**Hubungan antara Konflik Interpersonal dengan Loyalitas Kerja pada Mahasiswa yang Bekerja di Yogyakarta**

**Arief Dani Prasetyo1**

1Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Ariefdhani35@gmail.com

*Received:                                  Revised:                                   Accepted:                         Published:*

**Abstrak**

Mahasiswa yang bekerja cenderung memiliki tingkat lelah yang lebih tinggi dikarenakan padatnya jadwal aktivitas kuliah dan bekerja. Dampak tersebut mampu berpengaruh tidak hanya pada prestasi akademiknya, akan tetapi juga pada pekerjaannya yaitu mengarah pada produktivitas, kinerja, serta loyalitasnya dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara konflik interpersonal dengan loyalitas kerja pada mahasiswa yang bekerja di Yogyakarta. Subjek penelitian ini adalah mahasiswa yang bekerja di Yogyakarta yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan alat ukur berupa skala konflik interpersonal dan skala loyalitas kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment*. Hasil analisis data memperoleh nilai koefisien korelasi (rxy) sebesar = -0,686 dengan nilai p = 0,000 (p < 0,050) yang berarti terdapat hubungan negatif antara konflik interpersonal dengan loyalitas kerja pada mahasiswa yang bekerja di Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik interpersonal maka semakin rendah loyalitas kerja pada mahasiswa yang bekerja di Yogyakarta. Sebaliknya, semakin rendah konflik interpersonal maka semakin tinggi loyalitas kerja pada mahasiswa yang bekerja di Yogyakarta. Konflik interpersonal memberikan sumbangan efektif sebesar 47,1% terhadap loyalitas kerja dan sisanya 52,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

**Kata Kunci:** Konflik Interpersonal, Loyalitas Kerja, Mahasiswa yang Bekerja

***Abstract***

*Working students tend to have higher levels of fatigue due to the tight schedule of study and work activities. This impact can affect not only academic achievement, but also work, which leads to productivity, performance, and loyalty at work. This study aims to determine whether there is a relationship between interpersonal conflict and work loyalty among students who work in Yogyakarta. The subjects of this study were 60 working students in Yogyakarta. The sampling technique is using purposive sampling technique. Data was collected using a measuring instrument in the form of an interpersonal conflict scale and a work loyalty scale. The data analysis technique used is product moment correlation. The results of the data analysis obtained a correlation coefficient (rxy) of = -0.686 with a value of p = 0.000 (p <0.050), which means that there is a negative relationship between interpersonal conflict and work loyalty among working students in Yogyakarta. This shows that the higher the interpersonal conflict, the lower the job loyalty of working students in Yogyakarta. Conversely, the lower the interpersonal conflict, the higher the job loyalty of working students in Yogyakarta. Interpersonal conflict makes an effective contribution of 47.1% to work loyalty and the remaining 52.9% is influenced by other factors.*

***Keywords*:** *Interpersonal Conflict, Work Loyalty, Working Students*

**PENDAHULUAN**

Seiring dengan perkembangan zaman, peran pendidikan di perguruan tinggi sangatlah penting untuk menyiapkan siswa agar menjadi pribadi yang memiliki kemampuan untuk bisa mengembangkan bangsanya untuk lebih maju (Rohmah & Falah, 2016). Badudu dan Zaih (2001) mendefinisikan mahasiswa sebagai pelajar di perguruan tinggi. Mahasiswa adalah seseorang yang belajar di sekolah tingkat perguruan tinggi untuk mempersiapkan dirinya bagi suatu keahlian tingkat sarjana (Budiman, 2006). Adanya fenomena peran ganda mahasiswa, yakni kuliah sambil bekerja sudah banyak ditemukan (Robert & Saar, 2012).

Mahasiswa yang bekerja adalah mahasiswa yang mampu mengambil peran sebagai seorang yang mempersiapkan diri dalam keahlian tertentu pada tingkat pendidikan tinggi sambil melakukan suatu aktivitas yang dilakukan untuk orang lain dengan memberikan talentanya kepada majikan untuk mendapatkan imbalan (Hipjillah & Badriyah, 2016). Purwanto, Syah, dan Rani (2013) menyatakan bahwa mahasiswa yang bekerja cenderung memiliki tingkat lelah yang lebih tinggi dikarenakan padatnya jadwal aktivitas kuliah dan bekerja dibandingkan dengan mahasiswa yang tidak bekerja. Dampak tersebut mampu berpengaruh tidak hanya pada prestasi akademiknya, akan tetapi juga pada pekerjaannya yaitu mengarah pada produktivitas, kinerja, serta loyalitasnya dalam bekerja. Menurut Kurniawan (2019) stres dapat berdampak pada menurunnya produktivitas kerja, terganggunya pegaulan dilokasi kerja, bahkan dapat menimbulkan hilangnya loyalitas kerja.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1990) loyalitas adalah kesetiaan, ketaatan, dan kepatuhan. Menurut Hasibuan (2013) loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Siswanto (2010) juga mengungkapkan bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Aspek-aspek loyalitas kerja menurut Siswanto (2010) yang menitikberatkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan/organisasi, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan.

