## **b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:36), secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi:

### 1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator ialah, penerangan ataupun cahaya, temperatur/suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, mekanisme getaran, skema warna, riasan, keamanan di tempat kerja.

### 2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan disekitar karyawan yang menyangkut hubungan kerja, dalam hal ini hubungan dengan atasan, sampai hubungan dengan sesama rekan kerja.

## **c. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2019:22) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

### 1) Penerapan

Sertakan cahaya yang cukup masuk ke ruang kerja setiap karyawan, yang mempengaruhi kondisi kerja setiap karyawan.

2) Suhu udara

Suhu udara disini berkaitan dengan tingkat suhu udara di setiap ruang kerja karyawan. Pengaturan suhu udara di ruang kerja yang benar memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

3) Kebisingan

Sertakan seberapa sensitif karyawan terhadap suara di sekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi aktivitas mereka.

4) Penggunaan Warna

Termasuk memilih warna yang tepat untuk setiap ruang kerja karyawan.

5) Ruang yang dibutuhkan

Ruang adalah proses pengaturan posisi kerja antar karyawan, termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi.

6) Kemampuan untuk bekerja

Workability meliputi kondisi yang memberikan rasa aman dan ketenangan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

7) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Penciptaan hubungan yang harmonis antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat membantu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

## 6. Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut (Gladisa. A & G. Widiyanto, 2022), menyatakan bahwa:

“Kepuasan kerja menggambarkan suasana hati seorang terhadap pekerjaannya. Bisa dilihat dari perilaku yang baik dari pekerjaan serta seluruh suatu yang yang dialami dilingkungan kerjanya”.

Menurut (YS Kencana & FW Tholok , 2022), menyatakan bahwa:

“Kepuasan kerja menunjuk terhadap prestasi kerja karyawan dinilai berlandaskan standard atau kriteria yang telah dtentukan oleh organisasi.”.

Menurut Handoko (2020:193), menyatakan bahwa:

“Kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja”.

Kesimpulan mengenai kepuasan kerja karyawan adalah bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional dan penilaian karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh kondisi kerja dan kemampuan pekerjaan untuk memenuhi harapan serta kebutuhan individu. Kepuasan kerja tercermin dalam perilaku karyawan dan berkontribusi pada pengalaman mereka di lingkungan kerja. Dengan demikian, menciptakan kondisi kerja yang positif dan memenuhi ekspektasi karyawan sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan, pada akhirnya, kinerja organisasi.

### a. Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Nitisemito (2019:89) menyatakan bahwa suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak manfaat, berikut lima manfaat kepuasan kerja:

1) Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan

Pekerjaan lebih cepat diselesaikan hal tersebut sangat berperan dalam membuat karyawan menjadi puas, disamping itu pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan mengurangi beban kerja.

2) Kerusakan akan dapat dikurangi

Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan karyawan dalam bekerja.

3) Absensi dapat diperkecil

Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi dimana jika kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan terus turun dikarenakan karyawan bersemangat.

4) Perpindahan karyawan dapat diperkecil

Perpindahan karyawan diperkecil dikarenakan karyawan merasa pas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan.

5) Produktivitas kerja dapat ditingkatkan

Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja karyawan yang terbilang tinggi.

#### **b. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Erlina (2018) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

##### 1) Pekerjaan

Unsur-unsur yang memuaskan termasuk dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan.

##### 2) Upah

Menyesuaikan kompensasi yang diperlukan dengan cara yang layak dan adil berdasarkan kinerja pekerjaan.

##### 3) Promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk memajukan karir mereka melalui promosi. Hal ini terkait dengan kemungkinan memperoleh pengembangan profesional ditempat kerja.

##### 4) Pengawas

Pemberian perintah dan intruksi selalu datang dari orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan.

##### 5) Rekan Kerja

Hubungan karyawan saat mereka melaksanakan pekerjaannya. Rekan kerja yang menyenangkan atau tidak dirasakan oleh karyawan.

### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Indrasasi (2017:44), mengemukakan jika kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh sebagian faktor:

#### 1) *Mentally Challenging*

Menunjukkan karyawan lebih suka membagikan kesempatan mereka menggunakan seluruh kemampuan secara leluasa untuk menuntaskan sesuatu pekerjaan yang diberikan.

#### 2) *Equitable Rewards*

Karyawan berharap kebijakan organisasi dan peluang promosi pada sistem pembayaran adil serta sesuai dengan harapan. Jika upah dibayar dengan adil, yang sesuai dengan kondisi pekerjaan, sesuai dengan keahlian karyawan, serta sesuai dengan standar dapat terciptanya kepuasan kerja.

#### 3) *Supportive Working Conditions*

Untuk mendapatkan rasa nyaman karyawan selalu memperhatikan lingkungan kerja. Karyawan tidak menyukai sarana kerja yang tidak menyenangkan serta berisiko untuk menjamin keselamatan jiwanya. Karyawan menginginkan suasana lingkungan kerja yang dekat dengan suasana rumah.

