

PENGARUH BEBAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA DAN KONFLIK PERAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DI RUMAH SAKIT BANTUAN 05.08.03 SIDOARJO

Agus Tricahyo¹⁾, Sri Rahayu¹⁾, Maya Ida Kesumawatie¹⁾
¹⁾ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika - Surabaya

ABSTRAK

Pada penelitian ini dirumuskan masalah sebagai berikut : (1) Apakah ada pengaruh Beban kerja terhadap kepuasan kerja?, (2) Apakah ada pengaruh Keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja?, (3) Apakah ada pengaruh Konflik peran terhadap kepuasan kerja?. Untuk menjawab permasalahan diatas digunakan metode penelitian berikut : (1) Lokasi penelitian dilakukan di Rumah Sakit Bantuan 05.08.03; (2) Sampel yang diambil sebanyak 62 responden dan metode sampling yang digunakan adalah *Proporsional randomnessampling*.; (3) Identifikasi variabel yaitu untuk dependen variabel (Y) kepuasan kerja, dan independen variabel (X) terdiri dari beban kerja, keterlibatan kerja dan konflik kerja; (4) Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala Likert; dan (5) Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian (1) Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Bantuan 05.08.03 Sidoarjo, (2) Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Bantuan 05.08.03 Sidoarjo, (3) Konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Bantuan 05.08.03 Sidoarjo.

Kata-kata kunci : beban kerja, keterlibatan kerja, konflik peran, kepuasan kerja

ABSTRACT

In this study the problem is formulated as follows: (1) Is there an influence of workload on job satisfaction? (2) Is there an influence of work involvement on job satisfaction? (3) Is there an influence of role conflict on job satisfaction? To answer the above problems the following research methods are used: (1) The location of the study was conducted at the Assistance Hospital 05.08.03; (2) Samples taken were 62 respondents and the sampling method used was Proportional random sampling; (3) Identification of variables, namely for the dependent variable (Y) job satisfaction, and the independent variable (X) consisting of workload, work involvement and work conflict; (4) Data collection techniques using questionnaires with a Likert scale; and (5) The method of analysis uses multiple linear regression analysis. The results of the study (1) Workload has an effect on job satisfaction of Assistance Hospital 05.08.03 Sidoarjo, (2) Work involvement has an effect on employee job satisfaction of Assistance Hospital 05.08.03 Sidoarjo, (3) Role conflict has an effect on Job satisfaction Help 05.08.03 Sidoarjo.

Keywords: workload, work involvement, role conflict, job satisfaction.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai pada Rumah Sakit Bantuan 05.08.03 Sidoarjo merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai Rumah Sakit Bantuan 05.08.03 Sidoarjo sesuai dengan bidang tugas dan tanggung-jawabnya.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan pada Rumah Sakit Bantuan 05.08.03 Sidoarjo ternyata pegawai pada Rumah Sakit Bantuan 05.08.03 Sidoarjo masih belum juga menunjukkan kinerja sebagaimana yang diharapkan oleh pimpinan maupun harapan masyarakat khususnya pada dunia pelayanan.

Keadaan yang selama ini terjadi, menurunnya kinerja pegawai pada sebagian pegawai Rumah Sakit Bantuan 05.08.03 Sidoarjo disebabkan oleh masih rendahnya

keterlibatan kerja pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara bersama-sama maupun mengerjakan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya.

Fenomena berkaitan dengan keterlibatan kerja pegawai pada Rumah Sakit Bantuan 05.08.03 Sidoarjo dapat dilihat masih banyaknya pegawai yang masih tidak mau terlibat dalam pekerjaan yang memang bukan menjadi tugas pokoknya, hal ini akan mempengaruhi terhadap pencapaian kinerja organisasi Rumah Sakit Bantuan 05.08.03 Sidoarjo. Pegawai yang tidak terlibat dalam pekerjaan biasanya mengabaikan terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan oleh rekan kerjanya, sehingga pada saat pegawai yang bersangkutan mendapatkan rotasi pekerjaan, pegawai yang bersangkutan susah beradaptasi dengan bidang atau bagian yang

baru, sehingga pencapaian kinerja yang diharapkan menjadi kurang optimal.