Karyawan dengan tingkat loyalitas kerja yang tinggi merupakan salah satu kunci kesuksesan dalam menjadikan suatu perusahaan sukses karena karyawan merupakan investasi yang signifikan bagi perusahaan (Pandey & Rajni, 2012). Nitisemito (1991) mengatakan bahwa dengan adanya loyalitas yang tinggi diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar. Namun, adanya hasil survei yang dilakukan oleh IDN *Research Institute* dan *Alvara Research Center* (2019) yang mengungkapkan bahwa generasi milenial ternyata mempunyai loyalitas kerja yang rendah terhadap perusahaan yang mana mayoritas milenial hanya bertahan dua sampai tiga tahun bekerja di satu perusahaan sebelum akhirnya memutuskan hengkang dengan sejumlah alasan. Sebanyak 35,1% milenial mengatakan bahwa dalam kurun waktu dua hingga tiga tahun merupakan waktu yang ideal untuk bertahan dan bekerja di suatu perusahaan, sedangkan 27,1% milenial mengaku bahwa waktu ideal untuk berada di satu perusahaan adalah empat hingga lima tahun. Berbeda halnya dengan sebanyak 3,9% milenial yang menilai bahwa kurang dari satu tahun sebagai durasi ideal. Sekitar 11,9% milenial yang menyatakan bahwa enam sampai delapan tahun adalah waktu yang tepat, sedangkan yang menyatakan sembilan sampai 10 tahun sebagai durasi ideal untuk bekerja di satu tempat hanya 8,9% dan ada sekitar 13,1% milenial yang menyatakan 10 tahun sebagai waktu ideal berada di satu tempat. Kosasih dan Kurniawan (2018) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa loyalitas karyawan yang rendah dapat menghambat perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan dalam menghadapi perekonomian global yang lemah.

Terdapat beberapa faktor yang ternyata mampu mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Menurut Jusuf (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan adalah faktor rasional, faktor emosional, dan faktor kepribadian. Faktor rasional yaitu menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis seperti gaji, bonus, dan pengembangan karir. Faktor emosional yaitu menyangkut perasaan atau deskripsi diri seperti pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman dengan pekerjaan, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan yang diberikan perusahaan, dan budaya kerja. Faktor kepribadian yaitu menyangkut sifat, karakter, temperamen yang dimiliki oleh karyawan. Pada berbagai faktor yang telah dijelaskan, faktor yang dapat terkait dengan tinggi rendahnya loyalitas kerja karyawan dalam penelitian ini yaitu terdapat pada bagian dari penjelasan faktor emosional yakni lingkungan kerja yang mendukung. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purba (2017) menjelaskan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dimana semakin tinggi lingkungan kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan loyalitas karyawan.

Menurut Nitisemito (2008) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menjalankan suatu pekerjaan dengan baik dapat dilakukan di lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Sari dan Widodo (2015) untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tidak terlepas dari dua aspek yaitu lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik. Dalam usaha menciptakan lingkungan non fisik yang kondusif, maka hubungan kerja dalam organisasi perlu untuk dipelihara. Hubungan kerja sendiri merupakan salah satu kunci dalam menciptakan lingkungan kerja (Sari & Widodo, 2015). Hubungan kerja dapat tercipta apabila adanya komunikasi interpersonal yang baik. Hardjana (2003) menyatakan bahwa dengan komunikasi interpersonal, karyawan dapat menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, membangun kerjasama dan sinergi dengan rekan kerja, menyampaikan tugas dan mengarahkan kinerja agar sesuai dengan tujuan, serta dapat mengatasi perbedaan pendapat, ketegangan, dan konflik.