#### 4) *Supportive Colleagues*

Karyawan bekerja tidak selalu untuk uang ataupun imbalan materi. Sebagian besar karyawan, bekerja bertujuan penuh tujuan komunikasi sosial. Dukungan aktif dari teman kerja akan

memberikan kepuasan kerja. Sikap kepemimpinan juga pengaruhi kepuasan kerja karyawan.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

**Tabel II. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

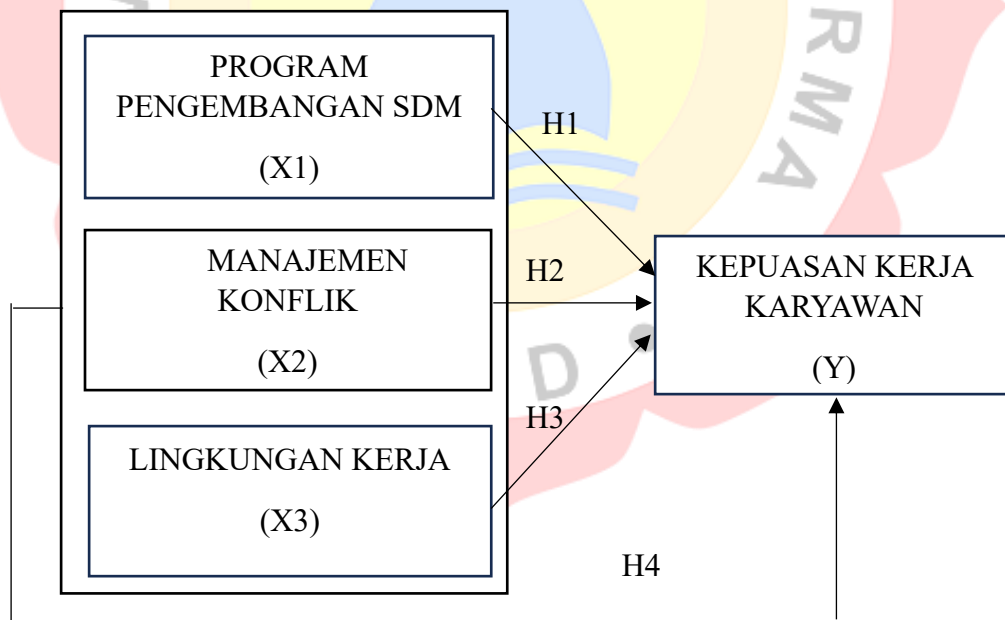
No	Judul, Nama, dan Tahun Peneliti	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatio nal, Pola Komunikasi, Dan Manajemen Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.  (Pragiwani, M. Lesmana A. S, Alexandri M. B. 2020).	Variabel Independent: Manajemen Konflik  Variabel Dependent: Kepuasan Kerja Karyawan	Variabel Independent: Gaya Kepemimpin an Transformasi onal, dan Komunikasi	Hasil penelitian ini menunjukan, pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,294 atau 29,4% dan signifikan pengaruh positif pola komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,343 atau 34,3% dan signifikan, pengaru positif manajemen konflik terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,334 atau 33,4% dan signifikan.
2.	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap	Variabel Independent: Lingkungan Kerja	Variabel Independent: Kompensasi, dan Beban Kerja	Temuan hasil penelitian menjelaskan bahwa 1) Kompensasi berpengaruh negatife dan tidak

	<p>Kepuasan Kerja Karyawan.</p> <p>(Saputra A.A. 2021).</p>	<p>Variabel Dependent: Kepuasan Kerja Karyawan</p>		<p>signifikan terhadap kepuasan kerja 2) Beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>
3.	<p>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen (PERSERODA).</p> <p>(Prayekti P., Pangestu K.A. 2022).</p>	<p>Variabel Independent: Lingkungan Kerja</p> <p>Variabel Dependent: Kepuasan Kerja Karyawan</p>	<p>Variabel Independent: Kepemimpinan Transformasional, dan Kompensasi</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>
4.	<p>Pengaruh Kompetensi, Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja</p>	<p>Variabel Independent: Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Lingkungan Kerja</p>	<p>Variabel Independent: Kompetensi</p>	<p>Hasil pengolahan data secara simultan menyatakan bahwa kompetensi, strategi pengembangan sumber daya manusia, dan lingkungan kerja</p>

	<p>Karyawan Di Era Disrupsi (Studi Kasus PT. Permata Maju Abadi). (Ardhi, 2023).</p>	<p>Variabel Dependent: Kepuasan Kerja Karyawan</p>		<p>secara bersama sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Permata Maju Abadi dan kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi daya saing perusahaan di era disrupsi saat ini.</p>
5.	<p>Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat di RSUD Raden Mattaher Jambi. (Mellisa Amelia, Zulfina Adriani, Sigit Indrawijaya. 2024).</p>	<p>Variabel Independet: Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)</p> <p>Variabel Dependent: Kepuasan Kerja</p>		<p>Hail penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, kepuasan kerja pada perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dan pengembangan sumber daya manusia melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan dalam peningkatan kerja perawat.</p>

### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menunjukkan bahwa program pengembangan SDM, manajemen konflik, dan lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Nabila Public school. Program pengembangan SDM yang baik dapat meningkatkan keterampilan dan motivasi karyawan, sehingga berdampak pada kepuasan kerja mereka. Manajemen konflik yang efektif dapat meniptakan hubungan kerja yang lebih harmonis, yang pada akhirnya meningkatkan kenyamanan serta kepuasan karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun non-fisik, juga berperan dalam meningkatkan kenyamanan dan semangat karyawan di Nabila Public School.