Fenomena lainnya berkaitan dengan beban kerja adalah masih terdapat perbedaan (gap) antara *job qualification* dan *jobsatisfaction*, sehingga mengganggu kinerja pegawai yang bersangkutan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya beban kerja yang berbeda-beda diantara pegawai mengakibatkan sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu banyak tidak tercapai. Namun pada bidang tertentu beban kerja yang harus ditanggung oleh pegawai sangat besar, sehingga menyebabkan pencapaian kinerja yang diharapkan tidak tercapai, sedangkan pada bagian lain beban kerja yang harus ditanggung oleh masing-masing pegawai lebih ringan, sehingga pencapaian kinerja organisasi menjadi tidak optimal.

Sedangkan faktor lain yang turut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dan kinerja organisasi adalah konflik peran diantara pegawai. Pegawai selalu dihadapkan oleh masalah konflik peran dalam melaksanakan tugasnya. Konflik peran muncul karena adanya ketidaksesuaian antara pengharapan yang disampaikan pada individual didalam

organisasi dengan orang lain didalam dan diluar organisasi, hal ini dapat dilihat dari konflik antara pegawai muda dengan pegawai senior dalam melakukan tugas dan fungsinya.

Terdapat tiga factor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan (Gibson et al, 2013; dalam poerwati dan Oktaviani,2017), yaitu pertama, factor individu, yang merupakan kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dan lain-lainnya), dan demografis (umur,asal usul,dan hal-hal lainnya). kedua, faktor organisasi, yaitu sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (*job description*), serta yang terakhir yaitu faktor psikologis, merupakan persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Karyawan yang tidak membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik peran ganda (*work conflict family*), beberapa ahli menggunakan dua dimensi dalam menganalisis konflik peran ganda,

antara keluarga dan pekerjaan (Tjokro dan Asthenu, 2017).

Pelaksanaan pekerjaan yang berdampak negative terhadap keluarga terjadi karena sebagian besar waktu yang dimiliki karyawan dicurahkan untuk pekerjaan sehingga karyawan memiliki waktu yang terbatas untuk keluarganya. Kemudian sebaliknya terdapat juga konflik yang terjadi disebabkan karena pertentangan atau perhatian yang berlebihan dimana karyawan lebih banyak memberikan waktu dan pikiran terhadap keluarga dibandingkan pekerjaannya (konflik pada dimensi keluarga dan pekerjaan). dapat juga dinyatakan bahwa konflik antara pekerjaan dengan keluarga terjadi ketika kehidupan rumah tangga karyawan berbenturan dengan tanggung jawab karyawan ditempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur (rahmadita, 2013). Konflik peran ganda yang tidak ditangani secara tepat, dapat pula berakibat langsung pada diri karyawan, karena mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (*stress*) (tjokro dan Asthenu, 2017).

Konflik peran ganda memberikan dampak terhadap kinerja karyawan melalui

penurunan kinerja karyawan yang kemudian dapat berakibat pada keinginan karyawan karyawan untuk keluar (*resign*).

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis membuat suatu rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Beban kerja terhadap kepuasan kerja ?.
2. Apakah ada pengaruh Keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja?.
3. Apakah ada pengaruh Konflik peran terhadap kepuasan kerja?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Rumah Sakit

Rumah sakit adalah instansi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Permenkes, 2016). Sarana kesehatan berfungsi melakukan upaya kesehatan dasar, kesehatan rujukan dan atau upaya kesehatan penunjang. Upaya kesehatan adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan yang bertujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat.

