

Pengaruh Penyelesaian Konflik, Beban Kerja, Komitmen Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada RSUD Pasaman Barat

Teddy Kurniawan

Prodi Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi
Jalan Veteran No.79, Jirek Puhun Tembok, Kota Bukittinggi
Teddykurniawan0477@gmail.com

Lendrawati

Fakultas Kedokteran Gigi, Universitas Andalas Padang
Jln. Perintis Kemerdekaan No. 77 Jati Padang
drglendrawati@gmail.com

Article's History:

Received 24 Juni 2023; Received in revised form 3 Juli 2023; Accepted 22 Juli 2023; Published 1 Agustus 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Kurniawan, T., & Lendrawati. (2023). Pengaruh Penyelesaian Konflik, Beban Kerja, Komitmen Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada RSUD Pasaman Barat. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (4). 1496-1510.
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1368>

Abstrak

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Kesehatan mempunyai peran besar dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat, dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal di rumah sakit diperlukan sumber daya yang berkualitas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh resolusi konflik, beban kerja, komitmen dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai ASN RSUD Pasaman Barat. Metode yang digunakan adalah survey analitik atau resepsi. Cara pengambilan sampel dengan ketentuan ASN memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 197 pegawai ASN golongan I, II, III, IV. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyelesaian konflik, komitmen, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai ASN RSUD Pasaman Barat. Berbeda dengan beberapa variabel diatas, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai ASN RSUD Pasaman Barat. Terakhir Penyelesaian konflik, beban kerja, komitmen dan komitmen secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ASN RSUD Pasaman Barat.

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

JEL Classification: L90, L91, L96

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat, dalam pemberian pelayanan kesehatan yang optimal di rumah sakit diperlukan sumber daya yang berkualitas, dengan menggunakan sumber daya yang ada diharapkan rumah sakit dapat menghasilkan suatu output yang maksimal berupa produk atau jasa untuk meningkatkan pelayanan. Untuk masalah-maslaah tersebut haruslah disadari bahwa keberhasilan rumah sakit antara lain disebabkan sumber daya manusia, sehingga sumber daya

manusia dipandang sebagai asset rumah sakit, bahkan merupakan investasi rumah sakit apabila tenaga tersebut merupakan tenaga yang terampil.

Keunggulan dan keinginan dari pegawai sebagai sumber daya manusia juga harus didukung oleh instansi agar pegawai dapat termotivasi untuk menampilkan performa kinerja terbaiknya dan merasa puas atas hasil kerjanya. Setiap pekerjaan menuntut adanya semacam interaksi atau relasi antara sesama rekan kerja, atasan dengan bawahan, mengikuti peraturan dan kebijakan-kebijakan instansi, memenuhi standar-standar kinerja, menerima kondisi kerja yang sering kali kurang ideal dan lain-lain (Bukhari, 2019).

RSUD Pasaman Barat merupakan rumah sakit yang paling besar di Pasaman Barat, sehingga peneliti mengfokuskan melakukan penelitian di RSUD Pasaman Barat. Pegawai RSUD Pasaman Barat merupakan aset yang paling berharga yang dimiliki rumah sakit dalam mencapai tujuannya, sehingga rumah sakit sudah seharusnya memperhatikan pegawai, agar pegawai dapat bekerja dengan hasil kinerja yang baik dan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada RSUD Pasaman Barat. Berikut ini adalah masa kerja pegawai ASN RSUD Pasaman Barat tahun 2022:

Tabel 1. Masa Kerja ASN RSUD Pasaman Barat

NO	Masa Kerja ASN	Jumlah
1	< 5 tahun	22
2	5-10 tahun	25
3	11-15 tahun	110
4	16-20 tahun	40
5	21-25 tahun	8
6	26-30 tahun	10
7	> 30 tahun	4
Jumlah		219

Sumber : DUK RSUD Pasaman Barat, 2022

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa masa kerja pegawai < 5 tahun berjumlah 22 orang pegawai ASN, masa kerja pegawai 5-10 tahun berjumlah 25 orang pegawai ASN, masa kerja pegawai 11-15 tahun berjumlah 110 orang pegawai ASN, masa kerja pegawai 16-20 tahun berjumlah 40 orang pegawai ASN, masa kerja pegawai 21-25 tahun berjumlah 8 orang pegawai ASN, masa kerja pegawai 26-30 tahun berjumlah 10 orang pegawai ASN dan masa kerja pegawai > 30 tahun berjumlah 4 orang pegawai ASN.

Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kenyataan yang dialami bahwa para Pegawai ASN RSUD Pasaman Barat dihadapkan dengan berbagai peraturan dan prosedur kerja sesuai yang ditetapkan organisasi sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

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.

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 dan ketepatan jam pelayanan dokter masih rendah. Banyaknya beban kerja yang diterima oleh setiap

pegawai RSUD Pasaman Barat sehingga membuat pegawai menggunakan jam istirahat mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya meskipun tidak terhitung lembur.

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 *turnover rate* (persentase karyawan yang keluar dari sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu).

Faktor keempat yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan. Masalah yang terjadi pada RSUD Pasaman Barat kurang adanya peranan pimpinan dalam mengarahkan pegawai sehingga hasil kerja pegawai terkesan kurang baik dan tidak terstruktur,

Menindaklanjuti hal tersebut ditemukan faktor kepemimpinan yang kurang memberikan arahan-arahan mengenai pola kerja yang mengikuti standarisasi produktivitas kerja yang maksimal sehingga pegawai RSUD Pasaman Barat yang cendrung bekerja biasa-biasa saja tanpa harus bersandar pada hasil maksimal yang seharusnya dicapai. Disamping itu kurangnya *suport* atau dukungan pimpinan terhadap proses pencapaian kinea dengan memperhatikan keluhan dan masukan pegawai terhadap pemecahan masalah dalam suatu pekerjaan yang dalam hal sangat berpengaruh pada motivasi kerja pegawai dalam menghasilkan tingkat produktivitas yang sesuai dengan harapan yakni standarisasi produktivitas yang tinggi. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang pengaruh penyelesaian konflik, beban kerja, komitmen dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Pasaman Barat.

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya (Hartono & Kusuma, 2020). Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya seperti suasana kerja yang meliputi iklim organisasi, hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan dengan sesama karyawan, gaya kepemimpinan yang ada dalam perusahaan (Kurnia et al., 2022). Indikator kepuasan kerja adalah : 1). Kedisiplinan, 2). Moral kerja, 3). *Turnover* (Widiyanti, 2019).

Penyelesaian konflik

Penyelesaian konflik kerja diartikan suatu tindakan yang dijalankan individu dalam mengatasi atau menyelesaikan konflik yang dialami. Penyelesaian konflik merupakan proses yang digunakan mereka yang berkonflik untuk mencapai penyelesaian dari adanya konflik. Strategi penyelesaian konflik merupakan tingkah laku aman berkenaan dengan sikap, cara, usaha dan kebiasaan individu dalam menyelesaikan konflik (Simamora, 2019). Penyelesaian konflik merupakan cara yang dapat digunakan dari pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga untuk menghadapi perselisihan antara dua orang atau lebih atau dua kelompok atau lebih supaya menemukan titik terang atas permasalahan tersebut (Nurul, 2016). Indikator penyelesaian konflik adalah : 1). Kompromi, 2). Konfrontasi, 3). Islah atau damai (Simamora, 2019).

Beban Kerja

Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban fisik dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan menggunakan kekuatan fisiknya seperti menjahit, menyangkut, mengangkat, dan mendorong. Sedangkan beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar beban mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan (Mangkunegara, 2019). Beban kerja sebagai suatu konsep yang

timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*) (Wibowo, 2018). Indikator beban kerja adalah : 1). Target yang harus dicapai, 2). Kondisi pekerjaan, 3). Standar pekerjaan (Simamora, 2019).

Komitmen

Komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dengan suatu bagian dari organisasi yang direfleksikan melalui penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan, kesiapan, dan kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. (Suriani, 2018). Komitmen organisasi merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. (Ritonga, 2018). Indikator komitmen adalah: 1). Kemauan karyawan, 2). Kesetiaan karyawan, 3) Kebanggaan karyawan (Mangkunegara, 2019).