Gambar II. 1

## **D. Perumusan Hipotesis**

### **1. Pengaruh Program Pengembangan SDM (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Program pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan serangkaian aktivitas terencana yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan karyawan di suatu organisasi. Program ini mencakup pelatihan, seminar, workshop, dan coaching yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan pengembangan individu serta tujuan strategis organisasi. Dengan meningkatkan kemampuan karyawan, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan kinerja keseluruhan perusahaan, serta menciptakan budaya pembelajaran yang berkelanjutan. Hipotesis penelitian adalah sebagaimana dinyatakan dalam ringkasan di atas:

H1 = Diduga Program Pengembangan SDM (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

### **2. Pengaruh Manajemen Konflik (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Manajemen konflik merupakan pendekatan sistematis dalam mengidentifikasi, memahami, dan menyelesaikan konflik yang terjadi di dalam organisasi. Konflik dapat muncul dari berbagai sumber, termasuk perbedaan tujuan, nilai dan persepsi antar individu atau kelompok. Manajemen konflik melibatkan teknik seperti negosiasi, mediasi, dan resolusi masalah untuk memastikan bahwa konflik

diselesaikan dengan cara yang konstruktif. Tujuannya adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, dimana karyawan dapat berkolaborasi dengan baik dan mengurangi dampak negatif dari konflik terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Hipotesis penelitian adalah sebagaimana dinyatakan dalam ringkasan di atas:

H2 = Diduga Manajemen Konflik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

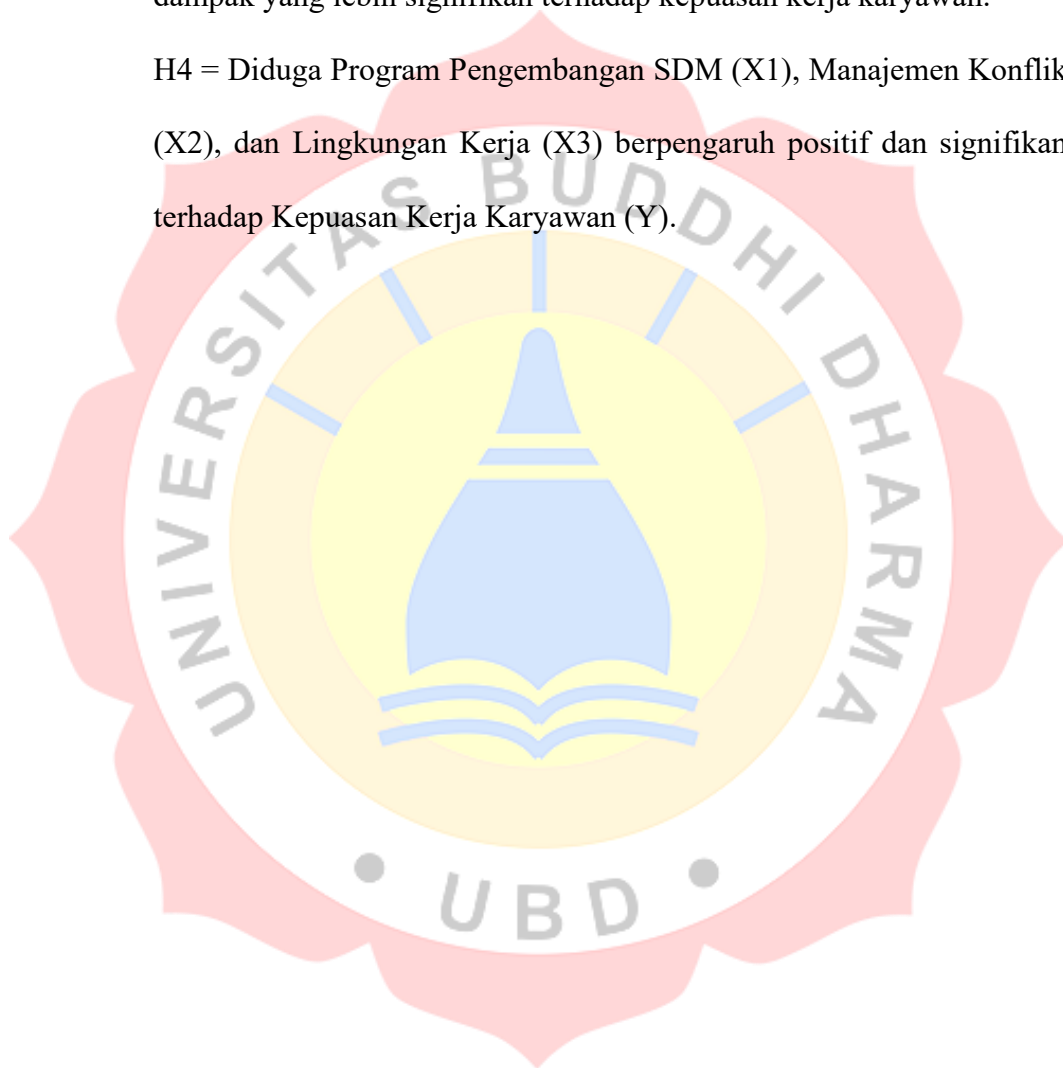
Lingkungan kerja mencakup semua faktor fisik, sosial, dan psikologis yang mempengaruhi pengalaman karyawan di tempat kerja. Ini mencakup kondisi fisik seperti tata letak kantor, fasilitas, dan keamanan, serta faktor sosial seperti hubungan antar karyawan dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang positif mendukung kenyamanan, kesejahteraan, dan produktivitas karyawan. Hipotesis penelitian adalah sebagaimana dinyatakan dalam ringkasan di atas:

H3 = Diduga Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

### **4. Pengaruh Program Pengembangan SDM (X1), Manajemen Konflik (X2), Dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Program Pengembangan SDM yang baik akan meningkatkan efektivitas manajemen konflik dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, sehingga meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Dengan kata lain, kombinasi dari ketiga faktor ini diharapkan dapat memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H4 = Diduga Program Pengembangan SDM (X1), Manajemen Konflik (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian Deskriptif dengan Kuantitatif.

