

**PENGARUH *TASK CONFLICT* TERHADAP *JOB SATISFACTION* DENGAN  
*POSITIVE EMOTION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN  
PT. KUNANGO JANTAN SUMATERA BARAT**

**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai Salah Satu Persyaratan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
S1 (Strata Satu) pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang*



**Diajukan Oleh :**

**SYUKURIA MELENIA**

**2018/ 18059042**

**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH *TASK CONFLICT* TERHADAP *JOB SATISFACTION* DENGAN  
*POSITIVE EMOTION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN  
PT. KUNANGO JANTAN SUMATERA BARAT**

Nama : Syukuria Melenia  
BP/NIM : 2018/18059042  
Departemen : Manajemen  
Keahlian : Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

Padang, Februari 2023

Disetujui oleh :

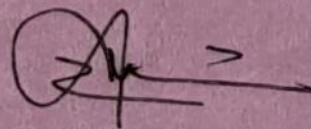
Mengetahui,

Ketua Departemen Manajemen

Pembimbing



Perengki Susanto, SE, M.Sc, Ph.D  
NIP. 198104042005011002



Dr. Sulastri, M.Pd, M.M  
NIP. 195811111987032001

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

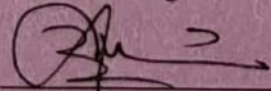
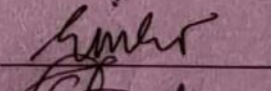
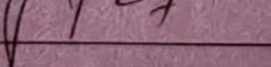
**PENGARUH *TASK CONFLICT* TERHADAP *JOB SATISFACTION* DENGAN  
*POSITIVE EMOTION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN  
PT. KUNANGO JANTAN SUMATERA BARAT**

Nama : Syukuria Melenia  
BP/NIM : 2018/18059042  
Departemen : Manajemen  
Keahlian : Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

Dinyatakan lulus setelah diuji di depan Tim Penguji Skripsi

Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang

Padang, Februari 2023

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Dr. Sulastri, M.Pd, M.M	Ketua	1. 
Rini Sarianti, SE, M.Si	Anggota	2. 
Dr. Syahrizal, SE, M.Si	Anggota	3. 

## LEMBAR PERNYATAAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh *Task Conflict* Terhadap *Job Satisfaction* Dengan *Positive Emotion* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Kunango Jantan Sumatera Barat”.

Merupakan hasil karya saya sendiri, dan tidak terdapat sebagian atau keseluruhan dari tulisan yang memuat ide, gagasan, kalimat, atau pendapat yang berasal dari sumber lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Adapun bagian-bagian yang bersumber dari karya orang lain dalam skripsi ini telah dicantumkan sumbernya sesuai dengan etika, norma, dan kaidah penulisan ilmiah. Apabila pada kemudian hari ditemukan plagiat dalam skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh.

Padang, Februari 2023

Yang membuat pernyataan



Syukuria Melenia  
NIM. 18059042

## ABSTRAK

**Syukuria Melenia : Pengaruh *Task Conflict* Terhadap *Job Satisfaction* Dengan (2018/18059042) *Positive Emotion* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Kunango Jantan Sumatera Barat**

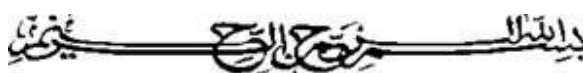
**Dosen Pembimbing : Dr. Sulastri, M.Pd, M.M**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis : (1) Pengaruh *task conflict* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT. Kunango Jantan Sumatera Barat. (2) Pengaruh *task conflict* terhadap *positive emotion* pada karyawan PT. Kunango Jantan Sumatera Barat. (3) Pengaruh *positive emotion* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT. Kunango Jantan Sumatera Barat. (4) Pengaruh mediasi *positive emotion* pada *task conflict* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT. Kunango Jantan Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kunango Jantan Sumatera Barat yang berjumlah 256 orang. Sedangkan jumlah sampel berjumlah 156 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis SEM menggunakan *SmartPLS*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) *Task conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT. Kunango Jantan Sumatera Barat. (2) *Task conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *positive emotion* pada karyawan PT. Kunango Jantan Sumatera Barat. (3) *Positive emotion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT. Kunango Jantan Sumatera Barat. (4) *Task conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* dengan *positive emotion* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Kunango Jantan Sumatera Barat.

