

**PENGARUH KONFLIK KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI TETAP (ADMINISTRASI) DI RSUP PROF. DR. R. D.
KANDOU MANADO**

*THE EFFECT OF CONFLICT OF WORK, COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON
PERMANENT EMPLOYEE JOB SATISFACTION (ADMINISTRATION) AT RSUP PROF. DR. R. D.
KANDOU MANADO*

Oleh:

Punu Lisa Christin¹

Adolfina²

Yantje Uhing³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam ratulangi Manado

E-mail:

¹ lisa.christinpunu@yahoo.com

² adolfina_p@yahoo.com

³ yantje_uhing@unsrat.ic.id

Abstrak: Dunia kerja yang sering terjadi konflik kerja antara sesama karyawan ataupun konflik kerja lainnya, seperti ketidakadilan dalam menerima kompensasi. Lingkungan kerja dalam perusahaan penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kenyamanan dan kepuasan kerja pada karyawan dalam melakukan tugas kerja pada karyawan pada RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado dengan beberapa indikator-indikator yang ada. Tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh Konflik Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai tetap (administrasi) di RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah 654 karyawan administrasi, penelitian menggunakan teknik Cluster Random Sampling dan Proportionate Stratified Random Sampling maka sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah 87. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan regresi linier berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan Variabel Konflik Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Y (Kepuasan Kerja). Sebaiknya pada RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado lebih meningkatkan segala aspek penting terlebih dalam menunjang sumberdaya manusia.

Kata Kunci : konflik kerja, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja

Abstrac: The world of work that often occurs in work conflicts between employees or other work conflicts, such as injustice in receiving compensation. The work environment in the company is important to note because it can affect the comfort and job satisfaction of employees in carrying out work assignments to employees at RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado with several indicators. The purpose of this study was to see the effect of Conflict of Work, Compensation and Work Environment on Job Satisfaction of permanent employees (administration) at RSUP Prof. Dr. RD Kandou Manado. Population in this study was 654 administrative employees, the study used Cluster Random Sampling and Proportionate Stratified Random Sampling techniques, the samples used in the study amounted to 87. The method used in this study was using multiple linear regression, F test and test t. The results showed that the Compensation and Work Environment variables had a positive and significant effect on Job Satisfaction. While the Variable of Work Conflict Does Not Significantly Affect Y (Job Satisfaction). It is better for Prof. RSUP Dr. R. D. Kandou Manado further enhances all important aspects especially in supporting human resources.

Keywords: conflict work, compensation, work environment, job satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumberdaya manusia merupakan faktor utama bagi keberhasilan suatu organisasi dalam faktor penggerak di dalam kegiatan di perusahaan. Menurut Marnis 2010:3 Di antara berbagai macam sumberdaya, manusia atau sumberdaya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumberdaya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumberdaya manusia (MSDM). Maka Perlu adanya menejemen sumberdaya manusia yang tepat dalam melakakuan aktivitas dalam berorganisasi. Apabila organisasi dapat mengelola anggota organisasinya dengan baik, besar kemungkinan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan.

Dengan lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan menyenangi pekerjaan dan lingkungan kerjanya namun bilah lingkungan kerja kurang baik maka akan menurunkan kinerja pada karyawan dan membuat karyawan untuk tidak bekerja secara optimal dan ini akan membuat kualitas perusahaan menurun.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh:

1. Konflik Kerja,Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai tetap (administrasi) di RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado.
2. Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai tetap (administrasi) di RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado.
3. Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai tetap (administrasi) di RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado.
4. Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pegawai tetap (administrasi) di RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan kerja

Menurut Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.

Konflik Kerja

Menurut Handoko (2001:93) mendefinisikan konflik kerja dalam organisasi merupakan ketidak sesuaian antara dua buah individu atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi yang timbul karena ada kenyataan bahwa pihak satu dengan yang lain harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja dan atau kenyataan kedua belah pihak mempunyai status, tujuan, nilai-nilai, dan persepsi yang berbeda-beda.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2007:118) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi pemerintahan. Jadi dengan bekerja karyawan akan memperoleh imbalan dari hasil kerjanya baik itu uang dan barang atas jasa yang mereka berikan bagi pemerintah.

