**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK KERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PUSKESMAS NGESREP**

**KOTA SEMARANG**

***RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYMENT CONFLICT AND JOB SATISFACTION IN HEALTH CENTER EMPLOYEES NGESREP***

***KOTA SEMARANG***

**VICKY FAUZI**

UniversitasMercuBuana Yogyakarta / FakultasPsikologi

[Vickyphau@gmail.com](mailto:Vickyphau@gmail.com)

(081327792582)

**Abstrak**

Karyawan menghadapi serangkaian tugas dan tantangan yang lebih kompleks dalam mengatasi konflik kerja, misalnya terkait dengan antara atasan dan bawahan, ataupun teman satu unit maupun teman satu perusahaan dan kerja sama team yang kurang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik kerja dan kepuasan kerja pada karyawan Puskesmas Ngesrep Kota Semarang. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan negatif antara antara konflik kerja dan kepuasan kerja pada karyawan Puskesmas Ngesrep Kota Semarang. Subjek penelitian ini berjumlah 60 karyawan tetap maupun kontrak di Puskesmas Ngesrep Kota Semarang. Cara pengambila menggunakan *non probability sampling.* Pengambilan data penelitian ini menggunakan Skala Kepuasan Kerja dan Skala Konflik Kerja. Data dianalisis menggunakan korelasi product moment. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh korelasi antara kepuasan kerja dan konflik kerja sebesar -0,264 dengan nilai p < 0,050. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini dapat diterima, yakni terdapat hubungan negatif hubungan antara konflik kerja dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi konflik kerja maka semakin rendah kepuasan kerja. Sebaliknya, semakin rendah konflik kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja.

**Kata kunci:** Konflik kerja, Kepuasan kerja

**Abstract**

*Employees face more complex tasks and challenges in dealing with work conflicts, for example dealing with superiors and subordinates, or friends from the same unit or friends from the same company and poor teamwork. This study aims to determine the relationship between work conflict and job satisfaction for employees Puskesmas Ngesrep Kota Semarang. The hypothesis proposed is that there is a negative relationship between work conflict and job satisfaction for employees at Puskesmas Ngesrep Kota Semarang.The subjects of this study amounted to 60 permanent and contract employees at Puskesmas Ngesrep Kota Semarang. How to retrieve the subject by using the non probability sampling. This research data collection using the Job Satisfaction Scale and Work Conflict Scale. Data were analyzed using product moment correlation. Based on the results of the analysis, the correlation between job satisfaction and work conflict is -0.264 with p < 0.050. The results of the analysis indicate that the research hypothesis can be accepted, namely there is a negative relationship between work conflict and job satisfaction. The higher the work conflict, the lower the job satisfaction. Conversely, the lower the work conflict, the higher the job satisfaction.*

***Key words:*** *work conflict, job satisfaction*

**PENDAHULUAN**

Organisasi sebagai tempat berkumpulnya individu yang memiliki visi, misi, dan tujuan yang sama, namun berasal dari latar belakang yang berbeda (Alifah, 2013). Untuk menyamakan visi, misi, dan tujuan dari pada individu dari organisasi diperlukan komunikasi, dimana komunikasi dapat diartikan sebagai segala bentuk aktivitas manusia dalam menyampaikan informasi atau menerima informasi melalui berbagai media secara menyeluruh dalam kelompok tertentu atau organisasi (Puspita, 2018). Menurut Hasibuan (2019) organisasi adalah sesuatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi merupakan alat dan wadah, sedangkan penggeraknya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kualitas organisasi. Semakin baik kualitas sumber daya manusia, maka akan semakin baik pula kualitas organisasinya. Menurut Sutrisno (2019) sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalanya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan.

Menurut Undang-undang Kesehatan RI 36 tahun 2009 pasal 1 ayat 2 Sumber daya di bidang kesehatan adalah segala bentuk dana, tenaga, perbekalan kesehatan, sediaan farmasi dan alat kesehatan serta fasilitas pelayanan kesehatan dan teknologi yang dimanfaatkan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan yang dilakukan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat. Selanjutnya Hasibuan (2019) berpendapat setiap sumber daya manusia memiliki batas data pikir dan fisik. Serta sumber daya manusia tergantung pada tingkat genetik sosialnya, untuk prestasi kerja berdasarkan tingkat keinginan individu dalam mencapai kepuasan kerja. Oleh karena itu penting sekali memperhatikan sumber daya manusia pada suatu organisasi dalam hal ini adalah puskesmas.