##### 1. Pengertian Penelitian Deskriptif

Menurut (Krisnan, 2022), menyatakan bahwa:

“Penelitian deskriptif ialah metode riset yang bertujuan untuk menjelaskan secara spesifik peristiwa sosial dan alam. Kespesifikan penggunaan teori inilah menyebabkan alasan bahwa penelitian deskriptif dapat menggunakan data berupa angka-angka yang ada dalam penelitian kuantitatif dan kata-kata (teori) yang lebih condong dalam penelitian kualitatif”.

##### 2. Pengertian Penelitian Kuantitatif

Menurut (Laily I. N. 2022), menyatakan bahwa:

“Penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang bersifat objektif, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik”.

#### B. Objek Penelitian

Objek penelitian yang penulis gunakan adalah Nabila Public School (TK, SD, SMP, SMK) yang berlokasi kan di Perum Taman Walet Blok SD Sindang Sari Pasarkemis Kabupaten Tangerang. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar “Pengaruh Program Pengembangan SDM, Manajemen Konflik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Nabila Public School (TK, SD, SMP, SMK)”.

## 1. Sejarah Nabila Public School

Nabila Public School didirikan pada tahun 1998 berada di Perum Taman Walet Blok SD Sindang Sari, Kecamatan Pasar Kemis Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten. Kode POS 15560. Sekolah ini terdapat TK, SD, SMP, dan SMK. Memiliki 2 gedung bertingkat 3 dengan fasilitas seperti Ruang Komputer, Ruang Laboratorium Perawat dan Farmasi, Ruang Guru, Ruang Kepala Sekolah, Lapangan, Kolam Renang untuk anak TK, Mushola, Kantin dan WIFI yang dapat digunakan para siswa dalam mencari informasi. Di sekitar sekolah terdapat Taman dan Pohon-pohon yang dapat memperkaya oksigen. Disini kantin selalu dibersihkan oleh penjaga kantin agar tetap memelihara kebersihan. Jam istirahat pun diatur dengan sesuai agar sampah bekas makanan tidak menumpuk terlalu banyak. Kegiatan ekstrakurikuler disini seperti Fustal, Volly Ball, Karate, Paskibra. SMK Nabila Public School terdapat 2 jurusan yaitu Keperawatan dan Farmasi. Metode pembelajaran keperawatan seperti cara merawat pasien, TTV, mengajari pasien hidup bersih, mengkramasi pasien, dan lain sebagainya. Sedangkan kegiatan Farmasinya seperti, cara membuat obat, meracik obat, bikin salep, bikin sirup, mengetahui obat-obat dan indikasinya, dan lain sebagainya. Sekolah ini juga meraih beberapa piala dari kegiatan ekstrakurikuler tersebut.

## **2. Visi dan Misi Nabila Public School**

### **a. Visi Nabila Public School**

Membentuk generasi yang sehat, cerdas, kreatif, mandiri, ceria, dan berakhlak mulia.

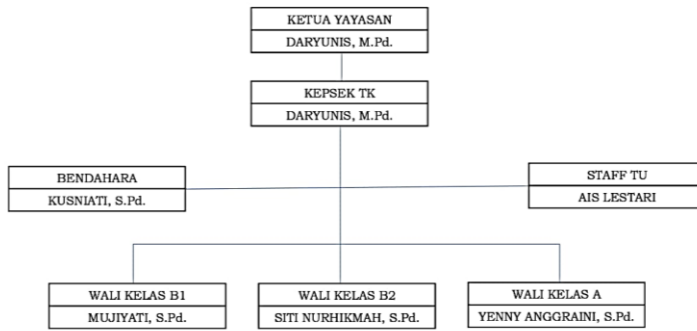
### **b. Misi Nabila Public School**

- 1) Menyelenggarakan layanan pengembangan logistik integratif.
- 2) Memfasilitasi kegiatan belajar yang aktif dan menyenangkan sesuai dengan tahapan perkembangan, minat, dan potensi anak.
- 3) Membangun pembiasaan perilaku hidup bersih, sehat dan berakhlak mulia secara mandiri.
- 4) Membangun kerja sama dengan orang tua, masyarakat, dan lingkup terkait dalam rangka pengelolaan PAUD yang profesional, akuntabel, dan berdaya saing nasional.