**Kata Kunci : *Task Conflict, Positive Emotion, Job Satisfaction***

## KATA PENGANTAR



Puji syukur dan Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT atas Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh *task conflict* terhadap *job satisfaction* dengan *positive emotion* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Kunango Jantan Sumatera Barat”**. Salam dan salawat kepada Rasulullah SAW sebagai figur yang senantiasa memberikan inspirasi tentang berbagai hal dalam menyikapi kehidupan menuju ridha-Nya.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Strata Satu pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan, dorongan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Sulastri, M.Pd, M.M, selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si dan Bapak Dr. Syahrizal, SE, M.Si selaku penguji yang telah memberikan saran, masukan dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi jauh lebih baik.

3. Ibu Rizki Sri Lasmini, SE, M.M, selaku dosen pembimbing akademik yang selalu memberikan saran dan arahan selama masa perkuliahan.
4. Bapak Dr. Idris, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Perengki Susanto SE, M.Sc, Ph.D, selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
6. Bapak Supan Weri Mandra, A.Md, selaku Staf Tata Usaha Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi.
7. Bapak dan ibu dosen pengajar, terkhusus Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis melaksanakan perkuliahan.
8. Bapak dan ibu staf perpustakaan pusat dan ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan bacaan.
9. Seluruh staf dan karyawan PT. Kunango Jantan Sumatera Barat yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk dapat melakukan penelitian di PT. Kunango Jantan Sumatera Barat.
10. Teristimewa kedua orang tua tercinta Ayahanda (Asril), dan Ibunda (Dasmayeti), serta abang-abang (Yogi Dian Alfana dan Tedi Antoni), skripsi ini seutuhnya saya persembahkan kepada kedua orang tua dan abang-abang saya, terimakasih atas cinta, doa, dorongan, semangat yang luar biasa, terimakasih

atas semua pengorbanannya dalam memenuhi kebutuhan baik materi maupun moril bagi penulis, yang tidak akan pernah bisa penulis ganti dengan apapun sehingga penulis dapat meraih ini semua sampai saat ini.

11. Teman-teman Departemen Manajemen 2018 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang tidak dapat penulis tuliskan satu persatu, yang telah banyak memberikan semangat dan bantuan kepada penulis selama duduk di bangku perkuliahan.
12. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Semoga bantuan, bimbingan, petunjuk, arahan dan kerja sama yang diberikan tidak sia-sia dikemudian hari dan semoga ALLAH SWT memberikan imbalan yang berlipat ganda. Dalam hal ini penulis menyadari bahwa pengetahuan yang dimiliki penulis masih sangat terbatas, oleh karena itu penulis meminta maaf atas kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Penulis sangat berharap atas saran dan kritik yang positif dari banyak pihak demi kesempurnaan skripsi ini, penulis juga berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca. Atas perhatian dari semua pihak penulis mengucapkan terimakasih.

Padang, Februari 2023

Penulis



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>1</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>LEMBAR PERNYATAAN SKRIPSI</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	11
C. Pembatasan Masalah .....	11
D. Rumusan Masalah .....	11
E. Tujuan Penelitian .....	12
F. Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II</b> .....	<b>14</b>
<b>KERANGKA TEORI</b> .....	<b>14</b>
A. Kajian Teori .....	14
1. Teori Peristiwa Afektif ( <i>Affective Event Theory</i> [AET]).....	14
2. <i>Job Satisfaction</i> .....	17
3. <i>Task Conflict</i> .....	34
4. <i>Positive Emotion</i> .....	42
5. Pengaruh <i>Task Conflict</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> .....	48
6. Pengaruh <i>Task Conflict</i> terhadap <i>Positive Emotion</i> .....	51