Perkembangan Rumah sakit awalnya hanya memberi pelayanan yang

bersifat penyembuhan(kuratif) terhadap pasien melalui rawat inap. Selanjutnya Rumah Sakit karena kemajuan ilmu pengetahuan khususnya teknologi kedokteran, peningkatan pendapatan dan pendidikan masyarakat. Pelayanan kesehatan di Rumah Sakit saat ini tidak saja bersifat kuratif tetapi juga bersifat pemulihan (rehabilitatif). Kedua pelayanan tersebut secara terpadu melalui upaya promosi kesehatan (promotif) dan pencegahan (preventif) (Susatyo,2016).

Menurut Undang-undang No.44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit, fungsi Rumah Sakit adalah Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standart pelayanan Rumah Sakit.

- a. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis.
- b. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan.
- c. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan

teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

Rumah sakit umum mempunyai misi memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau oleh masyarakat dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Tugas Rumah Sakit umum adalah melaksanakan upaya pelayanan kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan peningkatan dan pencegahan serta pelaksanaan upaya rujukan. Untuk menyelenggarakan fungsinya, Rumah Sakit umum menyelenggarakan kegiatan:

1. Pelayanan medis
2. Pelayanan dan asuhan keperawatan
3. Pelayanan penunjang medis dan non medis
4. Pelayanan kesehatan masyarakat dan rujukan
5. Pendidikan, penelitian dan pengembangan
6. Administrasi umum dan keuangan.

Rumah Sakit berdasarkan jenis kelasnya di Indonesia dibedakan menjadi empat kelas (Kemenkes No. 51) yaitu :

1. Rumah Sakit kelas A
2. Rumah Sakit kelas B (pendidikan dan non kependidikan)
3. Rumah Sakit kelas C
4. Rumah Sakit kelas D

Kepuasan Kerja

Menurut Masrukhin dan Waridin (2012) kepuasan kerja seorang individu tergantung pada karakteristik individu dan situasi pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap suatu situasi kerja. Ia tidak dapat dilihat namun hanya dapat disimpulkan keberadaannya.

1. Kepuasan seringkali ditentukan oleh sebaik apa hasil pekerjaan (outcome) memenuhi harapan.
2. Kepuasan kerja menggambarkan beberapa sikap yang berhubungan. Seseorang tidak akan mengatakan puas apabila merasa puas dalam bekerja, tetapi hal ini akan tercermin melalui sikapnya, misalnya dia akan semakin loyal terhadap organisasi, bekerja dengan baik, berdedikasi tinggi pada organisasi, tertib dan

mematuhi aturan yang ditetapkan serta sikap-sikap lain yang bersifat positif.

Menurut Luthans (2001), komitmen pada organisasi seringkali didefinisikan sebagai:

1. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota sebuah organisasi tertentu,
2. Kemauan untuk menggunakan segala usaha atas nama organisasi,

Keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, sikap-sikap tersebut merefleksikan kesetiaan karyawan terhadap organisasi mereka dan merupakan proses terus menerus dimana partisipasi organisasi mengekspresikan perhatian mereka pada organisasi dan keberhasilan serta kelangsungan hidupnya. Komitmen pada organisasi menurut Luthans (2001) ditentukan oleh sejumlah variabel personal (usia, masa kerja, dan lain-lain) dan variabel organisasional (job design, nilai, tipe kepemimpinan, dan lain-lain). Namun demikian faktor non keorganisasian seperti adanya alternatif pekerjaan lain juga bisa mempengaruhi komitmen pada tahap berikutnya. Robbins (2001) mendefinisikan komitmen pada organisasi sebagai orientasi individu terhadap organisasi dalam hal loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan.

Komitmen pada organisasi merupakan suatu kondisi dimana karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi tertentu dan tujuannya, dan berharap untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Beban Kerja

Menurut Haryanto, (2014) beban kerja merupakan jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Menurut Menpan (Dhini Rama Dhania, 2010:16), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerja yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Widodo (2014 : 51) menyatakan bahwa dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat, maka memerlukan kemampuan dan

kecakapan tinggi (profesionalisme) dengan beberapa persyaratan.

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.

Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia (Menpan, 1997, dalam Utomo, 2008).

