



## HUBUNGAN PENYELESAIAN KONFLIK, BEBAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA RSUD PASAMAN BARAT

Azizah<sup>1</sup>, Lendrawati<sup>2</sup>

Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi, [azizahsyifana22@gmail.com](mailto:azizahsyifana22@gmail.com)

Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi, [drglendrawati@gmail.com](mailto:drglendrawati@gmail.com)

### ABSTRAK

This study aims to determine Conflict Resolution, Workload and Commitment to Employee Job Satisfaction at West Pasaman Hospital. The method used is multiple linear regression analysis, by distributing a questionnaire of 64 respondents. The results showed that there was a positive and significant relationship between conflict resolution and job satisfaction at RSUD Pasaman Barat. There is a positive and significant relationship between workload and job satisfaction at RSUD Pasaman Barat. There is a positive and significant relationship between commitment and job satisfaction at RSUD Pasaman Barat. Conflict resolution, workload and commitment simultaneously have a positive and significant relationship with job satisfaction. The independent variable that has the greatest relationship with the dependent variable is conflict resolution. The contribution of conflict resolution variables, workload and commitment is 0.739 or 73.9% while the remaining 26.1% is influenced by other variables. Finally, the authors suggest to RSUD Pasaman Barat to further improve conflict resolution because conflict resolution has the greatest influence on job satisfaction of employees at RSUD Pasaman Barat.

**Keywords:** Conflict Resolution, Workload, Commitment and Job Satisfaction

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Resolusi Konflik, Beban Kerja dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RSUD Pasaman Barat. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menyebar kuesioner kepada 64 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara resolusi konflik dengan kepuasan kerja di RSUD Pasaman Barat. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja di RSUD Pasaman Barat. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen dengan kepuasan kerja di RSUD Pasaman Barat. Resolusi konflik, beban kerja dan komitmen secara simultan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Variabel bebas yang memiliki hubungan paling besar dengan variabel terikat adalah resolusi konflik. Kontribusi variabel resolusi konflik, beban kerja dan komitmen sebesar 0,739 atau 73,9% sedangkan sisanya sebesar 26,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Terakhir, penulis menyarankan kepada RSUD Pasaman Barat untuk lebih meningkatkan resolusi konflik karena resolusi konflik memiliki pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Pasaman Barat.

**Kata Kunci:** Resolusi Konflik, Beban Kerja, Komitmen dan Kepuasan Kerja

## 1. PENDAHULUAN

Era yang semakin berkembang menimbulkan pesatnya persaingan antar penyedia layanan kesehatan di Indonesia khususnya rumah sakit, sehingga untuk menghadapi persaingan tersebut rumah sakit perlu meningkatkan kualitas pelayanannya yaitu melalui kepuasan kerja pegawai sehingga hasil kinerja jadi meningkat. Dalam teorinya Gibson dan Ivancevich mengemukakan bahwa faktor individu, faktor organisasi, dan faktor psikologi merupakan tiga faktor yang mempengaruhi kinerja. Kepuasan kerja tergolong sebagai salah satu bagian dari faktor psikologi yang berperan sebagai faktor utama yang mendorong seseorang untuk bertindak mencapai suatu tujuan, baik tujuan pribadi maupun organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Sumber daya manusia memegang peran penting guna menghadapi perubahan yang terjadi serta merupakan harta atau aset yang berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu instansi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Salah satu bentuk perencanaan instansi yang baik adalah dalam perubahan pendayagunaan SDM yang berkualitas. Sumber daya manusia yang memiliki peranan penting dalam sebuah instansi adalah orang-orang yang menyediakan tenaga, kreativitas dan bakat. Mereka memiliki tugas untuk mengarahkan instansi harus berjalan menjadi lebih maju, mengembangkan agar semakin besar dan mencapai hasil kinerja yang tinggi. Karena itu, instansi harus berupaya mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan pegawai (*turn over*) (Mangkunegara, 2016).