7. Pengaruh <i>Positive Emotion</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> .....	52
8. Pengaruh <i>Task Conflict</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> dengan <i>Positive Emotion</i> sebagai variabel mediasi .....	53
B. Penelitian Relevan.....	54
C. Kerangka Konseptual .....	56
D. Hipotesis Penelitian.....	57
<b>BAB III.....</b>	<b>60</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>60</b>
A. Desain Penelitian.....	60
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	60
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	61
1. Populasi.....	61
2. Sampel.....	61
D. Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	63
1. Jenis Data Penelitian .....	63
2. Sumber Data Penelitian.....	64
E. Teknik Pengumpulan Data.....	65
1. Wawancara.....	65
2. Kuesioner .....	65
3. Penelitian Kepustakaan (Dokumentasi).....	66
F. Defenisi Operasional dan Variabel Penelitian .....	66
1. Definisi Operasional .....	66
2. Variabel Penelitian.....	68
G. Instrumentasi Penelitian.....	68
H. Teknik Analisis Data.....	70
1. Analisis Statistik Deskriptif .....	71
2. Analisis Statistik Inferensial .....	72
<b>BAB IV .....</b>	<b>81</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>81</b>

A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	81
1. Sejarah Singkat PT. Kunango Jantan Sumatera Barat .....	81
2. Visi, Misi dan Motto Perusahaan.....	84
3. Struktur Organisasi Perusahaan .....	84
B. Hasil Penelitian .....	86
1. Deskripsi Responden .....	86
2. Deskripsi Variabel Penelitian .....	89
C. Analisis Data .....	99
1. Uji Normalitas.....	100
2. Pengukuran Model ( <i>Outer Model</i> ).....	100
3. Pengukuran Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	105
4. Pengujian Hipotesis .....	107
5. Pembahasan.....	114
<b>BAB V.....</b>	<b>122</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>122</b>
A. Kesimpulan .....	122
B. Saran.....	123
C. Keterbatasan.....	126
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>127</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>137</b>
Lampiran 1. Surat Permohonan Observasi .....	138
Lampiran 2. Surat Permohonan Penelitian.....	139
Lampiran 3. Surat Persetujuan Penelitian .....	140
Lampiran 4. Kuesioner Penelitian .....	141
Lampiran 5. Data Responden .....	146
Lampiran 6. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian .....	147
Lampiran 7. Hasil Uji Normalitas .....	147
Lampiran 8. Gambar Outer Model Awal .....	148

Lampiran 9. Gambar Outer Model Akhir.....	148
Lampiran 10. Gambar Inner Model.....	149
Lampiran 11. Outer Loading Awal dan Akhir .....	149
Lampiran 12. Cross Loading Awal dan Akhir .....	151
Lampiran 13. Hasil Uji PLS .....	153
Lampiran 14. Uji Hipotesis .....	153
Lampiran 15. Tabulasi Data .....	154

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Jumlah Karyawan dan Kehadiran Serta Tingkat Absensi pada PT. Kunango Jantan Sumatera Barat Januari – September 2019.....	4
Tabel 2.	Penelitian Relevan .....	54
Tabel 3.	Rekapitulasi Jumlah Karyawan Pada PT. Kunango Jantan Sumatera Barat tahun 2022.....	61
Tabel 4.	Rekapitulasi Sampel Karyawan Pada PT. Kunango Jantan Sumatera Barat. ....	63
Tabel 5.	Alternatif jawaban <i>favourable</i> .....	69
Tabel 6.	Kisi-kisi Kuesioner Penelitian .....	69
Tabel 7.	Berdasarkan Jenis Kelamin.....	86
Tabel 8.	Berdasarkan Usia .....	87
Tabel 9.	Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan .....	88
Tabel 10.	Berdasarkan Masa Bekerja .....	88
Tabel 11.	Berdasarkan Status Perkawinan.....	89
Tabel 12.	Distribusi Frekuensi <i>Job Satisfaction</i> .....	90
Tabel 13.	Distribusi Frekuensi <i>Task Conflict</i> .....	94
Tabel 14.	Distribusi Frekuensi <i>Positive Emotion</i> .....	97
Tabel 15.	Hasil Uji Normalitas Variabel <i>Task Conflict</i> .....	100
Tabel 16.	Hasil Uji Diskriminan Validitas .....	104
Tabel 17.	Hasil Uji Diskriminan Validitas .....	104
Tabel 18.	Hasil Uji <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i> .....	105
Tabel 19.	Hasil Analisis <i>R-Square</i> .....	107
Tabel 20.	Hasil Analisis <i>Inner Model</i> .....	108
Tabel 21.	Perhitungan Koefisien Variabel Mediasi.....	111
Tabel 22.	Pengaruh Total.....	113