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja akan meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama. Salah satu situasi yang perlu didiskusikan bersama misalnya adalah kebutuhan dan kepentingan pribadi yang ingin dicapai oleh anggota. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi maka akan membuat anggota tersebut lebih berkomitmen terhadap organisasi. Anggota tersebut akan menyadari pentingnya untuk berusaha dan memberikan kontribusi bagi kepentingan organisasi (Momeni, 2012). Keterlibatan kerja merupakan bentuk partisipasi dalam diri individu untuk berusaha semaksimal mungkin guna mencapai komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Hal ini semakin diperjelas dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya, misalnya penelitian yang dilakukan oleh Dwi Putra (2012), menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi artinya bahwa dengan peningkatan keterlibatan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi.

Kanungo, (2012) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diritotalnya.

Konflik Peran

Peran (*role*) yang dimaksudkan di sini adalah seperti yang dinyatakan oleh Puspa (2012 : 671), yaitu seperangkat penghargaan yang ditujukan kepada pemegang jabatan pada posisi tertentu. Peranan seorang karyawan merupakan kelompok aktivitas yang diekspektasi oleh pihak lain akan dilaksanakan individu tersebut dalam posisinya di dalam organisasi yang bersangkutan.

Puspa (2012 : 671) telah memberikan batasan konflik sebagai suatu keadaan persaingan yang terjadi pada kelompok di mana adanya ketidaksesuaian harapan-harapan yang satu dengan yang lain. Sedangkan konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena

mekanisme pengendalian birokratis organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional.

Teori peran menyatakan bahwa individu akan mengalami konflik peran apabila ada dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditujukan padaseseorang, sehingga apabila individu tersebut mematuhi satu diantaranya akan mengalami kesulitan atau tidak mungkin mematuhi yang lainnya Puspa, 2012 : 671). Menurut Fanani (2012 : 72), konflik peran merupakan tipe konflik yang dihasilkan dari berbagai peran. Konflik ini terjadi karena individu secara simultan memainkan berbagai peran, beberapa memiliki harapan yang salingbertentangan.

HIPOTESIS

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari suatu variabel yang menyangkut masalah diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh Pegawai di Rumah Sakit Bantuan 05.08.03 sidoarjo pada bulan Oktober 2019 sebanyak 162 pegawai.

Untuk menentukan jumlah besarnya sampel dalam penelitian ini dipergunakan rumus Slovin sebagai berikut (Sugiyono, 2017):

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

n = jumlah sampel

N = (jumlah populasi = 162 responden)

d² = presisi (ditetapkan 10%, dengan tingkat kepercayaan 95%)

Berdasarkan rumus tersebut di peroleh jumlah sampel sebanyak 62.

Data Penelitian

Data primer merupakan data yang diambil langsung dari sumbernya dan belum melalui proses pengumpulan dari pihak lain. Data primer pada penelitian ini diperoleh melalui wawancara langsung dengan pihak-pihak terkait. Selain itu data primer juga diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan Rumah Sakit Bantuan 05.08.03 Sidoarjo untuk di jawab berdasarkan kriteria atau ketentuan yang telah ditentukan oleh peneliti.

Model Analisa

Alat pengolah data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier

Berganda, menggunakan software SPSS Versi 22.0, dan persamaan model yang digunakan adalah:

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

Dimana :

Y = kepuasan kerja

X₁ = beban kerja

X₂ = keterlibatan kerja

a = konstanta

b₁, b₂, = koefisien regresi

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Metode Analisis Regresi Linier Berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel beban kerja, keterlibatan kerja, dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Bantuan 05.08.03 Sidoarjo. Perhitungan secara rinci dapat dilihat pada lampiran-lampiran dan hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 : Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	513,614	3	173,738		,000 ^a
Residual	92,628	59	3,541	31,652	
Total	606,242	62			

a. *Predictor* : (Constant), beban kerja, keterlibatan kerja, konflik peran

b. *Dependent Variabele* : kepuasan kerja

Tabel tersebut diatas merupakan ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang melibatkan variabel bebas beban kerja (X₁), keterlibatan kerja (X₂),