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah penyelesaian konflik. Masalah yang terjadi adalah masih rendahnya penyelesaian konflik yang terjadi dalam lingkungan di RSUD Pasaman Barat dapat dilihat dari hubungan yang kurang harmonis antara perawat dengan dokter dan ketua tim. Ketika pergantian shift, keluarga pasien kerap komplein dengan pelayanan yang diberikan perawat, karena disebabkan perawat yang bertugas pada jadwal shift sebelumnya tidak melakukan pelayanan dengan semestinya. Hal ini sering memicu perdebatan diantara kedua perawat tersebut. Beberapa perawat sering terlihat membentuk kelompok-kelompok diantara perawat junior dan senior, sehingga kerap menimbulkan kesenjangan pada beberapa perawat tersebut. Hasil wawancara dengan delapan orang perawat pelaksana pada tanggal 11 April 2022 mengenai strategi penyelesaian konflik diruangan yaitu enam orang perawat mengatakan bahwa terkadang kepala ruangan tidak mencoba menyelesaikan konflik. Tiga dari enam orang perawat mengatakan kepala ruangan membiarkan masalah seperti konflik perawat dengan ruangan lain yaitu bagian sarana yang tidak menyediakan kayu untuk pembidaian. Tiga perawat lagi mengatakan tidak ratanya pembagian *reward*, kepala ruangan menggunakan strategi penyelesaian konflik kompetisi berdasarkan kompetensi kinerja perawat sehingga terjadi persaingan yang menyebabkan konflik dan dua perawat pelaksana mengatakan kepala ruangan menyelesaikan konflik, yaitu dengan berkompromi dengan mencari jalan tengah pada perawat yang tidak datang dinas dan yang sering datang dinas terlambat. Terlalu banyak konflik dapat mengurangi keefektifan organisasi dan pada akhirnya melumpuhkan pegawai, akibatnya kinerja mereka akan menurun.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja. Masalah yang terjadi adalah beban kerja pegawai RSUD Pasaman Barat masih tinggi sehingga dapat menyebabkan kondisi fisik pegawai yang terganggu kesehatannya. Remunerasi sesuai dengan tingkat tanggungjawab dan tuntutan profesionalisme yang diperlukan. Remunerasi tersebut merupakan imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon dan atau pensiun yang sudah ditetapkan. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pasaman Barat dalam pemberian remunerasi belum sesuai dengan SOP sehingga pegawai yang memiliki beban kerja yang tinggi dapat menurunkan semangat kerjanya. RSUD Pasaman Barat memiliki peraturan yang telah dibuat tentang shift kerja para perawat, yaitu pagi, sore dan malam yang masing-masingnya adalah 8 jam perhari. Dari data yang penulis peroleh dalam lima tahun terakhir yaitu, pada tahun 2017 dan 2018, 1 perawat menjaga 3 orang pasien, sedangkan 2019 yaitu 1 orang perawat menjaga 4 orang pasien dan pada tahun 2020, 1 orang perawat menjaga 5 pasien. Pada tahun 2021 menurun menjadi 1 orang perawat menjaga 4 orang pasien. Hal ini dikarenakan adanya penambahan tenaga keperawatan bagian rawat inap. Hal ini menunjukkan beban kerja yang di tanggung perawat bagian rawat inap relatif berat, karena menurut Permenkes 262/VII/1979 dalam (Kuntoro, 2016) idealnya perbandingan jumlah perawat dengan jumlah tempat tidur yaitu 1 (satu) perawat menjaga 1 (satu) tempat tidur hingga 2 (dua) tempat tidur. Oleh karena itu hal ini dapat menimbulkan kekecewaan pada diri pasien, karena tugas perawat semestinya menjaga dan mengontrol kondisi perkembangan kesehatan pasien. Terlalu tinggi beban kerja dapat mengurangi keefektifan organisasi dan pada akhirnya melumpuhkan pegawai, akibatnya kinerja mereka akan menurun.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komitmen. Masalah yang terjadi adalah komitmen organisasi pegawai pada RSUD Pasaman Barat masih rendah. Dampak negatif dari rendahnya komitmen organisasi dapat dilihat pada absensi pegawai yang masih tinggi, keluhan keluarga pasien meningkat, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas. Selain itu dampak terhadap rendahnya komitmen organisasi juga dapat meningkatkan kejadian kecelakaan di tempat kerja, infeksi luka, peningkatan *turnover rate* (persentase karyawan yang keluar dari sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu). Komitmen organisasi perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain faktor pekerjaan yang meliputi : beban kerja dan stress kerja yang tinggi dan kepuasan kerja rendah, lingkungan organisasi kurang kondusif.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sandi Pranata, 2016) diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan penyelesaian konflik terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Ajimat, Aini et al., 2020) Hasil membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian (I. A. K. A Dwiyanti, 2020) Hasil membuktikan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang hubungan penyelesaian konflik, beban kerja dan komitmen terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Pasaman Barat.

