

Pengaruh Konflik Peran Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Yannizar^{1✉}, Edi Afrizon², Zainul Adi³

¹Akademi Keuangan Dan Perbankan Padang

^{2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP" Padang

yannizar@akbpstie.ac.id

Abstract

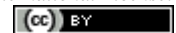
Employee job satisfaction is an important factor in a company namely to support the achievement of the company's goals. Job satisfaction reflects A person's feelings towards their work can be seen in the attitude of employees to work and everything in the work environment. This study aims to see the effect of 1) The effect of role conflict on the emotional fatigue of employees of the Maj. Gen. H.A Thalib Hospital, Sungai TFull City. 2). The effect of financial compensation on the emotional fatigue of employees of the Mayjen H.A Thalib Hospital, Sungai TFull City. 3). The effect of emotional fatigue on the job satisfaction of employees of the Maj. Gen. H.A Thalib Hospital, Sungai TFull City. 4). The effect of role conflict on the job satisfaction of employees of the Maj. Gen. H.A Thalib Hospital, Sungai TFull City. 5). The effect of financial compensation on the job satisfaction of employees of the Maj. Gen. H.A Thalib Hospital, Sungai TFull City. 6). The effect of role conflict on the job satisfaction of employees of the Maj. Gen. H.A Thalib Kota Sungai TFull Hospital with emotional fatigue as an intervening variable. 7). The effect of financial compensation on the job satisfaction of employees of the Maj. Gen. H.A Thalib Hospital, Sungai TFull City, with emotional fatigue as an intervening variable. The population and sample in this study are all employees of the Majen H.A Thalib Hospital in Sungai Penu City.

Keywords: Conflicts, Financial Compensation, Job Satisfaction, Employees, Hospitals.

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan yaitu untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh 1) Pengaruh konflik peran terhadap kelelahan emosional pegawai RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh . 2). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kelelahan emosional pegawai RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh. 3). Pengaruh kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh. 4). Pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh. 5). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh. 6). Pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh dengan kelelahan emosional sebagai variabel intervening. 7). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh dengan kelelahan emosional sebagai variabel intervening. Populasi dan sampel dalam penelitian ini seluruh pegawai RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh sebanyak 83 orang. Teknik penentuan jumlah sampel menggunakan total sampling. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur dengan memenuhi persyaratan uji asumsi klasik normalitas, dan multikolinearitas, heteroskedastisitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional pegawai RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh . Disamping itu, konflik peran, kompensasi finansial serta kelelahan emosional juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh

Kata kunci: Konflik, Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, Pegawai, Rumah Sakit.

Jurnal Ekobistek is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Kepuasan kerja cukup banyak memperoleh perhatian dari berbagai kalangan karena kepuasan kerja berhubungan dengan kondisi pegawai dan perusahaan. Kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk mendapatkan suatu hasil yang memuaskan dari pekerjaan yang telah dilakukan. Apabila seorang pegawai mendapatkan kepuasan kerja dari pekerjaan atau perusahaannya, pegawai tersebut akan berusaha meningkatkan kinerjanya dalam pekerjaannya tersebut.

Kepuasan kerja dikaitkan dengan peningkatan produktivitas dan komitmen organisasi; absensi dan perputaran yang lebih rendah; dan akhirnya, dengan peningkatan efektivitas organisasi [1]. Kurangnya kepuasan kerja telah ditemukan menyebabkan kelesuan dan mengurangi komitmen organisasi. Kurangnya kepuasan kerja telah muncul sebagai prediktor berhenti dari pekerjaan [2].

RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh adalah sebuah Institusi Kesehatan yang ada di Kota Sungai Penuh, Sumatera Barat. Institusi ini milik Pemerintah Kota Sungai Penuh dengan bentuk RSUD (Rumah

Sakit Umum Daerah) terdaftar menjadi Institusi Kesehatan sejak 07/12/2013 dengan Nomor Surat Ijin 570/50/KPTS-PS/IV/2012. Pelayanan dengan kualitas terbaik bukanlah hal yang mudah bagi pihak RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi tersebut RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh harus bisa menciptakan kepuasan kerja pegawai agar pegawai mampu dan mau meningkatkan proses kerjanya. Untuk menentukan apakah ada masalah kepuasan kerja di RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh, penulis mewawancarai 20 orang pegawai RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh. Hasil wawancara ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.1 Survey Awal Kepuasan Kerja Pegawai RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh

No	Pernyataan	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
1	Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang dipercayakan terhadap saya	30	70
2	Saya puas terhadap sistem penggajian yang saya terima dari instansi	35	65
3	Saya puas terhadap adanya peluang promosi yang ada dalam instansi	45	65
4	Saya puas terhadap dukungan antar rekan kerja	40	60
Rata-Rata		38	63

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat dari hasil survey awal yang peneliti lakukan secara rata-rata pegawai tidak setuju dengan jawaban dari pertanyaan yang di ajukan oleh peneliti sebesar 63 persen dan yang menjawab setuju sangat rendah secara rata-rata sebesar 38 persen. Hal ini dapat dilihat bahwa kepuasan kerja pegawai pada 20 responden yang dilakukan wawancara survey awal bermasalah. Jika dilihat secara rinci berdasarkan pernyataan bahwa “Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang dipercayakan terhadap saya” menyatakan 70 persen tidak setuju. “Saya puas terhadap sistem penggajian yang saya terima dari instansi” menyatakan tidak setuju sebanyak 65 persen. “Saya puas terhadap adanya peluang promosi yang ada dalam instansi” tidak setuju 60 persen dan “Saya puas terhadap dukungan antar rekan kerja” tidak setuju 55 persen.

Banyaknya pegawai yang menjawab tidak setuju menunjukkan bahwa ada masalah terkait rendahnya kepuasan kerja pegawai RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh. Jika hal ini dibiarkan tentunya akan berdampak terhadap pencapaian visi dan misi organisasi. Ketidaktercapaian visi dan misi membuat organisasi menjadi tidak dipercaya oleh masyarakat atau stakeholders.

Ada beberapa faktor yang menentukan kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah

konflik peran, kompensasi finansial dan kelelahan emosional.

Konflik dalam sebuah organisasi maupun dalam suatu perusahaan dapat terjadi dalam berbagai macam bentuk, yang meliputi intra individu, antar individu, antar kelompok atau antar organisasi. Berhadapan dengan orang yang memiliki pandangan yang berbeda, sering menimbulkan terjadi pergesekan, rasa kesal, dan lainnya [3]. Konflik sebagai perjuangan antara kebutuhan, keinginan, gagasan, kepentingan ataupun pihak yang saling bertentangan, sebagai akibat dari adanya perbedaan sasaran, nilai, pikiran, perasaan, dan perilaku. Disini konflik yang terjadi dalam organisasi merupakan sebuah proses interaksi antar anggota yang ada dalam organisasi yang lebih bersifat pertentangan karena suatu perbedaan atau ketidaksepakatan [4].

Penanganan sebuah konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi atau dalam suatu perusahaan yang tidak tetap dan bijaksana akan mengakibatkan suasana kerja yang tidak nyaman. Hal itupun tidak berhenti pada situasi disitu saja, tapi dapat juga berlanjut menjadi sebuah beban dan kepuasan bekerja pegawai itu sendiri. Kemampuan pegawai dalam menghadapi konflik tentu tidak akan sama. Hal ini yang akan sangat berbahaya bagi pegawai yang memiliki daya tahan terhadap masalah yang cukup rendah, karena hal ini akan berakibat fatal bagi suatu organisasi maupun bagi perusahaan itu sendiri.

Tabel 2 Hasil Survey Awal Mengenai Konflik Peran Pegawai RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh

No	Pertanyaan	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
1.	Saya diminta melakukan beberapa pekerjaan yang saling bertentangan	60	40
2.	Saya menerima penugasan dari dua atau lebih senior yang saling bertentangan secara prinsip	70	30
3.	Saya melakukan tugas-tugas yang harus dilakukan diluar kebiasaan dalam penugasan	55	45

Dari hasil survey awal kepada 20 orang pegawai RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh mengenai konflik peran terlihat bahwa banyak pegawai yang mengalami keadaan ini. Untuk pertanyaan 1 menyatakan setuju sebanyak 60 persen, pertanyaan 2 sebanyak 70 persen dan pertanyaan 3 sebanyak 55 persen. Kondisi ini menunjukkan bahwa memang ada fenomena konflik peran pada pegawai RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh.