Penelitian Terdahulu

Pioh dan Tawas (2016) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai, Objek Studi Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa. Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi dan Lingkungan Kerja berkontribusi secara simultan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja memiliki

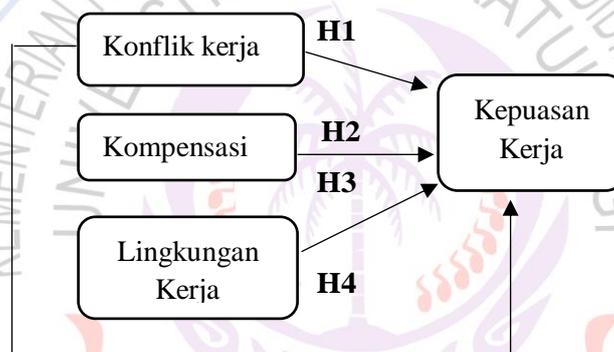
pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Lucia, Kawet dan Trang (2015) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado. Hasil penelitian adalah: (1) Konflik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, (2) Stres kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, (3) Konflik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, (4) Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, (5) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado.

Dwijayanti dan Dewi (2015) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Bandung. Hasil analisis dalam penelitian ini ditemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja

Poonam (2017) melakukan penelitian dengan judul *Relationship between Role, Conflict and Work Life Balance – Mediation of Job Satisfaction* Temuan analisis korelasi dan analisis regresi berganda hierarkis mendukung hipotesis bahwa jika konflik peran adalah keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi dan kepuasan kerja akan rendah

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikir Teoritis

Sumber: Kajian Teori 2018

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan metode analisis kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berjumlah untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih Sugiyono (2012:121).

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2012 :215) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Arikunto (2013:174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2015:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Data dan Sumber Data

Data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka Sugiyono (2015:15). Sumber data dibedakan menjadi dua golongan, yaitu: Data Primer Data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yang berhubungan dengan masalah yang diteliti melalui perusahaan. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner/angket. Data

Sekunder Data sekunder adalah informasi yang diperoleh tidak secara langsung dari responden, tetapi dari pihak ketiga yang berupa dokumen-dokumen yang ada di instansi tersebut Wardiyanta, (2006:28).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Kerja (X1)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Status
1	0,494	0,210	0,000	Valid
2	0,492	0,210	0,000	Valid
3	0,617	0,210	0,000	Valid
4	0,542	0,210	0,000	Valid
5	0,465	0,210	0,000	Valid
6	0,323	0,210	0,002	Valid
7	0,169	0,210	0,020	Valid
8	0,613	0,210	0,000	Valid
9	0,666	0,210	0,000	Valid
10	0,541	0,210	0,000	Valid
11	0,446	0,210	0,000	Valid
12	0,696	0,210	0,000	Valid
13	0,631	0,210	0,000	Valid
14	0,707	0,210	0,000	Valid
15	0,687	0,210	0,000	Valid

Sumber : Hasil olahan data primer (2018)

Hasil pengujian validitas diketahui bahwa 10 butir pernyataan untuk mengungkap mengenai Kecerdasan Emosional (X1) dinyatakan valid. Hal ini karena nilai rhitung > rtabel, sehingga butir-butir pernyataan tentang Kecerdasan Emosional (X1) layak dipergunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Status
1	0,295	0,210	0,072	Valid
2	0,399	0,210	0,000	Valid
3	0,410	0,210	0,000	Valid
4	0,552	0,210	0,000	Valid
5	0,512	0,210	0,000	Valid
6	0,635	0,210	0,000	Valid
7	0,514	0,210	0,000	Valid
8	0,379	0,210	0,000	Valid
9	0,429	0,210	0,000	Valid
10	0,400	0,210	0,000	Valid

11	0,536	0,210	0,000	Valid
12	0,539	0,210	0,000	Valid
13	0,605	0,210	0,007	Valid
14	0,627	0,210	0,000	Valid
15	0,648	0,210	0,000	Valid
16	0,289	0,210	0,000	Valid
17	0,701	0,210	0,000	Valid
18	0,258	0,210	0,000	Valid

Sumber : Hasil olahan data primer (2018)

Hasil pengujian validitas diketahui bahwa 18 butir pernyataan untuk mengungkap mengenai Kompensasi (X2) dinyatakan valid. Hal ini karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga butir-butir pernyataan tentang Kompensasi (X2) layak dipergunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Status
1	0,520	0,210	0,000	Valid
2	0,589	0,210	0,000	Valid
3	0,549	0,210	0,000	Valid
4	0,615	0,210	0,000	Valid
5	0,482	0,210	0,000	Valid
6	0,334	0,210	0,002	Valid
7	0,518	0,210	0,000	Valid
8	0,375	0,210	0,000	Valid
9	0,374	0,210	0,000	Valid

Sumber : Hasil olahan data primer (2018)

Hasil pengujian validitas diketahui bahwa 9 butir pernyataan untuk mengungkap mengenai Lingkungan Kerja (X3) dinyatakan valid. Hal ini karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga butir-butir pernyataan tentang Lingkungan Kerja (X3) layak dipergunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Status
1	0,511	0,210	0,000	Valid
2	0,548	0,210	0,000	Valid
3	0,489	0,210	0,000	Valid
4	0,602	0,210	0,000	Valid
5	0,528	0,210	0,000	Valid
6	0,571	0,210	0,000	Valid
7	0,680	0,210	0,000	Valid
8	0,557	0,210	0,000	Valid
9	0,433	0,210	0,000	Valid

Sumber : Hasil olahan data primer (2018)

Hasil pengujian validitas diketahui bahwa 9 butir pernyataan untuk mengungkap tentang Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid. Hal ini karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga butir-butir pertanyaan tentang Kepuasan Kerja (Y) layak dipergunakan sebagai instrumen penelitian.