## 2. TINJUAN PUSTAKA

1. Kepuasan kerja (Y)  
Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja.  
Menurut (Sedarmayanti, 2017) indikator kepuasan kerja adalah : 1). Kondisi kerja yang mendukung, 2). Gaji atau upah yang pantas, 3). Rekan kerja yang mendukung.
2. Penyelesaian konflik (X1)  
Penyelesaian konflik adalah suatu proses dalam penyelesaian masalah kerja yang diambil untuk mendapatkan jalan keluar dari permasalahan yang dihadapi dalam bekerja.  
Menurut (Hasibuan, 2019) indikator penyelesaian konflik adalah : 1). Dominasi atau penekanan, 2). Kompromi, 3). Pemecahan masalah integratif.
3. Beban Kerja (X2)  
Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.  
Menurut (Simamora, 2017) indikator beban kerja adalah : 1). Faktor tuntutan tugas, 2). Usaha dan tenaga, 3). Performansi, 4). Kondisi pekerjaan, 5). Penggunaan waktu kerja, 6). Target yang harus dicapai.
4. Komitmen (X3)  
Komitmen adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.  
Menurut (Mangkunegara, 2016) indikator komitmen adalah : 1). Kemauan karyawan, 2). Kesetiaan karyawan, 3) Kebanggaan karyawan.

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Populasi

Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek. Objek tersebut bisa termasuk orang, dokumen atau catatan yang di pandang sebagai objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS RSUD Pasaman Barat berjumlah 178 orang.

### 3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya karna keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari papulasi itu. Karena jumlah populasi yang PNS besar dari 100 maka sampel di ambil menggunakan rumus. Rumus yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil adalah dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

di mana :

n : Ukuran Sampel

N : Jumlah Populasi

e<sup>2</sup> : Toleransi ketidakteelitian yang digunakan (dalam persen), yang dalam penelitian ini (10%). Melalui rumus tersebut maka dapat diukur sampel sebagai berikut :

Berdasarkan data yang ada jumlah pegawai yang PNS sebanyak 178 orang, maka jumlah sampel yang dibutuhkan sebanyak :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{178}{1 + 178(10\%)^2}$$

$$n = \frac{178}{2,78} \quad n = 64,02$$

Maka sampel berjumlah sebanyak 64,02 atau dibulatkan menjadi 64 orang pegawai.

### 3.3 Teknik Analisis Data

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut (Sugiyono, 2017) secara umum regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kepuasan kerja

a : Konstanta, nilai Y pada saat semua variabel bernilai 0.

b1 : Kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi dari variabel penyelesaian konflik.

b2 : Kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi variabel beban kerja.

b3 : Kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi variabel komitmen.

e : Suku kesalahan, berdistribusi normal dengan rata-rata nol, untuk tujuan perhitungan, e diasumsikan nol.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Analisis Korelasi

Analisa ini digunakan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain, dengan tidak mempersoalkan apakah suatu variabel tergantung pada variabel lain, hasil uji korelasi variabel penelitian disajikan pada tabel 1 yang dapat dilihat pada tabel halaman berikut:

**Tabel 1. Hasil Analisis Korelasi Variabel Penyelesaian Konflik (X1), Beban Kerja (X2), Komitmen (X3) dan Kepuasan Kerja (Y).**

Variabel	Kepuasan Kerja (Y)	Tingkat Signifikan
Penyelesaian konflik (X1)	0,957**	0,000
Beban kerja (X2)	0,753**	0,000
Komitmen (X3)	0,732**	0,000

Sumber : Hasil olah data primer 2022

Interprestasi dari hasil analisis korelasi antara masing-masing variabel, yaitu :

1. Korelasi antara variable penyelesaian konflik dengan kepuasan kerja adalah 0,957 hubungan kedua variabel sangat kuat, dengan signifikan 0,000
2. Korelasi antara variabel beban kerja dengan kepuasan kerja adalah 0,753 hubungan kedua variabel kuat, dengan signifikan 0,000.
3. Korelasi antara variabel komitmen dengan kepuasan kerja adalah 0,732 hubungan kedua variabel kuat, dengan signifikan 0,000.