Kompensasi finansial dapat menyediakan peluang pertumbuhan loyalitas kepada pegawai dan menciptakan persaingan yang kuat antar pegawai dalam rangka memiliki dorongan untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan

pekerjaan, sikap pimpinan dalam memimpin, dan kompensasi yang adil dan layak [5]. Dalam penelitian terdahulu ditemukan hasil penelitian yang berupa kompensasi finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan tidak hanya terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai namun juga berpengaruh pada variabel lainnya seperti kelelahan emosional [6]. Berbeda halnya dengan hasil penelitian terdahulu dimana mengemukakan hasil penelitian yang berupa kompensasi finansial tidak berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional dan kepuasan kerja pegawai [7].

Tabel 3. Hasil Survey Awal Mengenai Kompensasi Finansial Pegawai RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh

No	Pertanyaan	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
1.	Gaji yang saya dapat saat ini, sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari	55	45
2.	Insentif saat ini sudah dapat meningkatkan gairah dalam bekerja	75	25
3.	Saya merasa tunjangan yang ada saat ini sudah sesuai dengan posisi masing-masing pegawai	60	40

Survey ini juga mengkaji tentang adanya masalah kompensasi finansial di RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh. Dari hasil survey awal kepada 20 orang pegawai RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh mengenai ambiguitas peran terlihat bahwa banyak pegawai yang mempunyai peran yang tidak jelas. Kondisi ini terlihat dari beberapa pertanyaan yang dipertanyakan. Untuk pertanyaan 1 menyatakan setuju sebanyak 55 persen, pertanyaan 2 sebanyak 75 persen dan pertanyaan 3 sebanyak 60 persen. Kondisi ini menunjukkan bahwa ada permasalahan terkait kompensasi finansial di RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh.

Kelelahan emosional dapat disebabkan karena pekerjaan individu itu sendiri, rekan sekerja, maupun atasan, konflik dalam rumah tangga dan masyarakat [8]. Kelelahan emosional juga dapat terjadi pada individu yang melakukan pekerjaan dengan motivasi yang kurang atau tanpa motivasi. Individu yang terpaksa bekerja karena tidak suka, dorongan kebutuhan dan adanya tekanan akan cepat menjadi lelah, sehingga melihat pekerjaan yang jumlahnya banyak akan menyebabkan timbulnya rasa lelah bahkan sebelum bekerja pada buruh pabrik. Penelitian terdahulu terhadap buruh pabrik konveksi menemukan bahwa konflik mental yang terdiri dari konflik peran, dan beban kerja yang berlebih dapat mempengaruhi kelelahan emosional yang dialami para buruh pabriknya [9]. Selain konflik mental, lingkungan organisasi yang tidak kondusif dapat mempengaruhi kelelahan emosional yang timbul pada buruh pabrik [10].

Tabel 4 Survei Awal Terkait Kelelahan Emosional Pegawai RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh

No	Materi Pernyataan	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
1	Banyaknya pekerjaan membuat saya kurang tidur	70	30
2	Banyaknya pekerjaan membuat saya mudah lupa	60	40
3	Rutinitas pekerjaan sering membuat saya merasa bosan	70	30
4	Saya sering merasa tegang menghadapi pekerjaan	80	20
5	Pekerjaan yang tertunda membuat saya berdebar-debar	75	25

Pada tabel 4 terlihat bahwa banyak pegawai RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh menyatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan. Pada pernyataan 1 “Banyaknya pekerjaan membuat saya kurang tidur” responden menjawab setuju sebanyak 70 persen sedangkan yang tidak setuju hanya 30 persen. Pernyataan 4 “Saya sering merasa tegang menghadapi pekerjaan” dijawab setuju sebanyak 80 persen oleh responden sedangkan yang menjawab setuju hanya 20 persen. Begitu juga dengan pernyataan terakhir “Pekerjaan yang tertunda membuat saya berdebar-debar” 75 persen menjawab setuju sedangkan 25 persen menjawab tidak setuju. Dari hasil survei ini memperlihatkan bahwa telah terjadi kelelahan emosional pegawai RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh. Tentunya kondisi ini harus menjadi perhatian institusi agar tidak mengganggu pencapaian visi dan misi institusi.