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Kerangka Konseptual.....	56
Gambar 2.	<i>Inner Model</i> .....	77
Gambar 3.	Struktur Organisasi Perusahaan PT. Kunango Jantan.....	85
Gambar 4.	<i>Outer Model</i> Awal .....	102
Gambar 5.	<i>Outer Model</i> Akhir.....	103
Gambar 6.	<i>Inner Model</i> .....	106

## **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian yang akan mengantarkan pembaca untuk memahami apa sebenarnya yang akan ditulis dalam penelitian ini, yang akan dijabarkan seperti di bawah ini.

### **A. Latar Belakang**

Perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat memberikan tantangan yang sangat besar bagi perusahaan. Teknologi yang semakin maju dan perkembangan informasi yang semakin luas membuat persaingan bisnis antar perusahaan menjadi semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk selalu dapat meningkatkan kinerja serta mengatur manajemen sumber daya manusia yang dimiliki agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan dapat bertahan dalam persaingan.

Sumber daya manusia merupakan satu hal penting dalam suatu perusahaan, karena kunci keberhasilan suatu perusahaan terletak pada sumber daya manusianya. Perusahaan akan menghasilkan kualitas kerja yang baik dan akan mencapai tujuan perusahaan bila memiliki sumber daya manusia yang baik. Namun jika sumber daya manusia tidak baik, maka perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Jadi, faktor terpenting dalam suatu perusahaan adalah mempunyai sumber daya manusia yang baik serta mengembangkan potensi yang dimilikinya. Faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan dan mengembangkan

sumber daya manusia untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal yaitu kepuasan kerja. Dimana kepuasan kerja penting untuk diperhatikan pihak manajemen perusahaan guna meningkatkan kekuatan dan tercapainya tujuan perusahaan (Mukhyi & Sunarti, 2007).

Kepuasan kerja salah satu topik yang banyak diteliti oleh para peneliti dibidang sumber daya manusia, kepuasan kerja dipandang sebagai misi dari masing-masing individu. Masing-masing individu memiliki kepuasan kerja yang tidak sama. Sampai batas mana sebuah pekerjaan memberikan kepuasan kerja bagi seseorang akan berbeda dengan orang lain. Kepuasan kerja menurut Luthans & Church, (1993), sebagai suatu keadaan emosi yang menyenangkan atau bersifat positif yang muncul dari penilaian terhadap suatu pekerjaan dan pengalaman. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, maka karyawan akan memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan. Luthans & Church, (1993), berpendapat ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, kelima faktor tersebut adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi jabatan, hubungan dengan supervisor, dan hubungan dengan rekan kerja. Oleh karena itu, pihak manajemen perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor tersebut demi tercapainya kepuasan kerja dari karyawan.

Tujuan organisasi yaitu untuk mencapai kinerja tingkat tinggi melalui produktivitas dan efisiensi. Untuk mencapai hal ini, organisasi berusaha menciptakan tenaga kerja yang kondusif sehingga menyebabkan produktifitas



tinggi, pengurangan *turnover*, peningkatan komitmen dan keterlibatan antar tenaga kerja (Mount, Barrick & Scullen *et al.*, 2005).