Kepemimpinan

Kepemimpinan yaitu suatu bentuk dominasi atas dasar kemampuan individu yang mampu mengajak dan mendorong orang lain untuk melakukan sesuatu berdasar penerimaan dari kelompok, dan mempunyai suatu keahlian khusus yang tepat dalam situasi tertentu (Sedarmayanti, 2019). Kepemimpinan yaitu seni mempengaruhi orang lain supaya mau bekerjasama berdasar atas kemampuan orang tersebut dalam memberikan bimbingan dan arahan guna mencapai tujuan yang diinginkan oleh kelompok. Kepemimpinan akibat dari satu arah yang mungkin dikarenakan sang pemimpin memiliki kualitas tertentu yang membuatnya unggul di antara pengikutnya (Simamora, 2019). Indikator gaya kepemimpinan adalah : 1) Kemampuan menganalisa, 2) Keterampilan 3) Keberanian dan 4) Kemampuan mendengar (Mangkunegara, 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada seluruh pegawai ASN sebanyak 197 pegawai ASN golongan I, II, III, IV dimana masa kerjanya diatas 5 tahun. Penelitian ini menggunakan uji Analisis Regresi Linear Berganda dengan beberapa uji sebagi berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Uji multikolinieritas dilakukan menghitung nilai VIF (*Variance Inflation Factor*).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas.

2. 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 :

Keterangan :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + \varepsilon$$

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.

b₄ : Kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi variabel kepemimpinan.

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

Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan pada dua variabel untuk melihat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Analisa ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan kedua variabel dengan menggunakan uji statistik *chi square* dengan derajat kepercayaan 95 % atau tingkat kemaknaan sebesar 0,05. Jika nilai $p \leq 0,05$ berarti ada hubungan bermakna antara variabel independen dan variabel dependen. Bila nilai $p > 0,05$ berarti tidak ada hubungan bermakna antara variabel independen dan variabel dependen

Uji t (Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikan uji $t \leq 0,05$, maka hipotesis diterima, sebaliknya jika nilai signifikan uji $t \geq 0,05$ maka hipotesis di tolak. Untuk mengujinya digunakan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{rp\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-rp^2}}$$

Keterangan:

r_p = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

$t = t_{hitung}$ yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

Apabila hasil pengujian $t_{hitung} > t_{tabel}$: maka menerima hal yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila hasil pengujian $t_{hitung} < t_{tabel}$: maka menerima H_0 : yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2017).

Analisis Multivariat

Analisis multivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan antara banyak variabel bebas dengan suatu variabel terikat. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi logistik yaitu bila variabel terikatnya berupa variabel kategorik yang bersifat dikotomus (Riduwan, 2017). Langkah- langkah analisis multivariat yaitu: menyeleksi variabel yang akan dimasukkan dalam analisis multivariat (nilai $p < 0,25$), selanjutnya melakukan analisis multivariat, melakukan interpretasi hasil yaitu dengan melihat nilai p masing-masing variabel dan untuk melihat kekuatan hubungan dengan melihat nilai OR.

Uji F (Secara Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk menguji seluruh variabel independen yang diteliti, mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel. Nilai F-hitung dapat dicari dengan rumus:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

- F_{hitung} = Nilai F
 R^2 = Koefisien korelasi ganda
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah anggota sampel

Apabila hasil perhitungan menunjukkan:

- F hitung lebih besar dari pada F tabel ($F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Maka: H_0 ditolak, H_a diterima.
- F hitung lebih kecil dari pada F tabel ($F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Maka : H_0 diterima, H_a ditolak (Sugiyono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. 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	197
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.50720233
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		1.029
Asymp. Sig. (2-tailed)		.241

Sumber : Hasil olah data primer 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas terlihat uji normalitas menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih dari 0,05 yaitu 0,241 untuk semua variabel. Ini mengidentifikasi bahwa data terdistribusi normal sehingga layak dipakai untuk analisis regresi berganda.