dan konflik peran (X₃) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan demikian dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Secara simultan pengaruh dari beban kerja (X₁), keterlibatan kerja (X₂), dan konflik pran (X₃) terhadap kepuasan kerja (Y), dapat dilihat dari besarnya nilai F dan Signifikansi F. Dimana nilai F hitung sebesar 31,652 dan Signifikansi F sebesar 0,000 yang artinya secara simultan (bersama) terdapat pengaruh yang signifikan dari ketiga variabel bebas (X₁, X₂ dan X₃) terhadap Y (kepuasan kerja). Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi F < 0,05).

Tabel 2 Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

COEFICIENTS^A

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	89,156	13,130153		7,613173	
Beban Kerja (X1)	,621	,181521	0,58581	5,81721	,000
Keterlibatn Kerja (X2)	,873	,181232	0,79163	4,18375	,000
Konflik Pean (X3)	,784	,163024	0,89814	4,51389	,000

a. Dependent variable : kepuasan kerja

Pengujian Hipotesa:

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas menggunakan analisa regresi linier berganda maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Secara parsial, pengaruh beban kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat dilihat dari nilai t dan Signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 5,81721 dengan Signifikansi t yang mngikuti sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan beban kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi $t < 0,05$).
2. Pengaruh keterlibatan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat dilihat dari nilai t dan Signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 4,18375 dengan Signifikansi t yang mengikuti sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan keterlibatan kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerjan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi $t < 0,05$).

3. Pengaruh konflik peran (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat dilihat dari nilai t dan Signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 4,51389 dengan Signifikansi t yang mengikuti sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan konflik peran (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi $t < 0,05$).

Pembahasan

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Adapun variabel bebas yang dimaksud adalah beban kerja (X_1), keterlibatan kerja (X_2) dan konflik peran (X_3), ternyata mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) Rumah Sakit Bantuan 05.08.03 Sidoarjo, dimana pengujian ini membandingkan antara tingkat probabilitas t dengan signifikan 5%.

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Dari pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji T

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
X1	5,81721	1,99897	0,000	Signifikan
X2	4,18375	1,99897	0,000	Signifikan
X3	4,51389	1,99897	0,000	Signifikan

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil uji t diatas maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas yang terdiri dari beban kerja (X_1), keterlibatan kerja (X_2) dan konflik peran (X_3), secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, kepuasan kerja (Y) 1,99897 dibuktikan dengan penjelasan sebagai berikut, untuk derajat kebebasan (DK) sebesar 62, pada tingkat kesalahan sebesar 5% maka t tabel berdasarkan Tabel-t sebesar : 1,99897, maka :

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja" terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena beban kerja mempunyai nilai t-hitung yang lebih besar daripada nilai t-tabel ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$) yaitu $t\text{-hitung} = 5,81721$ dan $t\text{-tabel} = 1,99897$. Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000

yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.

2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja" terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena keterlibatan kerja mempunyai nilai t-hitung yang lebih besar daripada nilai t-tabel ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$) yaitu $t\text{-hitung} = 4,18375$ dan $t\text{-tabel} = 1,99897$. Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa "konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja" terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena konflik kerja mempunyai nilai t-hitung yang lebih besar daripada nilai t-tabel ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$) yaitu $t\text{-hitung} = 4,51389$ dan $t\text{-tabel} = 1,99897$. Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan dari hasil pembahasan yang

telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan :