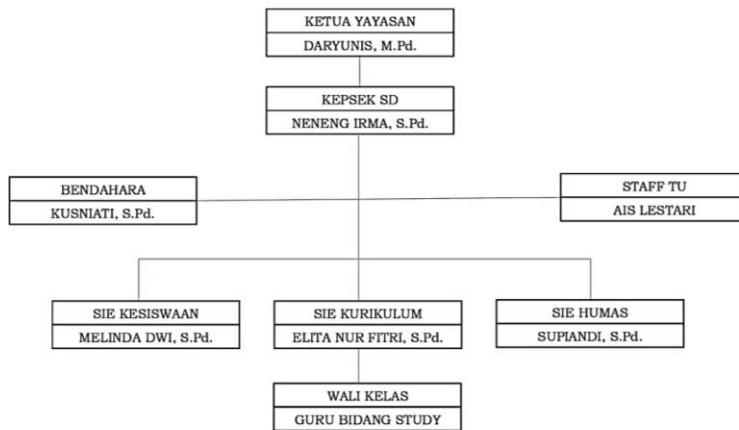
## **3. Struktur Organisasi Nabila Public School**

Dalam sebuah organisasi, manajemen organisasi yang baik merupakan faktor yang mendasar keberhasilan sebuah organisasi seperti dalam struktur organisasi Nabila Public School. Adanya struktur yang jelas akan menguntungkan operasional organisasi karena dapat tentukan peran dan tanggung jawab dengan lebih jelas. Berikut adalah struktur organisasi dari Nabila Public School, yaitu:

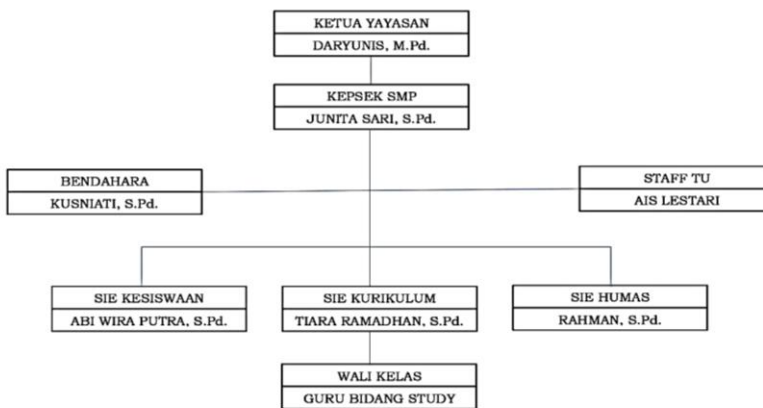
**STRUKTUR ORGANISASI  
TK UMUM NABILA  
TAHUN AJARAN 2024/2025**



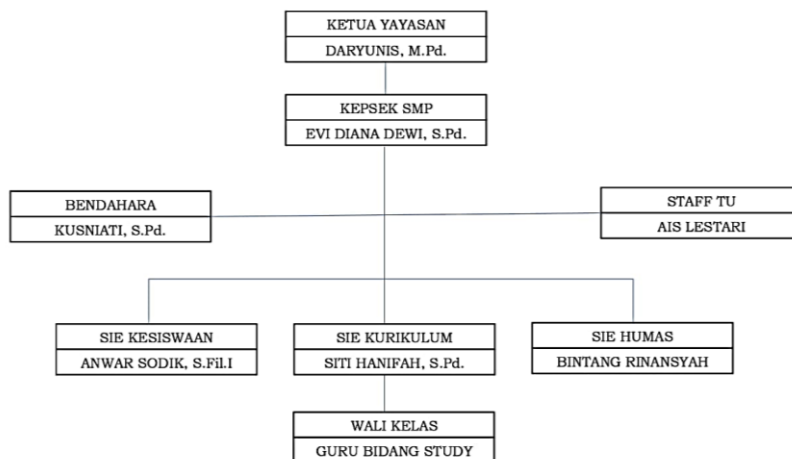
**STRUKTUR ORGANISASI  
SD UMUM NABILA  
TAHUN AJARAN 2024/2025**



**STRUKTUR ORGANISASI  
SMP UMUM NABILA  
TAHUN AJARAN 2024/2025**



**STRUKTUR ORGANISASI  
SMK UMUM NABILA  
TAHUN AJARAN 2024/2025**



Gambar III. 2 Struktur Organisasi Nabila Public School

#### 4. Deskripsi Pekerjaan (*Job Description*)

##### 1. Ketua Yayasan

Bertanggung jawab atas visi, misi, dan arah kebijakan sekolah. Ia memastikan sekolah berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, mengawasi kinerja kepala sekolah dan staf manajemen, serta mencari sumber pendanaan agar sekolah dapat terus berkembang. Selain itu, ketua yayasan juga menjalin kerja sama dengan pihak eksternal seperti pemerintah, donatur, dan masyarakat untuk mendukung operasional sekolah.

##### 2. Kepala Sekolah

Kepala Sekolah bertanggung jawab untuk memimpin dan mengelola operasional sekolah, termasuk pengelolaan guru, kurikulum, dan kegiatan belajar mengajar. Mereka juga mengawasi anggaran dan fasilitas sekolah, meningkatkan kinerja guru, serta menjalin komunikasi dengan orang tua dan masyarakat. Tugas utamanya adalah menciptakan lingkungan yang aman, kondusif, dan berkualitas untuk proses pendidikan.

3. Staf Tata Usaha (TU)

Bertanggung jawab atas visi, misi, dan arah kebijakan sekolah. Ia memastikan sekolah berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, mengawasi kinerja kepala sekolah dan staf manajemen, serta mencari sumber pendanaan agar sekolah dapat terus berkembang. Selain itu, ketua yayasan juga menjalin kerja sama dengan pihak eksternal seperti pemerintah, donatur, dan masyarakat untuk mendukung operasional sekolah.