#### 4.2 Hasil Uji Normalitas

Data yang diujimenggunakan uji *One Kolmogorov-Smirnov Test*, dengan melihat nilai *Asymp. Sig* tingkat signifikan  $> 0,05$  maka menunjukkan data berdistribusi normal. Maka hasilnya dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut :

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

			Unstandardized Residual
N			64
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		Mean	.0000000
		Std. Deviation	1.56903748
Most Extreme Differences		Absolute	.104
		Positive	.087
		Negative	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z			.832
Asymp. Sig. (2-tailed)			.492

Sumber : Hasil olah data primer 2022

Berdasarkan tabel 2 di atas terlihat uji normalitas menunjukkan *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih dari 0,05 yaitu 0,492 untuk semua variabel. Ini mengidentifikasi bahwa data terdistribusi normal sehingga layak dipakai untuk analisis regresi berganda.

#### 4.3. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas , dapat dilihat *value inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF  $> 10$ , terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika VIF  $< 10$ , tidak terjadi multikolinieritas. Maka hasilnya dapat dilihat dari tabel 3 dibawah ini :

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

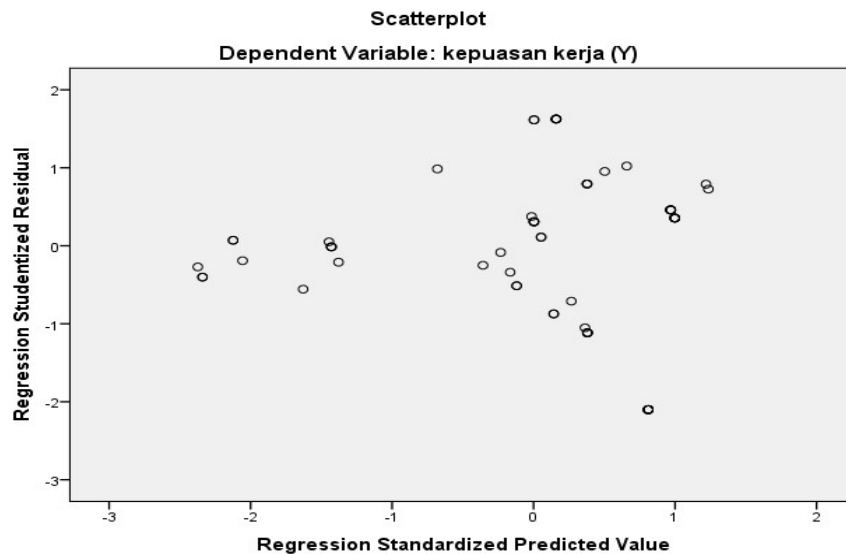
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	penyelesaian konflik (X1)	.323	3.091
	beban kerja (X2)	.467	2.141
	komitmen (X3)	.534	1.873

Sumber : Hasil olah data primer 2022

Dari tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa semua nilai tolerance > 0,10 dan hasil perhitungan nilai VIF < 10 ini berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi yang digunakan sebagai prediksi dalam penelitian ini bebas dari asumsi klasik.

#### 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji ini dapat dilakukan dimana jika sig > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan sebaliknya. Maka dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut :



**Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sebab tidak ada pola yang jelas serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

#### 4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi nilai variabel terikat terhadap variabel bebas, seperti pada tabel 4 berikut :

**Tabel 4. Analisis Regresi Berganda Variabel Penyelesaian Konflik (X1), Beban Kerja (X2), Komitmen (X3) dan Kepuasan Kerja (Y)**

Variabel	B
(Constant)	2,947
Penyelesaian konflik (X1)	0,742
Beban kerja (X2)	0,100
Komitmen (X3)	0,086

Sumber : Hasil olah data primer 2022

Berdasarkan tabel 4.13 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 2,947 + 0,742 X1 + 0,100 X2 + 0,086 X3 + e$$

Dari persamaan regresi dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta sebesar 2,947 artinya apabila penyelesaian konflik, beban kerja dan komitmen tidak ada maka kepuasan kerja tetap sebesar 2,947 persen.
2. Koefisien sebesar 0,742 artinya apabila penyelesaian konflik ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi beban kerja dan komitmen di abaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,742 persen.
3. Koefisien sebesar 0,100 artinya apabila beban kerja ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi penyelesaian konflik dan komitmen diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,100 persen.
4. Koefisien sebesar 0,086 artinya apabila komitmen ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi penyelesaian konflik dan beban kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,086 persen.