Kepuasan kerja menurut Xolani Enoch Tyilana, (2005), sebagai sifat seorang individu terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja disekitarnya. Kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap meningkatnya komitmen terhadap organisasi serta adanya peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap rajin dan berperilaku positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya jika karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah maka prestasi kerja mereka akan rendah dan berperilaku negatif terhadap pekerjaannya seperti timbul rasa malas, tidak disiplin dalam bekerja dan sikap negatif lainnya, tentu hal ini akan sangat mempengaruhi tujuan dari organisasi.

Penelitian Mukhyi, M. A., & Sunarti, (2007), menyatakan bahwa *job satisfaction* sangat penting untuk diteliti karena berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, karena semakin tinggi tingkat *job satisfaction* seseorang akan tercermin dari sikap kerja kearah yang positif. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat *job satisfaction* yang dirasakan.

Fenomena rendahnya kepuasan kerja bisa ditunjukkan dari keluarnya karyawan (Mahdi, Zin, Sakat *et al.*, 2012). Karyawan yang keluar dengan cara mengundurkan diri adalah karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah,

ketika tingkat kepuasan kerja rendah maka intensi karyawan untuk keluar dari pekerjaan semakin tinggi. Tentu saja masuk akal bahwa pekerja yang tidak puas lebih cenderung meninggalkan pekerjaannya. Selain itu, saat para pekerja tidak puas dengan pekerjaannya, mereka akan memiliki tingkat absen yang tinggi (Wargo-Sugleris, Robbins, Joy Lane *et al.*, 2017). Berikut disajikan mengenai jumlah karyawan dan data absensi karyawan PT. Kunango Jantan Sumatera Barat pada bulan Januari sampai September 2019 sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Karyawan dan Kehadiran Serta Tingkat Absensi pada PT. Kunango Jantan Sumatera Barat Januari – September 2019

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Efektif Kerja (Hari)	Absensi (Orang)			
			Sakit	Cuti	Alpha	Jumlah
Januari	416	26	1	2	1	4
Februari	407	23	3	2	3	8
Maret	403	25	1	2	1	4
April	405	24	1	2	1	4
Mei	393	25	1	6	5	12
Juni	388	18	5	14	0	19
Juli	377	27	1	2	1	4
Agustus	367	26	5	2	0	7
September	345	25	1	2	0	3
Jumlah			19	34	12	69

Sumber : HRD PT. Kunango Jantan Sumatera Barat

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa setiap bulannya dari bulan Januari sampai September selalu terjadi penurunan jumlah karyawan dari 416 menjadi 345 orang, ini artinya perusahaan kehilangan karyawan sebanyak 71 orang. Kemudian jumlah absensi yang paling banyak terjadi pada bulan Mei dan Juni sebanyak 12 orang dan 19 orang dari jumlah absensi keseluruhan 69 orang. Hal ini berarti bahwa masih rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan pada PT. Kunango Jantan Sumatera Barat dilihat dari cukup tingginya

jumlah karyawan yang berkurang setiap bulannya dan cukup tingginya tingkat absensi karyawan.

Data menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan dalam bekerja di perusahaan masih jauh dari harapan perusahaan, sebab masih ada beberapa karyawan yang masih melakukan izin kerja. Hal ini merupakan salah satu bentuk contoh ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja selalu dikaitkan dengan sudah atau belum terpenuhinya kebutuhan karyawan, bagi karyawan yang merasa bahwa kebutuhannya sudah terpenuhi akan mempresepsikan dirinya sebagai karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan muncul apabila salah satu atau sebagian dari kebutuhannya tidak dapat dipenuhi. Menurut As'ad, (2004), variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi, serta tingginya keluar masuknya pegawai karyawan (Ismail, Y.Z., 2021).