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Bantuan 05.08.03 Sidoarjo.
2. Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Bantuan 05.08.03 Sidoarjo.
3. Konflik Peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Bantuan 05.08.03 Sidoarjo.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, Ferri, Muhmmad Adam dan Mahdani Ibrahim, 2017. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi, Vol.8, No.2, Juni 2017.*
- Ariana, I Wayan Jendra dan I Gede Riana, 2016. Pengaruh *Work-Family Conflict*, Keterlibatan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.5, No.7, 2016.*
- Barry, Cushway, 2002. *Human Resource Management*. PT Elex Media. Kumputindo, Jakarta.
- Churiyah, Madziatul, 2017. Pengaruh Konflik Peran (*Role Conflict*) Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Serta Komitmen Organisasi. *Jurnal MODERNISASI, Volume 3, Nomor 1, Februari 2017.*
- Dhini, Rama Dhania. 2010. Pengaruh Stres kerja, Beban kerja terhadap Kepuasan kerja. Universitas Muria Kudus. *Jurnal Psikologi.*
- Dwi Putra, 2012. *Pengaruh Dana Alokasi Umum, Dana Bagi Hasil, Dana Alokasi Khusus dan Pendapatan Asli Daerah Provinsi Bali*. Universitas Udayana Bali, 2012.
- Fanani, et.al., 202. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia Vol.5 No.2 Desember 2012.*
- Gibson, James L., Donnely, James H. Ivancevich, John M., 2013. *Organisasi*, Terjemahan Nunuk Adiami, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Griffn, Ricky W. Dan Elbert Ronald J., 2008. *Bisnis, ed 8, Jilid 1*, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Hariyanto, 2014. *Asessmen Pendidikan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Herlambang, Susatyo, 2016. *Manajemen Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit*, Gosyen Publishing, Yogyakarta.
- Hermawan, S dan Amirullah. 2016. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan*

- Kuantitatif dan Kualitatif*, Media Nusa Creative, Cetakan Pertama, Malang.
- Kanungo RN. *Measurement of job and work involvement. Journal of Applied Psychology*. 1982; 67(3):341–9.
- Luthans, Fred, 2001. *Organizational Behavior, 3th ed.* New York: McGraw Hill.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maryam, S., Dkk. 2008. *Buku Panduan Kader POSBINDU Lansia*. Jakarta: Salemba Medika.
- Masrukhin dan Waridin, 2012. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Memoni, et.al. 2012. The Relationship Between Organization Culture And Organizational Commitment in Staff Department of General Procecutors of Tehran. *International Journal of Business and Science*, Vol 3, No.13.
- Oei, Istijanto, 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Pandey, Jatin dan Manjari Singh, 2016. *Donning the mask: effect of emotional labour strategies on burnout and job satisfaction in community healthcare. Journal Health Policy and Planning*, Vol.31, 2016.
- Panggabean, Mutiara, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia, Bogor – Indonesia.
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomer 129/MENKES/SK/II/2008 Tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2016 Tentang Standae Pelayanan Kefarmasian Di Puskesmas.
- Rahmadita, I. 2013. Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawati Di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau. *eJournal Psikologi*, 2013, 1 (1): 58-68 <http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/04/>.
- Risma, Ambo Sakka dan Irma Yunawati, 2017. Peng aruh *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja)

- Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Tenaga Kerja Perawat Di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Konawe Selatan Tahun 2016. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat, Vol.2/No.5/ Januari 2017.*
- Robbins, Sthephen P., 2001, *Organizational Behavior*. Penerjemah Benjamin Molan. PT. Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Simamora, Henry, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.*, Alfabeta, Bandung.
- Tjokro, Cythia Imelda dan Jean Rosa Asthenu. 2017. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum dr. M. Haulussy Ambon. *Artikel Ilmiah. Ambon: Politeknik Negeri Ambon.*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit.
- Utomo, TWW., 2008. Analisis Beban Kerja Dalam Rangka Analisis Kebutuhan Pegawai, Tenggarong. <http://www.sideshare.net/triwidodowutomo/analisis-beban-kerja>.
- Widodo, 2014. *Psikologi Belajar*, PT Rineka, Jakarta.
- Widyaningrum, Ratna, dkk. 2013. Pengembangan Modul Berorientasi POE (Predict, Observe, Explain) Berwawasan Lingkungan Pada Materi Pencemaran untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Sains Pascasarjana. Tahun 2013 Nomor 1 Volume 6. Universitas Sebelas Maret Surakarta. Diakses 5 Januari 2017.*