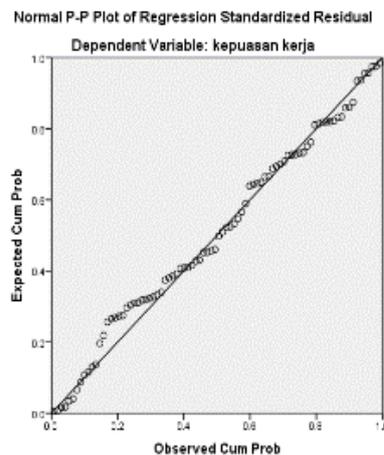
Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabe	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Konflik Kerja	0,834	15	Reliabel
Kompensasi	0,827	18	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,57	9	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,692	9	Reliabel

Sumber : Hasil olahan data primer (2018)

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel atau memiliki tingkat keandalan yang baik sehingga dapat digunakan dalam analisis penelitian berikutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik dan Analisis Regresi Berganda Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
Sumber : Hasil olahan data primer (2018)

Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memenuhi uji normalitas, dan nilai residual tersebut telah terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	35.659	5.204		6.852	.000			
1								
konflik kerja	-.065	.054	-.145	-1.213	.229	.828	1.207	
kompensasi	.065	.067	.120	.965	.037	.772	1.296	
lingkungan kerja	.028	.117	.028	.235	.015	.856	1.169	

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Hasil olahan data primer (2018)

Hasil tabel di atas perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan nilai VIF Konflik Kerja sebesar 1,207, Kompensasi 1,296 dan Lingkungan Kerja sebesar 1,169. Ini menunjukkan tidak ada satu pun dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi. Hasil perhitungan nilai Tolerance masing-masing variabel yaitu Konflik Kerja sebesar 0,828, Kompensasi 0,772 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,856. Ini berarti bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0,10. Maka menurut nilai Tolerance tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

**Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.151 ^a	.023	.113	3.52987	1.295

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja , konflik kerja , kompensasi

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Hasil olahan data primer (2018)

Berdasarkan hasil uji autokorelasi, nilai hitung Durbin-Watson sebesar 1,295. Hasil ini menunjukkan dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi karena nilai hitung Durbin-Watson lebih besar dari -2 dan lebih kecil dari 2.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	35.659	5.204		6.852	.000		
	konflik kerja	-.065	.054	-.145	-1.213	.229	.828	1.207
	kompensasi	.065	.067	.120	.965	.037	.772	1.296
	lingkungan kerja	.028	.117	.028	.235	.015	.856	1.169

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Hasil olahan data primer (2018)

a. Nilai konstanta (a) adalah menunjukkan besarnya nilai Kepuasan Kerja (Y). Variabel Konflik Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja dinyatakan konstan dengan nilai Kepuasan Kerja sebesar 35.659.

b. Koefisien regresi variabel Konflik Kerja (X1) sebesar -0,065 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Konflik Kerja dengan Kepuasan Kerja, jika semakin Tinggi Konflik Kerja maka Kepuasan Kerja akan menurun.

c. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,065 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja, jika semakin tinggi Kompensasi yang dimiliki karyawan maka Kepuasan Kerja akan meningkat positif.

d. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,028 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja, jika semakin baik Lingkungan kerja maka Kepuasan Kerja akan meningkat positif.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Tabel 9.

Hasil Uji t Hitung (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	35.659	5.204		6.852	.000		
	konflik kerja	-.065	.054	-.145	-1.213	.229	.828	1.207
	kompensasi	.065	.067	.120	.965	.037	.772	1.296

lingkungan kerja	.028	.117	.028	.235	.015	.856	1.169
------------------	------	------	------	------	------	------	-------

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Hasil olahan data primer (2018)

Hipotesis 1: Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil uji t untuk variabel Konflik Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan hasil nilai tidak signifikansi sebesar 0,229 nilai ini lebih besar dari 0,05 ($0,229 > 0,05$). Maka kesimpulan yang diambil adalah H_{a1} ditolak dan H_{01} diterima. Hal ini berarti Konflik Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja di RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado.