Menurut Chalid dan Sofian (2015) dalam sebuah organisasi, komunikasi interpersonal tidak selalu berjalan dengan efektif. Komunikasi interpersonal yang kurang efektif akan menimbulkan konflik (Chalid & Sofian, 2015). Menurut Hardjana (2006) komunikasi yang buruk juga dapat menyebabkan konflik hubungan interpersonal di dalam lingkungan kerja. Salah satunya dikarenakan adanya salah pengertian atau salah paham karena kegagalan komunikasi antar individu di dalam organisasi atau perusahaan. Hunt dan Metcalf (1996) membagi konflik menjadi dua jenis, yaitu *intrapersonal conflict* (konflik intrapersonal) dan *interpersonal conflict* (konflik interpersonal). Konflik interpersonal merupakan sebuah konflik yang terjadi di antara dua individu atau lebih, sedangkan konflik intrapersonal merupakan konflik yang terjadi dari dalam diri individu itu sendiri (Nawantara, 2017). Hardjana (1994) menjelaskan bahwa banyak hal yang dapat menyebabkan terjadinya konflik interpersonal, secara umum paling banyak adalah berasal dari tempat atau lingkungan kerja, di lingkungan kerja seorang karyawan berinteraksi dengan rekan kerjanya yang seringkali tidak sepaham dengannya dan juga mempunyai karakter yang berbeda. Konflik interpersonal berupa kesalahpahaman ini tidak hanya dirasakan oleh karyawan biasa di lingkungan kerjanya. Owen, Kavanag, dan Dollard (2018) menyatakan bahwa berbagai masalah juga sering dihadapi oleh mahasiswa yang bekerja di tempat kerjanya seperti perselisihan relasional dengan sesama rekan kerja dan dengan atasan, kompetisi, gaji yang kurang mencukupi, dan akumulasi.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1990) menjelaskan konflik yang didefinisikan sebagai percekcokan, perselisihan, atau pertentangan. Konflik interpersonal adalah suatu konflik yang mempunyai kemungkinan lebih sering muncul dalam kaitannya antara individu dengan individu yang ada dalam suatu organisasi (Wijono, 2015). Waiten dan Lloyd (2006) menjelaskan bahwa konflik interpersonal adalah konflik yang muncul ketika dua orang atau lebih mengalami ketidaksetujuan. Perselisihan ini dapat disebabkan oleh kesalahpahaman kecil atau sebagai hasil dari tujuan-tujuan, nilai-nilai, sikap atau keyakinan yang tidak sama. Wilmot dan Hocker (2013) mengungkapkan lima aspek dalam terbentuknya konflik interpersonal yaitu *an expressed struggle* (usaha untuk mengungkapkan), *interdependence* (saling ketergantungan), *perceived incompatible goal* (persepsi tujuan yang bertentangan), *perceived scarce resources* (persepsi sumber daya yang berkurang), dan *interference* (hadirnya gangguan).

Pratama dan Satrya (2018) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa konflik interpersonal berhubungan dengan efek samping dalam konteks kerja. Konflik interpersonal yang menjadi salah satu permasalahan dalam lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi pada pengoptimalan sumber daya manusia terhadap perusahaan, khususnya pada loyalitas kerja mahasiswa yang bekerja. Menurut Lestari dan Utama (2017) adanya perbedaan pemikiran di antara individu karyawan sehingga dapat menimbulkan pertentangan kepentingan karyawan dan dapat memicu terjadinya konflik antarpribadi atau konflik interpersonal. Hal ini sejalan dengan definisi yang dikemukakan oleh Handoko (dalam Nawawi, 2008) yang menyatakan bahwa konflik interpersonal adalah ketidaksesuaian dua orang atau lebih anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya perdebatan status, tujuan nilai, dan persepsi sehingga mampu menimbulkan *invalidation* (menjadi tidak berguna) yang merupakan aspek kedua dari konflik interpersonal yang dikemukakan oleh Markman, Stanley dan Blumberg (2010) yaitu apa yang dimiliki, dipikirkan, dan dilakukan salah satu pihak yang sedang konflik cenderung diremehkan oleh pihak lainnya sehingga usaha yang dilakukan cenderung sia-sia karena dianggap tidak ada manfaatnya. Aspek dari konflik interpersonal tersebut dapat mempengaruhi pada sumber daya manusia terhadap perusahaan yakni berupa ketaatan pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan yang merupakan aspek dari loyalitas kerja yang dikemukakan oleh Siswanto (2010).

Dari beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti tentang konflik interpersonal dan loyalitas kerja, masih terdapat sedikit penelitian yang mengaitkan antara konflik interpersonal dengan loyalitas kerja. Oleh karena itu, pada penelitian ini peneliti bermaksud untuk mengaitkan konflik interpersonal dengan loyalitas kerja dan meneliti bagaimana hubungan antara konflik interpersonal dengan loyalitas kerja pada mahasiswa yang bekerja di Yogyakarta? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara konflik interpersonal dengan loyalitas kerja pada mahasiswa yang bekerja di Yogyakarta.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah mahasiswa yang bekerja di Yogyakarta dengan berjumlah 60 orang yang memiliki karakteristik subjek yaitu mahasiswa yang sedang melakukan kegiatan kuliah sambil bekerja di Yogyakarta dengan rentang usia 19-27 tahun. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* karena tidak semua subjek memiliki kriteria atau karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti.

Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dengan menggunakan skala yang berbentuk skala *likert* yang memiliki 4 alternatif jawaban. Data dikumpulkan dengan menggunakan alat ukur berupa skala loyalitas kerja yang diadaptasi dari Lauritta (2017) yang berdasarkan aspek-aspek loyalitas kerja menurut Siswanto (2010) dan skala konflik interpersonal yang diadaptasi dari Nabila (2021) yang berdasarkan aspek-aspek konflik interpersonal menurut Wilmot dan Hocker (2013).

Pada skala loyalitas kerja dari Lauritta (2017) sebelum uji coba terdiri dari 36 aitem dan setelah uji coba menjadi 28 aitem dengan hasil uji validitas yang menunjukan nilai koefisien korelasi antara 0,329 sampai 0,843 dan hasil uji reliabilitas *cronbach alpha* sebesar 0,920 yang berarti skala ini memiliki reliabilitas yang sangat baik dalam mengukur loyalitas kerja. Pada skala konflik interpersonal dari Nabila (2021) sebelum uji coba terdiri dari 11 aitem dan setelah uji coba tetap menjadi 11 aitem dengan hasil uji validitas yang menunjukan nilai koefisien korelasi antara 0,421 sampai 0,597 dan hasil uji reliabilitas *cronbach alpha* sebesar 0,806 yang berarti skala ini memiliki reliabilitas yang sangat baik dalam mengukur konflik interpersonal.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah korelasi *product moment* yang dikembangkan oleh Karl Pearson untuk mengetahui hubungan antara konflik interpersonal dengan loyalitas kerja pada mahasiswa yang bekerja di Yogyakarta. Data dianalisis dengan menggunakan Program SPSS (*Statistical Product Service Solutions*) Versi 24.0 *for windows*.

**HASIL**

Skala loyalitas kerja dan skala konflik interpersonal memperoleh sebuah data yang dapat digunakan untuk mendeskripsikan hasil perhitungan dari masing-masing skala penelitian tersebut. Hasil perhitungan pada data hipotetik dari skala loyalitas kerja memperoleh skor terendah 28 dan skor tertinggi 112. *Mean* hipotetik sebesar (1×28) + (4×28) ÷ 2 = 70 dengan standar deviasi sebesar (112–28) ÷ 6 = 14. Pada data empirik, skala loyalitas kerja memperoleh skor terendah 53 dan skor tertinggi 112 dengan *mean* empirik 86,65 dan standar deviasi 12,30. Hasil perhitungan pada data hipotetik dari skala konflik interpersonal memperoleh skor terendah 11 dan skor tertinggi 44. *Mean* hipotetik sebesar (1×11) + (4×11) ÷ 2 = 27,5 dengan standar deviasi sebesar (44–11) ÷ 6 = 5,5. Pada data empirik, skala konflik interpersonal memperoleh skor terendah 14 dan skor tertinggi 38 dengan *mean* empirik 24,72 dan standar deviasi 4,80.

Table 3. Deskripsi Data Penelitian

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **N** | **Min** | **Max** | **Mean** | **SD** |
| Loyalitas Kerja | 60 | 53 | 112 | 86,65 | 12,305 |
| Konflik Interpersonal | 60 | 14 | 38 | 24,72 | 4,805 |

Berdasarkan dari data deskriptif, maka dapat dilakukan kategorisasi data pada dua variabel dalam penelitian ini. Hasil kategorisasi data pada variabel loyalitas kerja, diketahui bahwa dari 60 mahasiswa yang bekerja di Yogyakarta terdapat 4 orang (6,7%) yang memiliki loyalitas kerja pada kategori rendah, 17 orang (28,3%) memiliki loyalitas kerja pada kategori sedang, dan 39 orang (65,0%) memiliki loyalitas kerja pada kategori tinggi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas mahasiswa yang bekerja di Yogyakarta memiliki loyalitas kerja yang berada pada kategori tinggi.

Table 4. Kategorisasi Loyalitas Kerja

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentasi** |
| Rendah | 4 | 6,7 |
| Sedang | 17 | 28,3 |
| Tinggi | 39 | 65,0 |
| **Total** | **60** | **100,0** |

Sedangkan hasil kategorisasi data pada variabel konflik interpersonal, diketahui bahwa dari 60 mahasiswa yang bekerja di Yogyakarta terdapat 19 orang (31,7%) yang memiliki konflik interpersonal pada kategori rendah, 34 orang (56,7%) memiliki konflik interpersonal pada kategori sedang, dan 7 orang (11,7%) memiliki konflik interpersonal pada kategori tinggi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas mahasiswa yang bekerja di Yogyakarta memiliki konflik interpersonal yang berada pada kategori sedang.