b. 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
Coefficients^a**

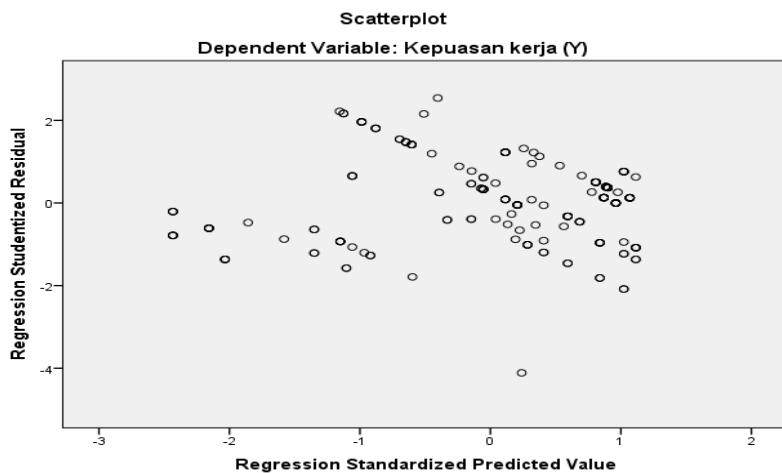
	Model	Collinearity Statistics	
			VIF
	(Constant)		
1	Penyelesaian konflik (X1)		4,402
	Beban kerja (X2)		4,716
	Komitmen (X3)		2,194
	Kepemimpinan (X4)		8,128

Sumber : Hasil olah data primer 2023

Dari tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa semua 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.

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Maka dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut :



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil olah data primer 2023

Dari grafik di atas 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.

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) Kepemimpinan (X4) dan Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	B
(Constant)	13,456
Penyelesaian konflik (X1)	0,627
Beban kerja (X2)	-0,547
Komitmen (X3)	0,173
Kepemimpinan (X4)	0,469

Sumber : Hasil olah data primer 2023

Berdasarkan tabel 4 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 13,456 + 0,627 X1 - 0,547 X2 + 0,173 X3 + 0,469 X4 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta sebesar 13,456 artinya apabila penyelesaian konflik, beban kerja, komitmen dan kepemimpinan tidak ada maka kepuasan kerja tetap sebesar 13,456 persen.
2. Koefisien sebesar 0,627 artinya apabila penyelesaian konflik ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi beban kerja, komitmen dan kepemimpinan diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,627 persen.
3. Koefisien sebesar -0,547 artinya apabila beban kerja ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi penyelesaian konflik, komitmen dan kepemimpinan diabaikan, maka akan mengakibatkan penurunan kepuasan kerja sebesar 0,547 persen.
4. Koefisien sebesar 0,173 artinya apabila komitmen ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi penyelesaian konflik, beban kerja dan kepemimpinan diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,173 persen.
5. Koefisien sebesar 0,469 artinya apabila kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi penyelesaian konflik, beban kerja dan komitmen diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,469 persen.

Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan sendiri-sendiri terhadap variabel bebas yang telah berpengaruh dengan variabel terikat. Analisis bivariat gunanya untuk mengetahui sejauh mana pengaruh penyelesaian konflik, beban kerja, komitmen, dan kepemimpinan sebagai variabel bebas dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

a. Pengaruh penyelesaian konflik terhadap kepuasan kerja pada pegawai ASN RSUD Pasaman Barat

Berikut ini analisis bivariat pengaruh penyelesaian konflik terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabulasi silang. Hasil analisis bivariat pengaruh penyelesaian konflik terhadap kepuasan kerja pada pegawai ASN RSUD Pasaman Barat disajikan pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Pengaruh penyelesaian konflik terhadap kepuasan kerja pada pegawai ASN RSUD Pasaman Barat

Variabel		Status Kepuasan Kerja				Jumlah		Nilai <i>p</i>	OR		
		Kepuasan Kerja Tinggi		Kepuasan Kerja Rendah							
		n	%	n	%	n	%				
Penyelesaian konflik	Selesai	93	47,2	31	15,7	124	62,9	0,003	1,469 (0,778-2,774)		
	Tidak Selesai	49	24,9	24	12,2	73	37,1				

Sumber : Hasil olah data primer 2023

Pada tabel 5 di atas hasil uji statistik bivariat pada penyelesaian konflik yang selesai, persentase kepuasan kerja lebih tinggi (47,2%) dibandingkan pada penyelesaian konflik yang tidak selesai dengan persentase (24,9%). Hasil uji statistik diperoleh nilai *p* value = 0,003 < 0,05 sehingga dapat dijelaskan penyelesaian konflik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai ASN RSUD Pasaman Barat.

b. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai ASN RSUD Pasaman Barat

Hasil analisis bivariat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai ASN RSUD Pasaman Barat disajikan pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai ASN RSUD Pasaman Barat

Variabel		Status Kepuasan Kerja				Jumlah		Nilai <i>p</i>	OR		
		Kepuasan Kerja Tinggi		Kepuasan Kerja Rendah							
		n	%	n	%	n	%				
Beban kerja	Tinggi	98	49,7	31	15,7	129	65,5	0,019	1,724 (0,909-3,272)		
	Rendah	44	22,3	24	12,2	68	34,5				