Menurut Kepmenkes RI Nomor 128/Menkes/SK/II/2004 Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja. Puskesmas Ngesrep Kota Semarang adalah salah satu puskesmas umum yang terletak di Jalan Tengku Umar Kota Semarang. Puskesmas ini memiliki 5 layanan terdiri dari rawat jalan (kesehatan ibu dan anak (KIA), manajemen balita sakit (MTBS), poli umum, poli gigi), rawat inap (unit rawat bersalin), penunjang (laboratorium dan farmasi), kesehatan masyarakat (epidemiologi, promosi kesehatan, kesehatan lingkungan, gizi), tata usaha (kepegawaian, administrasi, loket).Karyawan Puskesmas Ngesrep Kota Semarang terdiri dari perawat, bidan, dokter, teknisi, kebersihan, keamanan. Setiap karyawan memiliki *job description* masing namun ada juga karyawan yang merangkap pekerjaanya apabila ada karyawan lain yang memerlukan bantuan diluar dari *job description* karena demi menunjang pelayanan pada puskesmas.

Karyawan adalah bagian penting dari perusahaan, mereka juga yang memiliki peranan besar serta menunjang dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan, sehingga karyawan butuh perhatian untuk menunjang kepuasannya, apabila karyawan memiliki konflik akan mempengaruhi perilaku terhadap pekerjaanya (Hasibuan, 2019).

Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 104 ayat (1) disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja, di mana serikat pekerja ini dapat menjadi wadah bagi karyawan untuk menyampaikan aspirasi kepada perusahaan.

Gaji atau upah adalah hal yang paling mendasar dari hak karyawan, oleh karena itu hak memperoleh gaji atau upah sudah tertuang dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (30) menjabarkan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Tenaga kerja atau karyawan yang telah bekerja demi tercapai tujuan perusahaan, sudah seharusnya menerima balas jasa yang layak dari perusahaan. balas jasa tersebut dapat diberikan dalam bentuk aspek-aspek kepuasan kerja dan pemenuhan hak-hak dasar karyawan. Aspek-aspek kepuasan kerja memuat upah atau gaji yang diterima, pengembangan karir, hubungan antar karyawan dll. Sedangkan ketentuan pemberian hak diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ketika hak-hak dasar karyawan terpenuhi, maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi. hal tersebut berlaku sebaliknya, karyawan tidak akan merasa puas ketika hak-hak dasarnya tidak terpenuhi tentu kepuasan kerja karyawan akan rendah.

Menurut Hasibuan (2019). Kepuasan kerja merupakan sikap emosional karyawan dalam mencintai dan menyukai pekerjaan mereka sehingga karyawan disiplin, dan prestasi dalam bekerja.Selanjutnya Nanjudeswarawamy (2016) memaparkan bahwa terdapat kepuasan kerja, yaitu : 1) upah (*compensasi and welfare benefit*), 2) lingkungan kerja (*work environment*), 3) peluang karir dan promosi (career and promotion opportunities), 4) gaya kepemimpinan (leadership style), 5) komunikasi dan kejelasan pekerjaan (communication and Job clarity), 6) kesetaraan dalam bekerja (work life balance), 7) pelatihan dan pengembangan (training and development), 8) kerjasama dan keamanan kerja (teamwork and Job security)

Tingkat kepuasan kerja pada karyawan di organisasi beragam. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian. Praditya (2015) memaparkan bahwa berdasarkan hasil survei JobsDB menunjukan 73% merasa tidak puas dan 26% merasa sangat tidak puas dengan pekerjaanya dengan berbagai faktor. Hasil survei JobDB Indonesia faktor terbanyak adalah gaji, fasilitas dan bonus yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja. Serta jenjang karir yang lamban dan minimnya program pengembangan karyawan. Ketidakpuasan para karyawan pada sistem dan proses kerja yang dianut oleh perusahaan juga menjadi alasan ketidaknyamanan dalam bekerja. Selanjutnya hasil survei juga menunjukkan bahwa sebagian responden ingin pindah kerja. Sebanyak 80 % responden berkeinginan untuk berganti pekerjaan dalam 12 bulan ke depan. Gaji, insentif dan bonus merupakan penyebab pekerja Indonesia memutuskan untuk keluar dan mencari pekerjaan baru. Sebanyak 65% dari responden juga menyatakan bahwa keputusan mereka untuk pindah kerja memberikan semangat baru yang berujung kepada peningkatan produktifitas dalam bekerja. Survei ini diikuti 2.324 responden di Indonesia dengan bidang pekerjaan dan level karir yang beragam.