Organisasi sebagai tempat berkumpulnya individu yang memiliki visi, misi dan tujuan yang sama, namun berasal dari latar belakang yang berbeda. Interaksi antara individu satu dengan individu yang lain dapat menyebabkan perbedaan-perbedaan dalam hal nilai, sikap, keyakinan, kebutuhan dan kepribadian, persepsi ataupun pendapat. Hal ini dapat memicu terjadinya konflik tugas dalam organisasi. Jehn, K.A., (1995), menjelaskan bahwa konflik tugas berhubungan dengan tujuan dan sasaran pekerjaan. Tuntutan kerja yang telah ditentukan perusahaan, membuat karyawan berusaha untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun, tidak semua karyawan mampu

menyelesaikan tugas yang diberikan, hal ini disebabkan adanya permasalahan atau konflik yang dialami dalam menjalankan tugas. Jika kualitas sumber daya manusia yang dimiliki tidak mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terjadi, maka akan menimbulkan konflik yang akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan, karena adanya perbedaan keinginan, kebutuhan, dan persepsi yang berbeda dalam suatu organisasi.

Narimawati, (2007), menyatakan adanya tuntutan untuk meningkatkan kinerja perusahaan membuat perusahaan menuntut karyawannya untuk dapat bekerja secara optimal. Namun hal tersebut kadang membuat karyawan mengalami banyak tekanan kerja yang menyebabkan adanya konflik. Benitez, Munduate & Medina., (2018), menyatakan bahwa konflik sebagai perasaan tidak setuju, ketidaksukaan, perbedaan pendapat atau sudut pandang yang berbeda tentang suatu hal. Konflik dalam organisasi dapat terjadi antar anggota organisasi dalam satu tingkatan ataupun terjadi antar tingkatan yang berbeda. Konflik yang terjadi dalam perusahaan dapat mengganggu kinerja perusahaan, kerjasama antara anggota organisasi tidak berjalan, menurunnya kepuasan kerja, sampai dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Organisasi modern bergerak dengan sistem yang modern. Setiap tugas dalam organisasi telah terdeskripsi dengan baik. Pihak yang melaksanakan, pihak yang bertanggung jawab, pihak yang mengawasi telah terbagi dengan sistem yang baik. Namun demikian, organisasi terdiri atas individu manusia yang memiliki sifat yang berbeda, sehingga timbulnya konflik dalam organisasi adalah hal yang alami namun perlu disikapi

dengan baik oleh organisasi. Konflik yang terjadi dalam organisasi akan menjadikan kinerja menjadi tidak optimal. Akibatnya kepuasan kerja karyawan dapat menurun (Benitez, Munduate & Medina, 2018).

Konflik dapat terjadi jika terdapat perbedaan diantara dua orang atau lebih misalnya perbedaan persepsi, persaingan, pengetahuan, tujuan dan perbedaan lainnya yang terjadi antar kelompok, individu dan organisasi. Dampak positif yang terjadi karna adanya konflik yaitu dapat memicu karyawan untuk lebih produktif dan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan dampak negatif pada konflik yaitu misalnya dapat menyebabkan tekanan terhadap individu atau kelompok sehingga dapat mengganggu dan menghambat kinerja karyawan dalam bekerja (Benitez, Munduate & Medina, 2018).

Konflik dalam organisasi adalah hal wajar, bahkan akan menjadi aneh apabila dalam organisasi tidak terjadi konflik. Konflik yang terjadi diharapkan dapat memperbaiki kekurangan dalam organisasi. Sehingga organisasi akan dapat memahami dan menyelesaikan konflik yang ada, kemudian berusaha untuk menghindari konflik tersebut agar tidak terulang kembali (Benitez, Munduate & Medina, 2018). Mulki, Locander & Jaramillo, (2008), menyatakan bahwa reaksi karyawan terhadap *conflict* di tempat kerja adalah alat ukur *job satisfaction*. Dimana, *job satisfaction* karyawan menunjukkan kemungkinan mereka terlibat dalam perilaku kerja yang positif dan dapat menyelesaikan konflik yang ada (De Clercq & Belausteguigoitia, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh De Dreu & Weingart, (2003), De Wit, Greer & Jehn, (2012), didapatkan hasil bahwa konflik

memiliki hasil positif terhadap *job satisfaction*. Kemudian pada penelitian Yozgat, Findikli, Demirbag *et al.*, (2015), yang berjudul “*effect of task conflict on co-worker trust, information acquisition, job satisfaction and intention to leave*”, didapatkan bahwa *Task conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