4. Bendahara

Bendahara Sekolah bertanggung jawab mengelola keuangan sekolah, termasuk mencatat pemasukan dan pengeluaran, menyusun laporan keuangan yang transparan, serta memastikan pembayaran kewajiban dilakukan tepat waktu. Mereka juga memantau penggunaan dana agar sesuai anggaran, membantu penyusunan anggaran tahunan, dan berkoordinasi dengan kepala sekolah serta

komite untuk memastikan pengelolaan keuangan berjalan efisien dan sesuai aturan.

5. Sie Kesiswaan

Memiliki tugas utama dalam mengelola dan mengembangkan kegiatan ekstrakurikuler serta pembinaan karakter siswa. Mereka bertanggung jawab dalam menyusun program kegiatan siswa, mengawasi organisasi siswa seperti OSIS, serta menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan sosial dan kepemimpinan siswa.

6. Sie Kurikulum

Bertugas dalam perencanaan, pengembangan, dan evaluasi kurikulum sekolah. Mereka bekerja sama dengan kepala sekolah dan guru untuk memastikan metode pembelajaran yang diterapkan sesuai dengan standar pendidikan. Selain itu, mereka juga bertanggung jawab dalam peningkatan kualitas pengajaran serta pengembangan materi ajar.

7. Sie Humas

Berperan sebagai penghubung antara sekolah dengan pihak eksternal, termasuk orang tua, masyarakat, dan instansi terkait. Mereka bertanggung jawab dalam penyebaran informasi mengenai program sekolah, menjalin kerja sama dengan pihak luar, serta membangun citra positif sekolah di mata publik.

8. Wali Kelas

Tugas Wali Kelas meliputi mengajar dan membimbing siswa sesuai kurikulum, menyusun rencana pembelajaran, serta menilai hasil belajar siswa. Mereka juga mengembangkan profesionalisme melalui pelatihan, berkomunikasi dengan orang tua untuk melaporkan perkembangan siswa, dan menciptakan lingkungan belajar yang aman dan kondusif.

### **C. Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Jenis Data**

##### **a. Data Primer**

Menurut Sujawerni (2022:89), menyatakan bahwa:

“Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus di olah lagi dengan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.”

##### **b. Data Sekunder**

Menurut (Hardani, 2020), menyatakan bahwa:

“Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung baik dari buku, berupa laporan atau pustaka”.

#### **2. Sumber Data**

Berdasarkan cara memperolehnya, sumber data yang digunakan untuk sebuah penelitian ada dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Berikut adalah definisi mengenai sumber data primer dan sekunder:

## a. Sumber Data Primer

### 1) Kuesioner

Menurut Sujarweni (2020:94), menyatakan bahwa:

“Kuesioner merupakan suatu instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk mereka jawab”.

### 2) Observasi

Menurut Hardani (2020:124), menyatakan bahwa:

“Observasi adalah teknik atau cara mengumpulkan data dengan mengamati aktivitas yang sedang berlangsung. Observasi terbagi menjadi tiga yaitu observasi partisipatif, observasi terstruktur, dan observasi tidak terstruktur”.

### 3) *Interview* (Wawancara)

Menurut Berger (dalam Kriyantono, 2020, h. 289), menyatakan bahwa:

“Wawancara merupakan percakapan antara periset (seseorang yang ingin mendapatkan informasi) dan informan (seseorang yang dinilai mempunyai informasi penting terhadap satu objek)”.

## b. Sumber Data Sekunder

### Kepustakaan

Menurut Nazir dalam Wardana dkk (2020:13), menyatakan bahwa:

“Studi kepustakaan ialah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literature-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang hubungannya dengan masalah yang dipecahkan”.

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut (Handayani, 2020), menyatakan bahwa:

“Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Nabila Public School sebanyak 45 orang.

### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2018, hlm. 81), menyatakan bahwa:

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau mewakili populasi yang diteliti”.

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik Sampling Jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2022:85) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 45 orang.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Teknik Pengumpulan Data Primer**

**a. Kuesioner**

Menurut Bahri (2018:920), menyatakan bahwa:

“Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

**b. Observasi**

Menurut Nasution dalam Sugiyono (2020:109), menyatakan bahwa:

“Observasi adalah kondisi dimana dilakukannya pengamatan secara langsung oleh peneliti agar lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial sehingga dapat diperoleh pandangan yang holistik”.

**c. Interview (Wawancara)**

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2020:114), menyatakan bahwa:

“Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat di kontribusikan makna dalam suatu topik tertentu”.

**2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder****Kepustakaan**

Menurut Wardana dkk (2020:13), menyatakan bahwa:

“Studi kepustakaan adalah proses pengumpulan data melalui tahapan penentuan topik, melakukan kajian dan pengumpulan teori, merekonstruksi penelitian terhadap teori atau konsep yang didapatkan serta memberikan hasil yang membangun sesuai dengan tujuan penelitian”.