Hal ini didukung melalui wawancara awal dan observasi yang dilakukan oleh peneliti pada 10 karyawan Puskesmas Ngesrep Kota Semarang yang dilakukan pada hari Selasa, 10 Desember 2020 - Kamis, 12 Desember 2020. Diperoleh data 8 dari 10 karyawan Puskesmas Ngesrep, Kota Semarang terdiri dari rawat jalan (kesehatan ibu dan anak (KIA), manajemen balita sakit (MTBS), poli umum, poli gigi), rawat inap (unit rawat bersalin), penunjang (laboratorium dan farmasi), kesehatan masyarakat (epidemiologi, promosi kesehatan, kesehatan lingkungan, gizi), tata usaha (kepegawaian, administrasi, loket) yang menunjukan subjek mengalami kepuasan kerja yang rendah. Sesuai dengan aspek-aspek kepuasan kerja yang dikemukakan Nanjundeswarawamy (2016). yaitu : penerimaan upah, lingkungan kerja, peluang karir dan promosi, gaya kepemimpinan, komunikasi dan kejelasan pekerjaan, kesetaraan dalam bekerja, pelatihan dan pengembangan, pelatihan dan pengembangan, kerjasama dan keamanan kerja.

Pada aspek pertama penerimaan upah (*kompensasi and welfare benefit*) , karyawan merasa tidak memiliki gaji yang sepadan terhadap beban kerja , subjek mengaku beban kerja yang diterima lebih berat karena aktivitas diluar puskesmas semisal posyandu, khususnya untuk unit bersalin harus *survey* ke rumah-rumah pasien hamil. karyawan tersebut mengatakan bahwa karyawan mendapat jatah gaji yang berbeda dari kesepakatan puskesmas terhadap karyawannya. Pada aspek kedua yaitu merasa karir pekerjaan tidak berkembang, dan monoton dalam bekerja sehingga tidak merasa senang dalam menjalani pekerjaanya bahkan ada yang meninggalkan kantor saat jam kerja.

Pada aspek lingkungan kerja (*work environment*) subjek mengaku kurang nyaman akan tempat kerja, seperti banyak kucing yang berkeliaran di dalam lingkungan puskesmas, sehingga karyawan merasa terganggu, selain itu di beberapa ruangan kerja karyawan merasa kurang nyaman dikarenakan ruangan tersebut belum memiliki pendingin ruangan .

Pada aspek peluang karir dan promosi (career and promotion opportunities), beberapa subjek merasa monoton dalam bekerja sehingga tidak merasa senang dalam menjalani pekerjaanya, bahkan ada karyawan yang meninggalkan kantor saat jam kerja serta untuk promosi menurut subjek selama ini belum ada yang mendapatkan promosi jabatan.

Pada aspek gaya kepemimpinan (leadership style), subjek juga merasa apabila memberikan masukan dan keluh kesah misalnya mengenai fasilitas sarana dan prasarana terkadang ada beberapa yang diterima dan juga tidak terima, karena menyesuaikan dengan dana yang ada pada Puskesmas.

Pada aspek komunikasi dan kejelasan pekerjaan (communication and Job clarity), karyawan selalu kena komplain dari pasien dikarenakan sangat kurangnya komunikasi, dan observasi dilapangan menunjukan adanya jarak antara satu unit dengan unit yang lain, bahkan di dalam pada salah satu unit bersalin terdapat *miscommunication* saat pergantian *shift* sehingga membuat keributan didalam unit tersebut serta atasan yang terkadang tidak memberikan kesempatan untuk karyawan lain memberikan masukan.

Pada aspek kesetaraan dalam bekerja (work life balance) yaitu subjek mengaku ada beberapa karyawan yang sudah usia tua (mendekati pensiun) kerjanya tidak maksimal serta komunikasi yang kurang baik dalam menangani pasien ditambah lagi dengan ilmu yang didapat lebih sedikit dari pada karyawan yang muda dikarenakan setiap ada pelatihan yang tua tidak ikut disertakan dan untuk karyawan yang tidak berstatus aparatur sipil negara (badan layanan umum daerah) juga tidak mendapatkan fasilitas berupa pelatihan.

Pada aspek pelatihan dan pengembangan (training and development), subjek mendapatkan pelatihan dan pengembangan ilmu yang difasilitasi oleh pihak puskesmas namun untuk karyawan yang tidak berstatus aparatur sipil negara tidak mendapatkan pelatihan dan pengembangan ilmu

Pada aspek kerjasama dan keamanan kerja (teamwork and Job security), subjek mengaku dalam kerjasama karyawan antar unit kurang baik, dan dari segi keamanan puskesmas hanya menyediakan security pada saat malam hari pukul 19.00-07.00 am. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa 8 dari 10 karyawan di Puskesmas Ngesrep Kota Semarang mengalami kepuasan kerja rendah.

Mengingat Puskesmas adalah perusahaan dibidang kesehatan yang besar dan milik negara dengan melihat kemampuan perusahaan, maka pihak perusahaan wajib memenuhi hak-hak dasar karyawannya dengan mengacu pada undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Diharapkan ketika hak-hak dasar karyawan telah terpenuhi sesuai dengan ketentuan yang berlaku, kesejahteraan karyawan menjadi lebih terjamin. Serta menurut Mangkunegara (2017), bahwa karyawan merasa puas apabila aspek-aspeknya terpenuhi, begitu sebaliknya apabila aspek-aspek tersebut tidak terpenuhi karyawan akan merasa tidak puas. Karyawan akan menyukai pekerjaan dan rekan kerjanya dikarenakan pekerjaan yang menarik serta memberikan pelatihan, keragaman, kemandirian, dan kendali akan membuat kebanyakan karyawan merasa puas (Robbins dan Judge, 2015).