Menurut Cohn, Fredrickson, Brown *et al.*, (2009), emosi positif memegang peran penting untuk manusia dalam mencapai kebahagiaan. Emosi positif juga memiliki fungsi untuk memulihkan kondisi mental seseorang setelah mengalami pengalaman yang buruk seperti konflik yang dialami saat bekerja atau pengalaman buruk lainnya (Fredrickson, Tugade, Waugh *et al.*, 2003).

Emosi positif memiliki beberapa aspek yang dapat mempengaruhi antara lain kebahagiaan, kepuasan hati, ketertarikan, cinta, kasih sayang, dan tujuan pribadi. Selain itu terdapat juga faktor-faktor yang menyebabkan munculnya emosi positif dalam diri seseorang, faktor-faktor tersebut antara lain keluarga dan lingkungan, rasa syukur, dan religi. Emosi memiliki dampak yang bermacam-macam bagi karyawan di tempat kerja. Emosi yang positif akan membuat karyawan merasa pekerjaan yang dikerjakan menjadi mudah karena semua pekerjaannya dikerjakan dengan rasa bahagia. Emosi positif memiliki pengaruh atau saling berkaitan dengan sikap kerjasama karyawan, jika emosi seseorang dalam kelompok sedang buruk maka akan berpengaruh buruk juga terhadap kerjasama dalam kelompok tersebut, sebaliknya ketika kondisi emosi dalam

kelompok tersebut positif dan stabil maka kerjasama untuk mencapai tujuan bersama akan berjalan dengan baik (Cohn, Fredrickson, Brown *et al.*, 2009).

Konflik tugas dapat dikaitkan dengan emosi positif yaitu dengan menggunakan Teori Peristiwa Afektif (*Affective Event Theory* [AET]), yang menunjukkan bahwa peristiwa seperti konflik dapat memiliki efek positif atau negative pada emosi seseorang, tergantung pada apakah mereka menilainya secara positif atau negatif. Jika karyawan menilai beberapa peristiwa konflik secara positif, maka cenderung mengalami emosi positif (Todorova, Bear & Weingart, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Putra, B.S., Arifin B.S. & Hermawati, (2016), menunjukkan bahwa hal-hal yang memunculkan emosi positif di tempat kerja antara lain lingkungan kerja yang aman dan kondusif serta adanya rasa kekeluargaan antara karyawan di perusahaan tersebut, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan.

Adanya perbedaan pendapat para peneliti terdahulu mengenai pengaruh *task conflict* terhadap *job satisfaction* melalui *positive emotion* sebagai mediasi juga menjadi salah satu alasan untuk melakukan penelitian ini. Berdasarkan Penelitian De Dreu & Weingart, (2003), yang berjudul "*Task versus relationship conflict, team performance and team member satisfaction: a meta analysis*", menyatakan bahwa konflik tugas berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Selain itu perbedaan pendapat mengenai pengaruh *task conflict* terhadap *positive emotion* yang ditemukan pada penelitian De Dreu & Weingart, (2003), De Wit, Greer & Jehn, (2012), Jehn, Levine, Greer *et al.*, (2008), Mannix & Jehn, (2001),

didapatkan hasil bahwa karyawan yang terlibat dalam konflik tugas cenderung mengalami emosi negatif dan kurang puas dengan kelompok, rekan kerja dan pekerjaan mereka. Karena mereka merasa konflik tugas mengalihkan perhatian dari tugas dan menghalangi mereka untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan. Penelitian yang dilakukan Todorova, Bear, & Weingart, (2013), Demirbag, Findikli & Yozgat, (2016), didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara *task conflict* ringan dengan *positive emotion*, sedangkan terdapat hubungan negatif signifikan antara *task conflict intens* dengan *job satisfaction*.