#### 4.6 Pengujian Hipotesis Secara Parsial ( Uji-t)

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan hubungan variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05. Dari hasil pengujian ini bila probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti ada hubungan X1 terhadap Y.



**Tabel 5. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Faktor Independent	t-hitung	t-tabel	Signifikan
Penyelesaian konflik (X1)	13,171	2,000	0,000
Beban kerja (X2)	2,558	2,000	0,013
Komitmen (X3)	3,381	2,000	0,001

Sumber: data primer (diolah)

Dari tabel 5 di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Hubungan penyelesaian konflik (X1) dengan kepuasan kerja (Y)

Dari hasil perbandingan terlihat t hitung dan t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada hubungan yang positif dan signifikan penyelesaian konflik dengan kepuasan kerja. Dengan demikian Ho ditolak dan **H1 diterima**.

2. Hubungan beban kerja (X2) dengan kepuasan kerja ( Y )

Dari hasil perbandingan terlihat t hitung dan t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada hubungan yang positif dan signifikan beban kerja dengan kepuasan kerja. Dengan demikian Ho ditolak dan **H2 diterima**.

3. Hubungan komitmen (X3) dengan kepuasan kerja (Y)

Dari hasil perbandingan terlihat t hitung dan t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada hubungan yang positif dan signifikan komitmen dengan kepuasan kerja. Dengan demikian Ho ditolak dan **H3 diterima**.

#### 4.7 Analisis Multivariat

Beberapa variabel bebas yang berhubungan dengan variabel terikat yaitu variabel stres kerja, motivasi kerja dan kompetensi secara bersama-sama dimasukkan dalam perhitungan uji regresi logistik metode Enter dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 6. Variabel Kandidat Model Multivariat Penyelesaian konflik, Beban kerja dan Komitmen Berhubungan dengan Kepuasan kerja pada RSUD Pasaman Barat**

No	Variabel	POR	95% CI	P
1	Penyelesaian konflik	4,207	1,391-10,841	0,039
2	Beban kerja	4,291	1,891-8,510	0,001
3	Komitmen	2,100	1,420-8,876	0,002

Sumber : Hasil olah data primer 2022

Dari tabel 6 dapat dilihat merupakan 3 kandidat variabel yang akan dilakukan uji analisis regresi logistik yaitu penyelesaian konflik, beban kerja dan komitmen.

Hasil regresi logistik dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 7. Hasil Analisis Multivariat Penyelesaian konflik, Beban kerja dan Komitmen Berhubungan dengan Kepuasan kerja pada RSUD Pasaman Barat**

No	Variabel	Nilai B	aPOR	95% CI	P
1	Penyelesaian konflik	0,742	4,207	1,391-10,841	0,039
2	Beban kerja	0,100	4,291	1,891-8,510	0,001
3	Komitmen	0,086	2,100	1,420-8,876	0,002

*Sumber : Hasil olah data primer 2022*

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat dari hasil uji multivariat didapatkan hasil bahwa penyelesaian konflik, beban kerja dan komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada RSUD Pasaman Barat sebagai berikut :

- 1) Kepuasan kerja yang mempunyai penyelesaian konflik yang rendah memiliki resiko 4,207 kali lebih besar untuk mengalami kepuasan kerja rendah dibanding dengan yang mempunyai penyelesaian konflik tinggi, dengan nilai  $p$  value  $0,039 < 0,05$  hal ini berarti secara statistik penyelesaian konflik mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja.
- 2) Kepuasan kerja yang mempunyai beban kerja yang tinggi memiliki resiko 4,291 kali lebih besar untuk mengalami kepuasan kerja rendah dibanding dengan yang mempunyai beban kerja rendah, dengan nilai  $p$  value  $0,001 < 0,05$  hal ini berarti secara statistik beban kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja.
- 3) Kepuasan kerja yang mempunyai komitmen yang rendah memiliki resiko 2,100 kali lebih besar untuk mengalami kepuasan kerja rendah dibanding dengan yang mempunyai komitmen tinggi, dengan nilai  $p$  value  $0,002 < 0,05$  hal ini berarti secara statistik komitmen mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja.

### **Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama ( Uji-F)**

Uji koefisien regresi secara bersama-sama dilakukan dengan Uji F (ANOVA). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama – sama memiliki hubungan signifikan dengan variabel dependent.