Beberapa hal yang masih menjadi permasalahan tersebut, terdapat kemungkinan hal yang masih kurang diperhatikan atau kurang terpenuhi untuk mencapai kepuasan kerja secara maksimal. Dengan demikian, perlu adanya solusi untuk mencapai tingkat kepuasan Pegawai RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh. Berdasarkan pada penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi di lapangan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Konflik Peran dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh Melalui Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Intervening”.

2. Metodologi Penelitian

Obyek penelitian ini adalah pegawai RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel (Model Kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya [11]. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh sebanyak 613 orang.

Sampel penelitian adalah jumlah yang terbatas dan bagian dari populasi yang terpilih dan mewakili dari

populasi tersebut dengan rumus Slovin. Maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 83 orang [12].

Uji Validitas

Nilai r tabel dilihat pada tabel r dengan $df = n-2$ (n =jumlah responden/sampel) dengan tingkat signifikansi 5 persen (0,05). Jika hasil r hitung > r tabel, maka pernyataan tersebut valid, sebaliknya jika r hitung < r tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid [13].

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat uji untuk mengetahui kehandalan variabel atau sejauhmana hasil pengukuran memiliki konsistensi bila dilakukan pengukuran beberapa kali terhadap gejala yang sama. Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka koefisien Cronbach Alpha (α) $\geq 0,60$ [14].

Uji Asumsi Klasik

Tujuan melakukan uji asumsi klasik adalah untuk memenuhi persyaratan dalam analisis regresi linear yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas [15].

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat uji untuk mengetahui kehandalan variabel atau sejauhmana hasil pengukuran memiliki konsistensi bila dilakukan pengukuran beberapa kali terhadap gejala yang sama. Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka koefisien Cronbach Alpha (α) $\geq 0,60$. Apabila Cronbach Alpha (α) lebih besar atau sama dengan 0,60 maka variabel penelitian dinyatakan reliabel, dan sebaliknya apabila Cronbach Alpha lebih kecil dari 0,60 maka variabel penelitian dinyatakan tidak reliabel [10].

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha (α)	Keterangan
1.	Kepuasan kerja (Z)	0,787	Reliabel
2.	Konflik peran (X ₁)	0,825	Reliabel
3.	Kompensasi finansial (X ₂)	0,796	Reliabel
4.	Kelelahan emosional (Y)	0,807	Reliabel

Dari tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas di atas, dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan dari variabel kepuasan kerja, konflik peran, kompensasi finansial dan kelelahan emosional memiliki kehandalan variabel. Hal tersebut dapat ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha (α) > 0.60, sehingga dapat disimpulkan semua pernyataan variabel adalah reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan penulis guna menguji normalitas model regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan kolmogrov-smirnov test terhadap setiap variabel. Model regresi berdistribusi normal apabila nilai sign. Kolmogrov-smirnov lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,32085062
Most Extreme Differences	Absolute	,142
	Positive	,083
	Negative	-,142
Test Statistic		,142
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,302 ^c

Dari Tabel 4.12 di atas yang merupakan Uji Normalitas, dapat dilihat bahwa dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,302 > 0,05. Jadi disimpulkan bahwa untuk variable konflik peran, kompensasi finansial, kelelahan emosional dan kepuasan kerja berdistribusi Normal.

Uji Multikolinieritas

Multikolonieritas dapat dilihat dari tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
	Konflik peran	0,964 1,037
	Kompensasi finansial	0,988 1,012
	Kelelahan emosional	0,954 1,048

Multikolonieritas merupakan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi melalui nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai cut-off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 1,0. Dari tabel 4.13 di atas diperoleh:

a. Variabel Konflik peran (X₁), Nilai tolerance = 0,964; dan VIF = 1,037.

Maka dapat disimpulkan Variabel ini tidak terjadi Multikolonieritas.

b. Variabel Kompensasi finansial (X₂), Nilai tolerance = 0,988; dan VIF = 1,012.

Maka dapat disimpulkan Variabel ini tidak terjadi Multikolonieritas.

c. Variabel Kelelahan emosional (Y), Nilai tolerance = 0,954; dan VIF = 1,048.