Hipotesis 2: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t untuk variabel Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,037 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,037 < 0,05$). Maka kesimpulan yang diambil adalah H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Ini berarti Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado

Hipotesis 3: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,015 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,015 < 0,05$). Maka kesimpulan yang diambil adalah H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak. Ini berarti Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado.

Uji F

Tabel 10. Hasil Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.862	3	7.954	.638	.592 ^b
	Residual	1021.719	82	12.460		
	Total	1045.581	85			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja , konflik kerja , kompensasi

Sumber : Hasil olahan data primer (2018)

Hipotesis 4: Pengaruh Konflik Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian secara simultan pengaruh Konflik Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dengan nilai signifikansi lebih besar dari probabilitas 0,05 atau nilai $0,592 > 0,05$, maka H_{a4} ditolak dan H_{04} diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) Konflik Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh Tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Durbin-Estimate	Watson
1	.151 ^a	.023	.113	3.52987	1.295

- a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja , konflik kerja , kompensasi
- b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Hasil olahan data primer (2018)

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat dilihat bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,113. Hasil ini menunjukkan bahwa 11,3% variabel (Y) dapat dijelaskan oleh variabel (X1, X2 dan X3). Sedangkan sisanya 88,7% (100% - 88,7%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, variabel Konflik Kerja (X1) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini berdasarkan nilai signifikansi yang lebih besar dari alpha yang digunakan yaitu sebesar 0,05. Koordinasi kerja yang meliputi bergantung kepada teman sekerja dalam bekerja dan keraguan dalam menjalankan tugas karena tidak terstruktur dalam rincian tugas dapat membuat penurunan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Didapatkan pada hubungan antara variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan melihat hasil signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja, ini berarti kenaikan kompensasi yang diperoleh para pegawai RSUP Prof. dr. R.D. Kandou Manado akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai di kantor tersebut dan sebaliknya, saat semakin kecil perolehan kompensasi yang dirasakan pegawai maka akan menurunkan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian dari Dhermawan, Sudibya, dan Utama (2012)

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian disimpulkan bahwa lingkungan kerja Hasil temuan ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Robbins (1996), menyatakan bahwa sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan didukung dengan peralatan yang memadai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel Konflik Kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja pada RSUP Prof. dr. R.D. Kandou Manado
- b. Variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja pada RSUP Prof. dr. R.D. Kandou Manado
- c. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja pada RSUP Prof. dr. R.D. Kandou Manado

Saran

Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan sehubungan dengan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan
 1. RSUP Prof. dr. R.D. Kandou Manado kiranya dapat Menurunkan Tingkat Konflik Kerja bagi karyawan dengan melakukan Komunikasi yang baik agar Tujuan Perusahaan Baik.
 2. RSUP Prof. dr. R.D. Kandou Manado dapat selalu meningkatkan serta mempertahankan Kompensasi dan tingkat Lingkungan Kerja terhadap perusahaan sehingga Kepuasan Kerja akan mengalami peningkatan yang signifikan.
- b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih variatif lagi dalam melihat hal-hal yang dapat mempengaruhi terhadap Kepuasan Kerja, dengan menambah jumlah sampel penelitian sehingga diharapkan akan semakin lebih jelas mengenai kondisi-kondisi dari pengaruh Konflik Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan Kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. RinekaCipta, Jakarta
- Dwijayanti, M., dan Dewi, a.a.2015. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Bandung. *E-jurnal Manajemen Unud*, Vol.4, Hal 4274-4301 [file:///C:/Users/User/Downloads/16080-1-32018-1-10-20151213%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/16080-1-32018-1-10-20151213%20(1).pdf) diakses tanggal 01 juni 2018
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajagrafindo Persada, . Depok
- Kreitner, R., Angelo, K.2014. *Perilaku Organisasi*, Edisi 9 Buku 1.Salemba, Jakarta
- Lucia, R., Kawet, L., dan Trang .(2015). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Universita Katolik De La Salle Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.3, Hal. 719-728, September 2015 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9565> diakses 01 juni 2018
- Pioh, N., dan Tawas, H.(2016). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA*, Vol.4, Hal. 838-848 Juni 2016 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/13276> diakses 01 juni 2018
- Poonam, Vatharkar.(2017). *Relationship Between Role, Conflict And Work Life Balance – Mediation Of Job Satisfaction* .(IJIR), Vol.3, Hal. 248-252 <https://www.onlinejournal.in/IJIRV318/039.pdf> diakses tanggal 01 juni 2018
- Priyono, Marnis (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Zifatama Publisher, Sidoarjo
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Kedua. Jakarta: Prenada Media Group, Yogyakarta.
- Sugiyono,. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung
- Wardiyanta (2006). *Metode Penelitian Pariwisata*. Andi, Yogyakarta