Table 5. Kategorisasi Konflik Interpersonal

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentasi** |
| Rendah | 19 | 31,7 |
| Sedang | 34 | 56,7 |
| Tinggi | 7 | 11,7 |
| **Total** | **60** | **100,0** |

Pada penelitian ini dilakukan uji prasyarat yang meliputi uji normalitas dan uji liniearitas untuk mengetahui kelayakan data agar dapat dianalisis lebih lanjut menggunakan teknik statistik. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan teknik statistik *one sample Kolmogorov-Smirnov* (KS-Z), pada variabel loyalitas kerja diperoleh KS-Z = 0,127 dengan p = 0,017 (p < 0,050) yang artinya sebaran data variabel loyalitas kerja mengikuti sebaran data tidak normal. Sedangkan pada variabel konflik interpersonal diperoleh KS-Z = 0,101 dengan p = 0,200 (p > 0,050) yang artinya sebaran data variabel konflik interpersonal mengikuti sebaran data normal. Dari hasil uji normalitas pada variabel loyalitas kerja yang tidak berdistribusi normal, maka peneliti melakukan sebuah cara untuk mengatasi sebaran data yang tidak normal tersebut dengan cara menghapus outlier pada data yang ekstrem. Setelah menghapus outlier, hasil uji normalitas pada variabel loyalitas kerja memperoleh KS-Z = 0,112 dengan p = 0,069 (p > 0,050) yang artinya sebaran data variabel loyalitas kerja berdistribusi normal. Pada variabel konflik interpersonal memperoleh KS-Z = 0,099 dengan p = 0,200 (p > 0,050) yang artinya sebaran data variabel konflik interpersonal berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel loyalitas kerja dan variabel konflik interpersonal telah berdistribusi normal dan dapat melanjutkan ke tahap uji liniearitas dan uji hipotesis.

Table 6. Hasil Uji Normalitas

|  |  |
| --- | --- |
| **Variabel** | **Kolmogorov-Smirnov** |
| **N** | **KS-Z** | **P** |
| Loyalitas Kerja | 58 | 0,112 | 0,069 |
| Konflik Interpersonal | 58 | 0,099 | 0,200 |

Berdasarkan hasil uji liniearitas, pada variabel konflik interpersonal dengan loyalitas kerja diperoleh F = 69.413 dan p = 0,000 (p < 0,050). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara konflik interpersonal dengan loyalitas kerja. Hasil analisis data dengan menggunakan korelasi *product moment* memperoleh nilai koefisien korelasi (rxy) = -0,686 dengan nilai p = 0,000 (p < 0,050). Nilai koefisien korelasi (rxy) sebesar -0,686 bernilai negatif. Hal ini menunjukkan bahwa hipoteisis diterima dengan terdapatnya hubungan negatif antara konflik interpersonal dengan loyalitas kerja pada mahasiswa yang bekerja di Yogyakarta, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi konflik interpersonal maka semakin rendah loyalitas kerja pada mahasiswa yang bekerja di Yogyakarta. Sebaliknya, semakin rendah konflik interpersonal maka semakin tinggi loyalitas kerja pada mahasiswa yang bekerja di Yogyakarta. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa diperoleh koefisien determinasi (R­­­²) yang memperoleh sumbangan efektif sebesar 0,471 atau 47,1% dari konflik interpersonal untuk loyalitas kerja dan sisanya 52,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

**DISKUSI**

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa konflik interpersonal dapat dianggap sebagai salah satu yang turut mempengaruhi loyalitas kerja. Konflik interpersonal sendiri adalah suatu konflik yang memiliki kaitan dengan perselisihan yang dialami oleh dua individu sesama organisasi dan biasanya terjadi akibat perbedaan pola pikir individu dan cara pandang individu (Supardi & Anwar, 2011). Nawantara (2016) mengemukakan bahwa apabila konflik interpersonal ini tidak dapat diselesaikan maka akan menimbulkan gangguan yang cukup serius pada hubungan dua individu. Menurut Syamsuar dan Ginting (2020) hubungan antar pribadi pada suatu organisasi selalu akan dilibatkan dalam sebuah konflik yang muncul di organisasi tersebut. Apabila ada timbal balik antara individu yang menghadapi konflik, maka akan timbul perselisihan dan pihak yang berselisih tersebut akan merasakan tekanan yang besar dalam lingkungan kerjanya. Hal ini akan membuat adanya lingkungan kerja yang menjadi tidak kondusif. Putra dan Sriathi (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan, yang mana apabila lingkungan kerja kondusif, maka karyawan tersebut akan merasa lebih nyaman bekerja dan mampu menciptakan loyalitas kerja yang lebih baik.