Maka dapat disimpulkan Variabel ini tidak terjadi Multikolonieritas

Analisis Jalur model I

Tabel 8. Hasil Uji R Square Y (Kelelahan emosional)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636a	.404	.394	3.920

Tabel 9. Regresi Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.910	4.000		2.228	.028
	Konflik peran	.460	.114	.335	4.022	.000
	Kompensasi finansial	-.323	.067	.402	-4.816	.000

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa nilai signifikansi dari variabel Konflik peran (X1) = 0,000 < 0,05, Hal ini berarti bahwa Konflik peran berpengaruh signifikan terhadap Kelelahan emosional. Sedangkan variabel Kompensasi finansial (X2) = 0,000 > 0,05 yang berarti Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional. Sedangkan nilai R2 (R Square) yang terdapat pada tabel Model Summary adalah 0,404 yang memberikan arti bahwa kontribusi variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar 4,6 persen dan sisanya sebesar 95,4 persen merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Dan dari nilai R2 (R Square), diperoleh e1 dengan cara $e1 = \sqrt{(1 - 0,404)} = 0,596$

Berdasarkan hasil di atas maka diperoleh persamaan struktur yaitu:

$$Y = 0,335.X_1 - 0,402.X_2 + 0,596$$

Koefisien Jalur Model II

Analisis regresi linier berganda masih tetap digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk memperoleh koefisien jalur model dua, ini dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas (Konflik peran dan Kompensasi finansial) dan variabel intervening (kelelahan emosional) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 10. Hasil R Square Z (Kepuasan kerja)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.807a	.652	.642	3.083
---	-------	------	------	-------

Tabel 11. Regresi Pengaruh X1, X2, Y terhadap Z

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Const	1.777	3.214		.553	.582
	Konflik peran	.225	.096	.160	2.336	.021
	Kompensasi finansial	.125	.058	.152	2.164	.033
	Kelelahan emosional	-.624	.074	.609	-8.392	.000

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu konflik peran (X1) = 0,021 < 0,05. Hal ini berarti bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan variabel kompensasi finansial (X2) = 0,033 < 0,05 yang berarti kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan untuk variabel kelelahan emosional (Y) = 0,000 < 0,05 yang berarti kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Serta untuk nilai R2 (R Square) yang terdapat pada tabel 4.16 Model Summary adalah 0,652 yang memberikan arti bahwa kontribusi variabel X1, X2 dan Y terhadap Z adalah sebesar 65,2 persen dan sisanya sebesar 34,8 persen merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Dan dari nilai R2 (R Square), diperoleh e2 dengan cara $e2 = \sqrt{(1 - 0,652)} = 0,384$.

Berdasarkan hasil di atas maka diperoleh persamaan struktur yaitu:

$$Z = 0,160.X_1 + 0,152.X_2 + 0,609.Y + 0,384$$

Hasil Uji Hipotesis

Dari dua model analisis jalur maka penulis memperoleh analisis hasil hipotesis untuk penelitian ini, yaitu:

a. Analisis pengaruh konflik peran (X1) terhadap kelelahan emosional (Y);

Dari analisis variabel di atas bahwasanya diperoleh nilai variabel konflik peran (X1) = 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional

b. Analisis pengaruh kompensasi finansial (X2) terhadap kelelahan emosional (Y)

Dari analisis variabel di atas bahwasanya diperoleh nilai variabel kompensasi finansial (X2) = 0,000 < 0,05. Hal ini berarti kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional.

c. Analisis pengaruh variabel kelelahan emosional (Y) terhadap kepuasan kerja (Z)

Dari analisis variabel di atas bahwasanya diperoleh nilai untuk variabel kelelahan emosional (Y) = 0,000 < 0,05. Hal ini berarti kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

d. Analisis pengaruh konflik peran (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z)

Dari analisis variabel di atas bahwasanya diperoleh nilai variabel konflik peran (X_1) = 0,021 < 0,05. Hal ini berarti bahwa Konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

e. Analisis pengaruh variabel kompensasi finansial (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z).

Dari analisis variabel di atas bahwasanya diperoleh nilai variabel kompensasi finansial (X_2) = 0,033 < 0,05. Hal ini berarti kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

f. Analisis pengaruh konflik peran (X_1) melalui kelelahan emosional (Y) terhadap kepuasan kerja (Z).