## F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel III. 2

### OPERASIONALISASI VARIABEL PENELITIAN

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Program Pengembangan SDM (X1)	Pengembangan Pendidikan dan pelatihan	1. Keterampilan Mengajar 2. Implementasi Alat Bantu Baru 3. Menguasai Materi 4. Partisipasi Pelatihan 5. Kompetensi Kerja 6. Pengetahuan 7. Kualitas Fasilitas Pelatihan 8. Meningkatkan Kinerja 9. Evaluasi Kinerja 10. Kualitas Instruktur Pelatihan	Ordinal
<p>Sumber: (Walangitan, 2017), <i>Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), TBK Cabang Manado. Jurnal EMBA Vol.5 No.3, Hal.4324-4335</i></p>			

<b>Variabel</b>	<b>Sub Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Manajemen Konflik  (X2)	1. Faktor Manajemen Konflik	1. Kondisi yang tidak sesuai 2. Ekspektasi 3. Pola Komunikasi 4. Perbedaan Status	Ordinal
	2. Analisis Konflik	5. Mengenali Pola 6. Analisis Situasi 7. Potensi Masalah	
	3. Dampak Manajemen Konflik	8. Keterbukaan Komunikasi 9. Evaluasi Kinerja 10. Memperbaiki Hubungan	
Sumber: (Anwar,K. 2018 ). <i>Urgensi Manajemen Konflik dalam organisasi Pendidikan. Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam</i> ,1(2), 31-38			

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja  (X3)	1. Manfaat Pengaruh Lingkungan Kerja	1. Komunikasi Yang Terbuka 2. Merasa dihargai oleh rekan kerja 3. Mendukung kesehatan mental 4. Metode kerja yang Efektif dan Efisien	Ordinal
	2. Lingkungan Kerja (Non-Fisik)	5. Suasana Kerja 6. Ikatan rekan Kerja 7. Adil dan Objektif 8. Komunikasi 9. Perlakuan Baik 10. Budaya Kerja	
<p>Sumber: (Prabawati 2020). <i>Pengaruh Keadilan Prosedur, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Ethical Leadership Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Sari Bahari Resto).</i></p>			

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	1. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan	1. Sikap dan Perilaku antar rekan kerja 2. Kondisi dan situasi yang aman dan nyaman 3. Hubungan Baik Dengan Atasan 4. Keadilan dalam penilaian kinerja	Ordinal
	2. Manfaat Kepuasan Kerja Karyawan	5. Motivasi Kerja 6. Promosi 7. Hasil Kerja Karyawan 8. Disiplin Karyawan terhadap Kerja 9. Produktivitas 10. Keberhasilan suatu Organisasi	
Sumber: (Paendong, J., E. Sentosa, dan Sarpan. 2019). <i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. Oikonomia: Jurnal , Manajemen. 15(2): 33-49.</i>			

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Data

#### a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2021:66), menyatakan bahwa:

“Uji Validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya pernyataan dalam kuesioner yang telah dibuat. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut”.

Menurut Sugiyono (2017,509), menyatakan bahwa:

$$r = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r : koefisien korelasi (validitas)

n : jumlah sampel

x : jumlah skor item

y : jumlah skor total instrumen

Jika hasil perhitungan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel pada tingkat signifikansi 5% (=0,05), maka dapat dikatakan valid.

### b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017,130), menyatakan bahwa:

“Uji Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan reliabel, dan apakah pengukuran yang diulang konsisten. Uji reliabilitas dapat digunakan secara bersamaan dengan seluruh butir pernyataan. Jika nilai alpha >0,60 dinyatakan reliabel.

Rumus Uji Reabilitas:

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\Sigma \sigma b^2}{\sigma t} \right]$$

Keterangan:

r = koefisien reability instrumen (total tes)

k = jumlah butir pernyataan yang sah

$\Sigma \sigma b^2$  = jumlah varian butir

$\sigma b^2$  = varian skor total

Jika nilai Alpha >0,60, maka dapat dinyatakan reliabel.

### c. Uji Asumsi Klasik

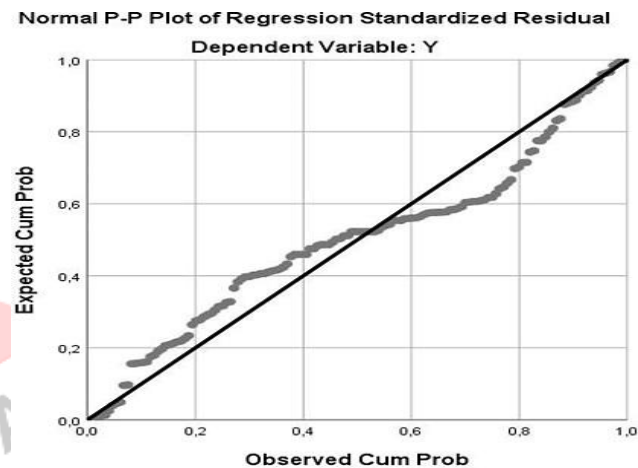
Menurut Ghozali (2018) uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Dilakukannya pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan telah lolos dari normalitas data, multikolonieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas sehingga pengujian dapat dilakukan ke analisis regresi linear.

#### 1) Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017), menyatakan bahwa Uji normalitas adalah uji untuk melihat apakah residual yang didapat memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan grafik Normal Probability Plot of Regression standarized residual. Menurut Ghozali (2018), bahwa dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas dengan Probability Plot yaitu sebagai berikut:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah diagonal atau grafik histogramnya tidak

menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar III. 3

## 2) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2017:71), Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel. Bila ada korelasi yang tinggi diantara variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu.