Uji F dimana untuk menguji hipotesis dari penelitian yang menyatakan variabel penyelesaian konflik (X1), beban kerja (X2), dan komitmen (X3) mempunyai hubungan signifikan dengan kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel 8 sebagai berikut :

**Tabel 8 Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji F)**

Variabel Independen	F-hitung	F-tabel	Signifikan
Penyelesaian konflik, beban kerja dan komitmen	67,987	2,76	0,000

*Sumber : data primer (diolah)*

Dari tabel 7 di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $67,987 > 2,76$ ) dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan **H4 diterima**, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama penyelesaian konflik, beban kerja dan komitmen memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Untuk lebih jelasnya keempat hipotesis penelitian dapat disimpulkan pada tabel 9 berikut ini :

**Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian**

Hipotesis	Pernyataan	Signifikan	Perbandingan	Keputusan
H1	Penyelesaian konflik secara parsial memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja pada RSUD Pasaman Barat	0,000	0,05	Diterima
H2	Beban kerja secara parsial memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja pada RSUD Pasaman Barat	0,013	0,05	Diterima
H3	Komitmen secara parsial memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja pada RSUD Pasaman Barat	0,001	0,05	Diterima
H4	Penyelesaian konflik, beban kerja dan komitmen secara bersama-sama memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja pada RSUD Pasaman Barat	0,000	0,05	Diterima

*Sumber : data primer (diolah)*

#### 4.8. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis Determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan variabel Independen terdiri dari penyelesaian konflik (X1), beban kerja (X2), dan komitmen (X3) dengan kepuasan kerja (Y). Hasil determinasi dapat dilihat pada tabel 10 sebagai berikut :

**Tabel 10. Hasil Pengujian Determinasi**

Variabel Independen	Adjusted R Square
Penyelesaian konflik, beban kerja dan komitmen	0,739

*Sumber : data primer (diolah)*

Berdasarkan tabel 10 diatas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,739 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel penyelesaian konflik, beban kerja dan komitmen terhadap kepuasan kerja sebesar 0,739 atau 73,9% sedangkan sisanya sebesar 26,1% di pengaruhi variabel lain seperti lingkungan kerja, motivasi kerja dan lain-lain.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan melalui analisis statistik dari kuesioner yang disebarakan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada hubungan signifikan penyelesaian konflik dengan kepuasan kerja pada RSUD Pasaman Barat.
2. Ada hubungan signifikan beban kerja dengan kepuasan kerja pada RSUD Pasaman Barat.
3. Ada hubungan signifikan komitmen dengan kepuasan kerja pada RSUD Pasaman Barat.
4. Penyelesaian konflik, beban kerja dan komitmen secara simultan memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran pada RSUD Pasaman Barat sebagai berikut:

1. Bagi RSUD Pasaman Barat
  - 1) Disarankan kepada RSUD Pasaman Barat untuk meningkatkan penyelesaian konflik karena penyelesaian konflik memiliki pengaruh paling dominan dengan cara meningkatkan indikatornya yaitu : dominasi atau penekanan, kompromi dan pemecahana masalah integratif.
  - 2) Disarankan kepada RSUD Pasaman Barat untuk meningkatkan komitmen organisasi melalui peningkattan indikatornya yaitu : kondisi kerja yang mendukung, kesetiaan karyawan dan kebanggan karyawan.
2. Bagi penelitian selanjutnya  
Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dan menambah variabel-variabel yang berkaitan tentang kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajimat, Aini, N., Budi, S., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2020). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(3), 1–10.
- Aprillina, N., & Razak, I. (2021). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Kreasicipta Aksesdasisindo Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 22(3). <https://doi.org/10.35137/jei.v22i3.612>
- Djawa, E. M. M. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Para Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dan Statistik (Bappedas) Di Kabupaten Nagekeo*. 1–26.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>
- I. A. K. A Dwiyanti, I. W. B. (2020). Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 130–138.
- Muliana, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt Bpd Kaltim Kaltara Cabang Utama Di Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis Fisipol Unmul*, 8(4), 309. <https://doi.org/10.54144/jadbis.v8i4.4277>
- Setiawan, H. D. (2020). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi. *Jurnal Ilmu Dan Budaya*, 41(69), 8091–8102. <http://journal.unas.ac.id/ilmu-budaya/article/view/887>
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 863. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p03>
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>