Berdasarkan adanya penelitian ini dilakukan karena dilihat dari fenomena empiris yaitu bersumber dari riset yang menunjukkan bahwa tidak ada konsistensi hasil penelitian mengenai pengaruh *task conflict* terhadap *job satisfaction* dengan *positive emotion* sebagai variabel mediasi, serta adanya fenomena dilapangan maka penulis tertarik dan perlu untuk meneliti berbagai aspek yang berkenaan dengan perbedaan pendapat dari para peneliti terdahulu diatas, serta melihat bagaimana *positive emotion* memediasi *task conflict* terhadap *job satisfaction*. Mengenai hal tersebut penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *task conflict* terhadap *job satisfaction* dengan *positive emotion* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Kunango Jantan Sumatera Barat”**.



## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan dapat ditemukan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel *Job Satisfaction*. Faktor pertama yaitu *Task Conflict* meliputi berdebat (*debate*), mengungkapkan sudut pandang yang berbeda (*express differing viewpoint*), dan tidaksetuju (*disagree*). Faktor kedua yaitu *Positive Emotion* meliputi tertarik (*interested*), penuh perhatian (*attentive*), aktif (*active*), anergik (*energetic*).

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka pembahasan *job satisfaction* pada karyawan PT. Kunango Jantan Sumatera Barat dalam penelitian ini dibatasi pada variabel yang tampaknya berkaitan erat yaitu *task conflict* dan *positive emotion*.

## **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan bahwa yang menjadi masalah dalam pembahasan proposal adalah sebagai berikut :

1. Sejauh mana pengaruh *task conflict* terhadap *job satisfaction* pada PT. Kunango Jantan Sumatera Barat ?
2. Sejauh mana pengaruh *task conflict* terhadap *positive emotion* pada PT. Kunango Jantan Sumatera Barat ?
3. Sejauh mana pengaruh *positive emotion* terhadap *job satisfaction* pada PT. Kunango Jantan Sumatera Barat ?

4. Se jauh mana peran mediasi *positive emotion* pada *task conflict* terhadap *job satisfaction* pada PT. Kunango Jantan Sumatera Barat ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian menyatakan target penelitian yang akan dicapai yang merupakan penyelesaian terhadap permasalahan yang diajukan. Berdasarkan rumusan permasalahan di atas, tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *task conflict* terhadap *job satisfaction* pada PT. Kunango Jantan Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh *task conflict* terhadap *positive emotion* pada PT. Kunango Jantan Sumatera Barat
3. Untuk mengetahui pengaruh *positive emotion* terhadap *job satisfaction* pada PT. Kunango Jantan Sumatera Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh *task conflict* terhadap *job satisfaction* melalui *positive emotion* sebagai variabel mediasi pada PT. Kunango Jantan Sumatera Barat.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian menjelaskan manfaat temuan penelitian, baik secara teoritis maupun praktis. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bukan hanya bagi penulis, namun juga bagi banyak pihak, sehingga tercapai manfaat penelitian ini yaitu sebagai berikut :

## 1. Manfaat teoritis

### a. Bagi penulis

Penelitian ini sebagai tambahan pengalaman yang sangat berarti dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh dibangku perkuliahan, terutama pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

### b. Bagi akademik

Sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh *task conflict* terhadap *job satisfaction* yang dimediasi oleh *positive emotion*.

## 2. Manfaat praktis

Sebagai masukan kepada pimpinan PT. Kunango Jantan Sumatera Barat dan lembaga-lembaga lain dalam mengambil kebijakan terutama mengenai permasalahan ini. Tulisan ini juga dapat dijadikan salah satu sumber bacaan yang dapat dipertimbangkan dalam pemecahan masalah yang relevan, dan diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bagi masyarakat ilmiah yang berminat melakukan penelitian pada bidang yang sama khususnya mengenai masalah sumber daya manusia.