Wilmot dan Hocker (2013) mengemukakan bahwa adanya aspek-aspek dari konflik interpersonal yang diantaranya : *an expressed struggle* (usaha untuk mengungkapkan), *interdependence* (saling ketergantungan), *perceived incompatible goal* (persepsi tujuan yang bertentangan), *perceived scarce resources* (persepsi sumber daya yang berkurang), dan *interference* (hadirnya gangguan). *An expressed struggle* (usaha untuk mengungkapkan) menjelaskan bahwa adanya bentuk komunikasi yang menyatakan perbedaan pendapat dari seseorang kepada orang lain yang dapat membuat munculnya konflik interpersonal. Perbedaan pendapat yang disampaikan melalui proses komunikasi, pada kenyataannya dapat menimbulkan sebuah kesalahpahaman jika antar individu kurang memahami atau tidak saling menerima. Akibat dari proses komunikasi tersebut maka dapat memicu perselisihan atau konflik interpersonal. Citra dan Fahmi (2019) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa pentingnya proses komunikasi, baik komunikasi langsung atau tidak langsung, ketepatan dan kejelasan komunikasi akan mempengaruhi perilaku dan loyalitas kerja karyawan.

Aspek kedua dari konflik interpersonal menurut Wilmot dan Hocker (2013) yaitu *interdependence* (saling ketergantungan). Aspek ini menjelaskan bahwa adanya ketergantungan dari berbagai pihak yang ditunjukkan dengan bentuk aktivitas yang sama (*mutual activity*) dan kepentingan yang sama (*mutual interest*) sehingga membuat munculnya konflik interpersonal. Saling ketergantungan dalam aspek ini dapat diartikan bahwa pihak yang berkonflik terlibat dalam sebuah aktivitas kerja yang sama dan memilih untuk saling bergantung dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga hal ini mampu menimbulkan gangguan satu sama lain yang dapat memicu terjadinya konflik interpersonal. Upaya saling bergantung satu sama lain sehingga menimbulkan suatu gangguan dapat menandakan bahwa adanya bentuk sikap kurang bertanggung jawab pada pribadi masing-masing individu yang berkonflik. Tanggung jawab sendiri berkaitan dengan loyalitas kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan melalui salah satu aspek dari loyalitas kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013) yaitu rasa tanggung jawab yang tinggi. Hermawan dan Riana (2014) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa tanggung jawab bisa menentukan loyalitas karyawan.

Aspek ketiga dari konflik interpersonal menurut Wilmot dan Hocker (2013) yaitu *perceived incompatible goal* (persepsi tujuan yang bertentangan). Aspek ini menjelaskan bahwa adanya pertentangan yang disebabkan oleh perbedaan tujuan dari berbagai pihak karena setiap pihak memiliki kepentingan dalam tujuannya masing-masing sehingga membuat munculnya konflik interpersonal. Perbedaan tujuan dalam aspek ini dapat diartikan bahwa setiap individu mempunyai tujuan yang tidak sama antara satu sama lain dan setiap individu akan saling mempertahankan tujuannya masing-masing sehingga hal tersebut dapat memicu terjadinya konflik interpersonal. Pertentangan ini tidak hanya memicu terjadinya konflik interpersonal, akan tetapi kebersamaan dari kerja sama tim juga akan berkurang. Kerja sama tim sendiri adalah kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan dengan komunikasi dan cara-cara yang dikelola secara bersama-sama (Letsoin & Ratnasari, 2020). Annisa, Rusman, dan Nurdin (2016) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki hubungan yang erat dan berpengaruh yang signifikan serta positif terhadap tingkat loyalitas kerja karyawan.

Aspek keempat dari konflik interpersonal menurut Wilmot dan Hocker (2013) yaitu *perceived scarce resources* (persepsi sumber daya yang berkurang). Aspek ini menjelaskan bahwa adanya kekurangan dalam sumber daya berupa penghargaan, harga diri, kekuasaan, rasa peduli, anggaran dana dari perusahaan, dan pengadaan bahan baku. Persepsi berkurangnya sumber daya yang dialami oleh individu dalam aspek ini dapat diartikan bahwa apa yang telah dilaksanakan oleh individu dalam bekerja dirasa bagi dirinya tidak mendapatkan timbal balik yang sesuai dari yang semestinya sehingga hal ini akan menimbulkan konflik interpersonal karena apa yang diperoleh tidak sesuai. Tanjung, Giatman dan Ambyar (2020) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa penghargaan mempunyai pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Loyalitas pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan, peningkatan terhadap kepemimpinan dan penghargaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Sebaliknya, penurunan terhadap orientasi kepemimpinan dan penghargaan dapat menurunkan loyalitas karyawan (Tanjung, Giatman, & Ambyar, 2020).