Sumber : Hasil olah data primer 2023

Pada tabel 6 di atas hasil uji statistik bivariat pada beban kerja yang tinggi, persentase kepuasan kerja lebih tinggi (49,7%) dibandingkan pada beban kerja yang rendah dengan persentase (22,3%). Hasil uji statistik diperoleh nilai *p* value = 0,019 < 0,05 sehingga dapat dijelaskan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai ASN RSUD Pasaman Barat.

c. Pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja pada pegawai ASN RSUD Pasaman Barat

Hasil analisis bivariat pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja pada pegawai ASN RSUD Pasaman Barat disajikan pada tabel 7 berikut ini:

Tabel 7. Pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja pada pegawai ASN RSUD Pasaman Barat

Variabel		Status Kepuasan Kerja				Jumlah		Nilai <i>p</i>	OR		
		Kepuasan Kerja Tinggi		Kepuasan Kerja Rendah							
		n	%	n	%	n	%				
Komitmen	Tinggi	108	54,8	34	17,3	142	72,1	0,000	1,962 (1,007-3,821)		
	Rendah	34	17,3	21	10,7	55	27,9				

Sumber : Hasil olah data primer 2023

Pada tabel 7 di atas hasil uji statistik bivariat pada komitmen yang tinggi, persentase kepuasan kerja lebih tinggi (54,8%) dibandingkan pada komitmen yang rendah dengan persentase (17,3%). Hasil uji statistik diperoleh nilai *p* value = 0,000 < 0,05 sehingga dapat dijelaskan komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai ASN RSUD Pasaman Barat.

d. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada pegawai ASN RSUD Pasaman Barat

Hasil analisis bivariat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada pegawai ASN RSUD Pasaman Barat disajikan pada tabel 8 berikut ini:

Tabel 8. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada pegawai ASN RSUD Pasaman Barat

Variabel		Status Kepuasan Kerja				Jumlah		Nilai <i>p</i>	OR		
		Kepuasan Kerja Tinggi		Kepuasan Kerja Rendah							
		n	%	n	%	n	%				
Kepemimpinan	Tinggi	119	60,4	35	17,8	154	78,2	0,000	2,957 (1,457-6,001)		
	Rendah	23	11,7	20	10,2	43	21,8				

Sumber : Hasil olah data primer 2023

Pada tabel 8 di atas hasil uji statistik bivariat pada kepemimpinan yang tinggi, persentase kepuasan kerja lebih tinggi (60,4%) dibandingkan pada kepemimpinan yang rendah dengan persentase (11,7%). Hasil uji statistik diperoleh nilai *p* value = 0,000 < 0,05 sehingga dapat dijelaskan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai ASN RSUD Pasaman Barat.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Uji t dimaksud untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikansi dengan alpha 0,05. Dari hasil pengujian ini bila probabilitas signifikansi lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh X terhadap Y. Probabilitas signifikansi lebih besar daripada alpha 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh. Derajat kebebasan (df) $n-k-1$ yaitu $197-4-1=192$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent) sehingga hasil yang diperoleh untuk t-tabel sebesar 1,972. Dari hasil olah data dapat disajikan pada tabel 9 berikut :

Tabel 9. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Faktor Independent	t-hitung	t-tabel	Signifikan
Penyelesaian konflik (X1)	2,965	1,972	0,003
Beban kerja (X2)	-2,356	1,972	0,019
Komitmen (X3)	4,313	1,972	0,000
Kepemimpinan (X4)	4,177	1,972	0,000