Dari analisis variabel di atas diperoleh pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel konflik peran (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 0,160. Sedangkan pengaruh tidak langsung yang diberikan X_1 melalui Y terhadap Z adalah perkalian antara nilai beta X_1 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu = $0,335 \times 0,609 = 0,204$. Maka pengaruh total yang diberikan Konflik peran (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z) adalah = $0,160 + 0,204 = 0,364$. Berdasarkan hasil hitungan ini diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,160 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,204, yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Konflik peran (X_1) melalui kelelahan emosional (Y) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z).

g. Analisis pengaruh Kompensasi finansial (X_2) melalui kelelahan emosional (Y) terhadap kepuasan kerja (Z).

Dari analisis variabel di atas diperoleh pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel Kompensasi finansial (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 0,152. Sedangkan pengaruh tidak langsung yang diberikan X_2 melalui Y terhadap Z adalah perkalian antara nilai beta X_2 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu = $0,402 \times 0,609 = 0,245$. Maka pengaruh total yang diberikan kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z) adalah = $0,402 + 0,245 = 0,647$. Berdasarkan hasil hitungan ini diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,152 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,245, yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih lebih kecil dari nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Kompensasi finansial (X_2) melalui kelelahan emosional (Y) mempunyai

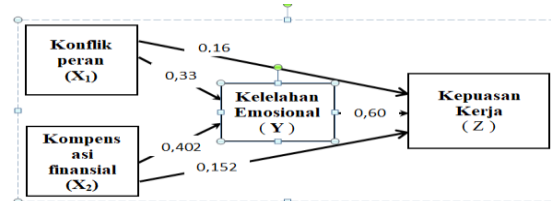
pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Z).

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) ditunjukkan oleh nilai R Square, yang dapat dilihat pada tabel 4.16 Hasil R Square Z (Kepuasan kerja), sebelumnya. Dari tabel 4.16 tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,652 (nilai 0,328 merupakan pangkat dari koefisien korelasi atau R, yaitu $0,807 \times 0,807 = 0,652$), dimana besaran angka koefisien determinasi (R Square) 0,652 sama dengan 65,2 %. Hal ini berarti Konflik peran, Konflik peran dan kelelahan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 65,2%. Sedangkan sisanya ($100\% - 65,2\% = 34,8\%$), dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini. Besarnya pengaruh variabel lain tersebut sering disebut sebagai error (e).

Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Berikut ini analisis jalur untuk menguji hubungan antara lamanya konflik peran dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja dan apakah hubungan konflik peran dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh kelelahan emosional dengan gambar seperti di bawah ini:



Gambar 1. Model Analisis Jalur

a. Berdasarkan gambar, model jalur diajukan hubungan berdasarkan teori bahwa konflik peran mempunyai hubungan langsung dengan kepuasan kerja.

b. Berdasarkan gambar, model jalur diajukan hubungan berdasarkan teori bahwa kompensasi finansial mempunyai hubungan langsung dengan kepuasan kerja.

Namun demikian konflik peran dan kompensasi finansial juga mempunyai hubungan tidak langsung ke kepuasan kerja yaitu dari konflik peran, serta dari konflik peran ke kelelahan emosional baru kemudian ke kepuasan kerja.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hasil uji F disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 12. Hasil uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	372,945	3	124,315	5,093	,002 ^b
Residual	765,460	80	20,144		
Total	1138,405	83			

Dapat di lihat dari tabel 4.18 di atas bahwa diperoleh nilai Fhitung sebesar 5,093. Selanjutnya hasil tersebut akan dibandingkan dengan nilai Ftabel. Adapun mencari Ftabel adalah $df(k; n-k)$. Nilai $k =$ jumlah variabel bebas $= 3$, dan $n =$ responden $= 83$. Maka $df(k; n-k) = df(3; 83-3) = df(3; 80) = 2,85$.

Jadi Fhitung $= 5,093 > Ftabel = 2,85$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas (konflik peran, kompensasi finansial dan kelelahan emosional) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (variabel terikat).