Aspek kelima dari konflik interpersonal menurut Wilmot dan Hocker (2013) yaitu *interference* (hadirnya gangguan). Aspek ini menjelaskan bahwa adanya bentuk gangguan yang dapat mengalangi kepentingan seseorang karena disebabkan oleh kehadiran dari tindakan orang lain sehingga membuat munculnya konflik interpersonal. Adanya bentuk gangguan dalam aspek ini dapat diartikan bahwa terdapat gangguan atas tindakan orang lain yang disebabkan oleh orang tersebut, sehingga hal ini dapat menimbulkan masalah dan memicu terjadinya pertengkaran berupa konflik interpersonal. Hadirnya gangguan ini tidak hanya memicu terjadinya konflik antar individu, namun juga dapat menurunkan loyalitas kerja karyawan karena adanya konflik tersebut mampu mengakibatkan hubungan antar pribadi yang menjadi tidak baik. Hal ini senada dengan pendapat Onsardi (2018) yang mengatakan bahwa karyawan yang mempunyai loyalitas kerja yang tinggi akan memiliki hubungan antar pribadi yang baik kepada karyawan lain dan juga kepada atasannya. Hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan sosial dan emosional dalam kegiatan sehari-hari, baik yang berkaitan dengan hubungan kerja maupun kehidupan pribadi.

Penelitian ini masih terdapat beberapa kekurangan seperti kurang mengkaji terkait cara mengelola konflik interpersonal atau penggalian data yang kurang mendalam serta keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian. Oleh karena itu, dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti memberi saran bagi mahasiswa yang bekerja di Yogyakarta, diharapkan dapat memiliki kemampuan dalam mengelola dan menerapkan manajemen konflik interpersonal yang lebih baik di lingkungan kerja serta tetap mempertahankan atau menjaga tingkat loyalitas kerjanya. Saran bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti terkait variabel loyalitas kerja, diharapkan dapat mencari dan menggali lebih dalam lagi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja, misalnya : karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan atau peran, karakteristik desain organisasi atau perusahaan, pengalaman dan lingkungan kerja, kompensasi, rasa kekeluargaan, tempat kerja yang nyaman, dan rekan kerja yang bersahabat.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara konflik interpersonal dengan loyalitas kerja pada mahasiswa yang bekerja di Yogyakarta dengan nilai koefisien korelasi (rxy) = -0,686 dengan nilai p = 0,000 (p < 0,050). Hal ini juga menyimpulkan bahwa semakin tinggi konflik interpersonal maka semakin rendah loyalitas kerja pada mahasiswa yang bekerja di Yogyakarta. Sebaliknya, semakin rendah konflik interpersonal pada mahasiswa yang bekerja di Yogyakarta maka semakin tinggi loyalitas kerja pada mahasiswa yang bekerja di Yogyakarta. Konflik interpersonal dalam penelitian ini memberikan sumbangan efektif sebesar 47,1% terhadap loyalitas kerja dan sisanya 52,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Annisa, N., Rusman, T., & Nurdin. (2016). Pengaruh teamwork dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui loyalitas kerja karyawan. *JEE (Jurnal Edukasi Ekobis), 4*(4).

Badudu, J. S., & Zaih, S. M. (2001). *Kamus umum Bahasa Indonesia.* Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

Budiman, A. (2006). *Kebebasan, negara, pembangunan.* Jakarta: Pustaka Alvabet.

Chalid, & Sofian, A. (2015). Analisis manajemen konflik pada komunikasi interpersonal di corporate secretary MNCTV (studi kasus pada komunikasi interpersonal di MNCTV). *BINUS*, 1-17.

Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2*(2), 214-225.

Folia, R. (2019, Januari 19). *Idntimes*. Dipetik 04 10, 2022, dari IMR 2019: 11 Alasan mengapa millennial mudah pindah kerja: <https://www.idntimes.com/news/indonesia/rosa-folia/imr-2019-11-alasan-mengapa-millennial-mudah-pindah-kerja/full/2>

Hardjana, A. (2006). Iklim organisasi lingkungan kerja manusiawi. *Jurnal Ilmu Komunikasi, 3*(1), 1-36.

Hardjana, A. M. (1994). *Konflik di tempat kerja.* Salatiga: Kanisius.

Hardjana, A. M. (2003). *Komunikasi intrapersonal & komunikasi interpersonal.* Yogyakarta: Kanisius.

Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen sumber daya manusia (edisi revisi cetakan ke tiga belas).* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hermawan, I. K., & Riana, I. G. (2014). Analisis faktor-faktor yang menentukan loyalitas karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 3*(3), 624-643.

Hipjillah, A., & Badriyah, N. (2016). Mahasiswa bekerja paruh waktu: antara konsumsi dan prestasi akademik (studi pada mahasiswa bekerja paruh waktu di Uno Board game cafe). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, 3*(2), 1-21.

Hunt, M. P., & Metcalf, L. (1996). *Ratio and inquary on society's closed areas, in educating the democratic mind (W. Partner).* New York: State University of New York Press.

Jusuf, H. (2010). *Tingkatkan loyalitas guna peningkatan prestasi kerja dan karir.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

*Kamus besar Bahasa Indonesia.* (1990). Jakarta: Balai Pustaka.