Sumber : Hasil olah data primer 2023

Dari tabel 9 di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh penyelesaian konflik (X1) terhadap kepuasan kerja (Y)
Dari tabel 9 di atas terlihat t-hitung 2,965 dan t-tabel 1,972 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,965 > 1,972$) atau tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,003 < 0,05$). Dari hasil perbandingan terlihat t hitung dan t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan penyelesaian konflik terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian H_0 ditolak dan **H1 diterima**.
2. Pengaruh beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)
Dari tabel 4.9 di atas terlihat t-hitung -2,356 dan t-tabel 1,972 dimana t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($-2,356 < 1,972$) atau tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,019 < 0,05$). Dari hasil perbandingan terlihat t hitung dan t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang negatif dan signifikan beban kerja dengan kepuasan kerja. Dengan demikian H_0 ditolak dan **H2 diterima**.
3. Pengaruh komitmen (X3) terhadap kepuasan kerja (Y)
Dari tabel 4.9 di atas terlihat t-hitung 4,313 dan t-tabel 1,972 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4,313 > 1,972$) atau tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Dari hasil perbandingan terlihat t hitung dan t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan komitmen terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian H_0 ditolak dan **H3 diterima**.
4. Pengaruh kepemimpinan (X4) terhadap kepuasan kerja (Y)
Dari tabel 4.9 di atas terlihat t-hitung 4,177 dan t-tabel 1,972 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4,177 > 1,972$) atau tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Dari hasil perbandingan terlihat t hitung dan t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian H_0 ditolak dan **H4 diterima**.

Analisis Multivariat

Beberapa variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu variabel penyelesaian konflik, beban kerja, komitmen dan kepemimpinan secara bersama-sama dimasukkan dalam perhitungan uji regresi logistik metode enter dengan hasil sebagai berikut:

Variabel yang menjadi kandidat model multivariat dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Variabel kandidat model multivariat penyelesaian konflik, beban kerja, komitmen dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai ASN RSUD Pasaman Barat

No	Variabel	POR	95% CI	P
1	Penyelesaian konflik	1,469	0,778-2,774	0,003
2	Beban kerja	1,724	0,909-3,272	0,019
3	Komitmen	1,962	1,007-3,821	0,000
4	Kepemimpinan	2,957	1,457-6,001	0,000

Sumber : Hasil olah data primer 2023

Dari tabel 10 dapat dilihat merupakan 4 kandidat variabel yang akan dilakukan uji analisis regresi logistik yaitu penyelesaian konflik, beban kerja, komitmen dan kepemimpinan.

Hasil regresi logistik dapat dilihat pada tabel 11 berikut:

Tabel 11. Hasil Analisis Multivariat penyelesaian konflik, beban kerja, komitmen dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai ASN RSUD Pasaman Barat

No	Variabel	Nilai B	aPOR	95% CI	P
1	Penyelesaian konflik	0,627	1,469	0,778-2,774	0,003
2	Beban kerja	-0,547	1,724	0,909-3,272	0,019
3	Komitmen	0,173	1,962	1,007-3,821	0,000
4	Kepemimpinan	0,469	2,957	1,457-6,001	0,000

Sumber : Hasil olah data primer 2023

Berdasarkan tabel 11 dapat dilihat dari hasil uji multivariat didapatkan hasil bahwa penyelesaian konflik, beban kerja, komitmen dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada RSUD Pasaman Barat sebagai berikut :

- 1) Kepuasan kerja yang mempunyai penyelesaian konflik yang rendah memiliki resiko 1,469 kali lebih besar untuk mengalami kepuasan kerja rendah dibanding dengan yang memiliki penyelesaian konflik tinggi, dengan nilai p value $0,003 < 0,05$ 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 1,724 kali lebih besar untuk mengalami kepuasan kerja rendah dibanding dengan yang memiliki beban kerja rendah, dengan nilai p value $0,019 < 0,05$ 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 1,962 kali lebih besar untuk mengalami kepuasan kerja rendah dibanding dengan yang memiliki komitmen tinggi, dengan nilai p value $0,000 < 0,05$ hal ini berarti secara statistik komitmen mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja.
- 4) Kepuasan kerja yang mempunyai kepemimpinan yang rendah memiliki resiko 2,957 kali lebih besar untuk mengalami kepuasan kerja rendah dibanding dengan yang memiliki kepemimpinan tinggi, dengan nilai p value $0,000 < 0,05$ hal ini berarti secara statistik kepemimpinan 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. Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependent atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Pengujian dilakukan dengan uji F (ANOVA). Uji F menggunakan taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan 39%, alpha = 5%, df 1 (jumlah variabel-1) atau $3 - 1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $197-4-1 = 192$, maka hasil yang diperoleh untuk F *tabel* sebesar 2,42. Uji F dimana untuk menguji hipotesis dari penelitian yang menyatakan variabel penyelesaian konflik (X1), beban kerja (X2), komitmen (X3) dan kepemimpinan (X4) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel 12 sebagai berikut:

Tabel 12. Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji F)

Variabel Independen	F-hitung	F-tabel	Signifikan
Penyelesaian konflik, beban kerja, komitmen dan kepemimpinan	101,329	2,42	0,000

Sumber : Hasil olah data primer 2023

Dari tabel 12 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} ($101,329 > 2,42$) dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka diperoleh H_0 ditolak dan **H_5 diterima**, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama penyelesaian konflik, beban kerja, komitmen dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh penyelesaian konflik terhadap kepuasan kerja

Hasil uji statistik bivariat pada penyelesaian konflik yang selesai, persentase kepuasan kerja lebih tinggi (47,2%) dibandingkan pada penyelesaian konflik yang tidak selesai dengan persentase (24,9%). Hasil uji statistik diperoleh nilai p value = $0,003 < 0,05$ sehingga dapat dijelaskan penyelesaian konflik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan penyelesaian konflik terhadap kepuasan kerja pada pegawai ASN RSUD Pasaman Barat. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima.

2. Pengaruh beban kerja dengan kepuasan kerja

Hasil uji statistik bivariat pada beban kerja yang tinggi, persentase kepuasan kerja lebih tinggi (49,7%) dibandingkan pada beban kerja yang rendah dengan persentase (22,3%). Hasil uji statistik diperoleh nilai p value = $0,019 < 0,05$ sehingga dapat dijelaskan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai ASN RSUD Pasaman Barat. Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan arah negatif, artinya semakin tinggi beban kerja yang dimiliki pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin turun. Hal ini berarti ada pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Pasaman Barat. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima.

3. Pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja

Hasil uji statistik bivariat pada komitmen yang tinggi, persentase kepuasan kerja lebih tinggi (54,8%) dibandingkan pada komitmen yang rendah dengan persentase (17,3%). Hasil uji statistik diperoleh nilai p value = $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dijelaskan komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai ASN RSUD Pasaman Barat. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan dan positif komitmen dengan kepuasan kerja pegawai RSUD Pasaman Barat. Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima.

4. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Hasil uji statistik bivariat pada kepemimpinan yang tinggi, persentase kepuasan kerja lebih tinggi (60,4%) dibandingkan pada kepemimpinan yang rendah dengan persentase (11,7%). Hasil uji statistik diperoleh nilai p value = $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dijelaskan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai ASN RSUD Pasaman Barat. Dengan demikian hipotesis keempat yang diajukan dapat diterima.

5. Penyelesaian konflik, beban kerja, komitmen dan kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji statistik dapat dilihat dari hasil uji multivariat didapatkan hasil bahwa penyelesaian konflik, beban kerja, komitmen dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada RSUD Pasaman Barat

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan melalui analisis statistik dari kuesioner yang disebarluaskan maka didapat kesimpulan bahwa penyelesaian konflik, komitmen, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai ASN RSUD Pasaman Barat. Berbeda dengan beberapa variabel diatas, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai ASN RSUD Pasaman Barat. Terakhir Penyelesaian konflik, beban kerja, komitmen dan komitmen secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ASN RSUD Pasaman Barat.

REFERENSI

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.

- Bukhari, S. E. P. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Bukhari 1**, *Sjahrial Effendi Pasaribu 2* 1,2. 2(1), 89–103.
- 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.
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama)*. 8(2), 205–214.
- Kurnia, N. A., Sitorus, D. H., Batam, U. P., & Batam, U. P. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 17(1), 48–57.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nurul, H. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interveninng (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan Dan Akuntansi PT. Omega Yogyakarta). *Jurnal Profita*, 2(6), 1–12.
- Riduan. (2017). Dasar-Dasar Statistika. In Bandung: Alfabeta.
- Ritonga, E. Y. (2018). *Pentingnya Penilaian Prestasi Kerja Dalam Organisasi*. V(6), 13–35.
- Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. In CV Mandar Maju.
- 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>
- Simamora, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Yogyakarta: STIEY.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. In Bandung : Alfabeta, CV.
- Suriani, L. (2018). *Kinerja Karyawan Di Pt . Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado Effect Of Compensation , Work Discipline And Work Ethics On Employee Performance In Pt . Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado*. 6(4), 2188–2197.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Gr(Jakarta).
- Widiyanti, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sragen. *Ekp*, 13.