Pengujian Hipotesis Secara parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji t (tabel 9), maka dapat dilakukan pembuktian sebagai berikut:

a. Pengaruh konflik peran terhadap kelelahan emosional

Pengaruh secara parsial antara konflik peran terhadap kelelahan emosional sebesar 4,022 dengan sign. $0,000 < \alpha = 0,05$. Nilai sign. yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan emosional, artinya semakin tinggi pengaruh konflik peran maka akan berpengaruh terhadap kelelahan emosional Pegawai RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh.

b. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kelelahan emosional

Pengaruh secara parsial antara kompensasi finansial terhadap kelelahan emosional 04,816 dengan sign. $0,000 > \alpha = 0,05$. Nilai sign. yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$, menunjukkan ditolaknya hipotesis yang menyatakan Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan emosional, artinya semakin tinggi pengaruh kompensasi finansial maka tidak berpengaruh terhadap kelelahan emosional Pegawai RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh.

c. Pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja

Pengaruh secara parsial antara Konflik peran terhadap kepuasan kerja sebesar 1,214 dengan sign. $0,021 > \alpha = 0,05$. Nilai sign. yang besar dari $\alpha = 0,05$, menunjukkan ditolaknya hipotesis yang menyatakan Konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi pengaruh Konflik peran maka tidak akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh.

d. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja

Pengaruh secara parsial antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja sebesar 2,679 dengan sign. $0,011 < \alpha = 0,05$. Nilai sign. yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan kompensasi finansial berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi pengaruh kompensasi finansial maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh .

e. Pengaruh kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja

Pengaruh secara parsial antara kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja sebesar 3,076 dengan sign. $0,04 < \alpha = 0,05$. Nilai sign. yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan kelelahan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi pengaruh kelelahan emosional maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional Pegawai RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh. Kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional Pegawai RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh. Kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh. Konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh. Analisis pengaruh Konflik peran (X1) melalui kelelahan emosional (Y) terhadap kepuasan kerja (Z). Hasil menunjukkan bahwa secara tidak langsung Konflik peran (X1) melalui kelelahan emosional (Y) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Analisis pengaruh Kompensasi finansial (X2) melalui kelelahan emosional (Y) terhadap kepuasan kerja (Z). Hasil menunjukkan bahwa secara tidak langsung Kompensasi finansial (X2) melalui kelelahan emosional (Y) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Z).

Daftar Rujukan

- [1] Supriadi, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 17(2), 65. <https://doi.org/10.29406/jmm.v17i2.3528>
- [2] Nanda, A. F. D., & Purwita Sari. (2024). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Smart International Management Journal*, 1(2), 01–11. <https://doi.org/10.70076/simj.v1i2.34>
- [3] Mulainudin, R., & Ikbil Irawan. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Soromandi Kabupaten

- Bima. LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren, 1(2), 79–84. <https://doi.org/10.35870/ljit.v1i2.1607>
- [4] Desra, M., Muchtar, B., & Siwi, M. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Perwakilan Bkkbn Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ecogen*, 1(4), 776. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v1i4.5656>
- [5] Mulainudin, R., & Ikbal Irawan. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Soromandi Kabupaten Bima. LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren, 1(2), 79–84. <https://doi.org/10.35870/ljit.v1i2.1607>
- [6] Syamsudhuha, W., & Abdurahman, K. R. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit XYZ Cimahi. *JHIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 2469–2479. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i3.3931>
- [7] Sulistyono, S. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai BPS di Jawa Timur). *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 6(4). <https://doi.org/10.59141/japendi.v6i4.7651>
- [8] Alyusri, M. F., & Nasution, J. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Koprasi Umkm Kota Medan. *Bursa : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 135–144. <https://doi.org/10.59086/jeb.v1i2.51>
- [9] Palar, S. N., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap KEPUASAN KERJA Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 472. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39564>
- [10] Wulandari, P. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Suncity Festival Madiun. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 554–565. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p554-565>
- [11] Jaenab, J., & Jaenab, J. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kopensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 4(1), 99–106. <https://doi.org/10.47532/jis.v4i1.223>
- [12] Lestari, W. A., Abidin, Z., & Sulaimiah, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JHIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3281–3287. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.2002>
- [13] Prihatin, E. (2019). Pengaruh Faktor Sosial dan Faktor Finansial Terhadap Kepuasan dan Hasil Kerja Pegawai Honorer. *PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2), 157–167. <https://doi.org/10.33096/paradoks.v2i2.279>
- [14] Dharmayasa, P. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(8), 2915. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i08.p02>
- [15] Hadiyatno, D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Balikpapan. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 17(4), 2679. <https://doi.org/10.35931/aq.v17i4.2389>