Kosasih, A. R., & Kurniawan, J. E. (2018). Hubungan kepuasan kerja dan loyalitas pada karyawan. *Psychopreneur Journal, 2*(1), 1-11.

Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *FEB UNMUL, 16*(1), 85-97.

Lauritta, J. (2017). Hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan loyalitas karyawan PT. Apac Inti Corpora Bawen. *Skripsi Tidak Diterbitkan.* Semarang: UNIKA Soegijapranata.

Lestari, N. K., & Utama, I. W. (2017). Pengaruh konflik interpersonal dan beban kerja terhadap stres kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) pusat Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud, 6*(12), 6357-6382.

Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh keterlibatan karyawan, loyalitas kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi, 9*(1), 17-34.

Markman, H. J., Stanley, S. M., & Blumberg, S. L. (2010). *Fighting for your marriage.* San Francisco: Jossey-Bass.

Nabila, K. W. (2021). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan konflik interpersonal terhadap stres kerja pada Caregiver Lansia di UPT pelayanan sosial Tresna Werdha. *Skripsi Tidak Diterbitkan.* Surabaya: UINSA.

Nawantara, R. D. (2016). Perbedaan keterampilan memecahkan konflik interpersonal antara siswa kelas akselerasi dan siswa kelas reguler di SMAN RSBI se-Kota Malang. *Jurnal Hasil-Hasil Penelitian Universitas Nusantara PGRI Kediri, 3*(1), 1-77.

Nawantara, R. D. (2017). Interpersonal conflict resolution skill (solusi konstrukstif bagi konflik interpersonal siswa). *Seminar Nasional Bimbingan Konseling Universitas Ahmad Dahlan, 2*(1), 179-187.

Nawawi, H. (2008). *Perencanaan sumber daya manusia: untuk bisnis yang kompetitif.* Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Nitisemito, A. S. (1991). *Manajemen personalia: manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nitisemito, A. S. (2008). *Manajemen personalia, edisi kedua.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Onsardi. (2018). Loyalitas karyawan pada universitas swasta di Kota Bengkulu. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING), 2*(1), 1-13.

Owen, M. S., Kavanag, P. S., & Dollard, M. F. (2018). An integrated model of work-study conflict and work-study facilitation. *Journal of Career Development, 45*(5), 504-517.

Pandey, C., & Rajni, K. (2012). Impact of job satisfaction and organizational commitment on employee loyalty. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research, 1*(8), 26-41.

Pratama, P. Y., & Satrya, I. H. (2018). Pengaruh konflik interpersonal, beban kerja terhadap stress kerja pada pegawai di dinas perhubungan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud, 7*(8), 4570-4598.

Purba, B. K. (2017). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan (studi kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). *JOM FISI, 4*(1), 1-12.

Purwanto, H., Syah, N., & Rani, I. G. (2013). Perbedaan hasil belajar mahasiswa yang bekerja dengan tidak bekerja program studi pendidikan teknik bangunan jurusan teknik sipil FT-UNP. *Jurnal CIVED, 1*(1), 34-42.

Putra, I. S., & Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *E-Jurnal Manajemen, 8*(2), 7746-7774.

Robert, P., & Saar, E. (2012). Learning and working: the impact of the 'double status position' on the labour market entry process of graduates in CEE countries. *European Sociological Review, 28*(6), 742-754.

Rohmah, K., & Falah, N. (2016). Layanan bimbingan karir untuk meningkatkan motivasi melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi pada siswa SMA Negeri 1 Depok Sleman D.I Yogyakarta. *Jurnal Hisbah, 13*(1), 41-58.

Sari, S. K., & Widodo, P. B. (2015). Komunikasi interpersonal antar karyawan dan motivasi kerja pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk kantor wilayah Semarang. *Jurnal Empati, 4*(4), 304-308.

Siswanto, H. B. (2010). *Pengantar manajemen cetakan 6.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Supardi, & Anwar, S. (2011). *Dasar-dasar perilaku organisasi.* Yogyakarta: UII Press.

Syamsuar, C. A., & Ginting, H. (2020). Mengelola keberagaman pegawai dalam konflik interpersonal guna meningkatkan produktivitas karyawan : studi komparasi. *Journal of Public Policy and Management, 2*(1), 20-28.

Tanjung, A., Giatman, M., & Ambyar. (2020). Pengaruh orientasi kepemimpinan dan tingkat penghargaan terhadap loyalitas karyawan di Universitas Lancang Kuning Pekanbaru. *Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi, 4*(1), 33-46.

Waiten, W., & Lloyd, M. A. (2006). *Psychology applied modern life: adjustment in the 21st century. (8th ed.).* California: Thomson Higher.

Wijono, S. (2015). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Prenamedia Group.

Wilmot, W. W., & Hocker, J. L. (2013). *Interpersonal conflict 9th edition.* New York: McGraw-Hill Higher Education.