Menurut Ghozali (2017:73) menyatakan dengan tingkat signifikasnsi 90%, adanya multikolinieritas antar variabel independen dapat dideteksi dengan menggunakan matriks korelasi dengan ketentuan sebagai berikut:

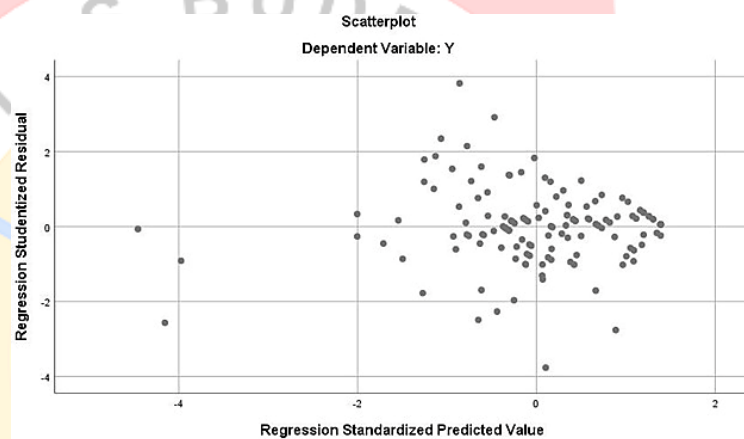
- a) Jika nilai matriks korelasi antar dua variabel independen lebih besar dari ( $>$ ) 0,90 maka terdapat multikolinieritas.
- b) Jika nilai matriks korelasi antar dua variabel independen lebih kecil ( $<$ ) 0,90 maka tidak terdapat multikolinieritas.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:85), Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain konstan maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang dianggap baik adalah *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain yang konstan atau homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara yang paling sering digunakan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat yakni ZPRED dengan residualnya yakni SRESID. Menurut Ghozali (2021), bahwa deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di-*studentized*. Dasar analisis:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur ( bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar III. 4

## 2. Uji Model Statistik

### a. Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2018:307) Regresi linear berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen atau regresi linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Penerapan metode regresi linear berganda jumlah variabel yang digunakan lebih dari

satu yang mempunyai satu variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen yaitu Program Pengembangan SDM ( $X_1$ ), Manajemen Konflik ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah minat beli. Rumus regresi linear berganda, sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel minat beli

a : Konstanta

$\beta_1$  : Koefisien regresi Program Pengembangan SDM

$\beta_2$  : Koefisien regresi Manajemen Konflik

$\beta_3$  : Koefisien regresi Lingkungan Kerja

$X_1$  : Variabel Program Pengembangan SDM

$X_2$  : Variabel Manajemen Konflik

$X_3$  : Variabel Lingkungan Kerja

e : Error/Sisa

#### **b. Korelasi Berganda (R)**

Menurut Sugiyono (2017) korelasi berganda merupakan suatu nilai yang memberikan kuatnya hubungan dua variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel lain. Korelasi berganda merupakan alat untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Menurut (Sugiyono 2017,233), yaitu sebagai berikut:

Rumus:

$$R_{y \cdot x_1 \cdot x_2} = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2) \cdot (rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}}$$

Sumber: Sugiyono

Keterangan:

y : Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> : Kompensasi

X<sub>2</sub> : Motivasi

Dalam analisis korelasi berganda menurut Jonathan Sarwono (2017,158) menyatakan bahwa :

- 1) Jika nilai  $R = 0$  menunjukkan tidak ada korelasi
- 2) Jika nilai  $R > 0 - 0,25$  menunjukkan korelasi sangat lemah
- 3) Jika nilai  $R > 0,25 - 0,5$  menunjukkan korelasi cukup
- 4) Jika nilai  $R > 0,5 - 0,75$  menunjukkan korelasi yang kuat
- 5) Jika nilai  $R > 0,75 - 0,99$  menunjukkan korelasi sangat kuat
- 6) Jika nilai  $R = 1$  maka korelasi yang sempurna

### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mempunyai tujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara  $0 \leq$

$R^2 \leq 1$ . Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen hampir memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen Ghozali (2021:147).

- 1) Jika  $R^2 = 0$ , berarti model regresi yang terbentuk tidak mampu menerangkan variabel dependen (tidak ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen).
- 2) Jika  $R^2 = 1$ , berarti model regresi yang terbentuk mampu menerangkan variabel dependen dengan baik (ada hubungan antara variabel independen).

### **3. Uji Hipotesis**

#### **a. Uji t (Uji Parsial)**

Menurut Ghozali (2021:148), tujuan Uji t adalah untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen pengujian ini merupakan dasar dalam pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis di dalam penelitian dengan adanya pertimbangan dari signifikansi konstanta dari setiap variabel independen.

Menurut Sujarweni (2020:161) kriteria pengambilan keputusan pada uji t sebagai berikut:

- 1) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.
- 2) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
- 3)  $H_0$  diterima jika nilai signifikan ( $\alpha$ )  $< 0,05$  atau 5%, yang artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel berikut.
- 4)  $H_0$  ditolak jika nilai signifikan ( $\alpha$ )  $< 0,05$  atau 55, yang artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

**b. Uji F (Uji Simultan)**

Menurut Ghozali (2021:148) tujuan dari Uji F untuk mengetahui atau menguji apakah persamaan model regresi dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = 0$$

$$H_a : \text{Tidak semua } \beta = 0$$

Kriteria pengambilan keputusan:

- 1) Jika  $\text{sig F} < \alpha$  (0,05) maka model regresi signifikan sehingga dapat digunakan, artinya tolak  $H_0$ .
- 2) Jika  $\text{sig F} \geq \alpha$  (0.505) maka model regresi tidak signifikan sehingga tidak dapat digunakan, artinya tidak tolak  $H_0$ .