Terdapat penelitian terdahulu yang menunjukan adanya hubungan antara konflik kerja dengan kepuasan kerja. Menurut hasil penelitian Tanujaya (2014) adanya hubungan positif agak rendah yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis. Artinya, semakin karyawan merasakan kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan psikologis. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tentama (2015) hubungan yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SLB Negeri 1 Bantul. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerjanya dan semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka semakin rendah pula kinerjanya. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan sangat penting, baik bagi karyawan sendiri maupun perusahaan. Karena karyawan adalah penunjang tercapainya tujuan organisasi yang emosi yang tidak baik mempengaruhi tingkah laku terhadap pekerjaanya Hasibuan (2015).

Menurut Robbins (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pekerjaan ada 5 yaitu : 1). Komunikasi antara karyawan dan manajemen (salah satunya konflik kerja), 2). Kompensasi/gaji. 3). Peluang pengembangan karier 4). Merasa aman dalam lingkungan kerja. 5). Keamanan kerja, dll.

peneliti menggunakan faktor konflik kerja sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan De dreu & Weingart (2003) “*task versus and relationship conflict, team performance, and team member satisfaction”* didapatkan hasilnya negatif. Hasil ini menunjukan bahwa konflik hubungan dan konflik tugas berpengaruh negatif dengan kepuasan kerja dan kinerja tim. penelitian yang dilakukan oleh Soaga (2017), mengenai Hubungan konflik kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Media Medan Pers. menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara konflik kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Media Medan Pers. Dimana semakin baik konflik kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan.Penelitian yang dilakukan oleh Alifah J (2013). diperoleh hasil bahwa konflik kerja berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja. Bahwa semakin tinggi konflik kerja akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa konflik kerja adalah proses ketika salah satu pihak memandang pihak lainnya telah berpengaruh secara negatif, terhadap segala sesuatu hal yang dipedulikan oleh pihak pertama. Mangkunegara (2017). menjelaskan konflik dalam organisasi ada 4 dimensi yaitu: 1). Konflik Hierarki (*Hierarchical Conflict*). 2).Konflik Fungsional (*Functional Conflict*.3). Konflik Staf dengan Kepala Unit (*Line Staff Conflict*). 4).Konflik Formal-Informal (*Formal-Informal Conflict*).

Robbins dan Judge (2015) Memaparkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya konflik kerja. Menurut Hasibuan (2019) Konflik kerja yang bersifat negatif, akan merugikan perusahaan. Hal ini memicu terhadap terpenuhinya kepuasan kerja pada karyawan. konflik yang terjadi antar individu dengan kelompok atau kelompok dengan kelompok lainya, konflik atasan dan bawahan. Semua ini akan menimbulkan kerugian perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa konflik kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan didalam perusahaan.

**HASIL & PEMBAHASAN**

Hasil kategorisasi kepuasan kerja dalam penelitian ini yaitu subjek penelitian yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi (66,67%) sebanyak 40 orang, subjek penelitian yang memiliki kepuasan kerja kategori sedang (33,33%) sebanyak 20 orang, dan 0 % pada kategori rendah. Berdasarkan hasil kategorisasi tersebut dapat disimpulkan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

**Tabel 1.**

**Kategorisasi Skala kepuasan kerja**

| **Kategori** | **Pedoman** | **Skor** | **N** | **Persetase** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tinggi** | X > (µ + 1SD) | X ≥ 96 | 40 | 66,67% |
| **Sedang** | (µ - 1SD) ≤ X < (µ + 1SD) | 64 ≤ X < 96 | 20 | 33,33% |
| **Rendah** | X < (µ - 1SD) | X < 64 | 0 | 0% |
|  |  | **Total** | 60 | 100% |

Hasil kategorisasi kepuasan kerja dalam penelitian ini yaitu subjek penelitian yang memiliki tingkat konflik kerja yang tinggi (85%) sebanyak 51 orang, subjek penelitian yang memiliki konflik kerja kategori sedang (15%) sebanyak 9 orang, dan 0 % pada kategori rendah kategorisasi tersebut dapat disimpulkan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat konflik kerja yang tinggi.

**Tabel 2.**

**Kategorisasi Skala Konflik Kerja**

| **Kategori** | **Pedoman** | **Skor** | **N** | **Persetase** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tinggi** | X > (µ + 1SD) | X ≥ 33,33 | 51 | 85% |
| **Sedang** | (µ - 1SD) ≤ X < (µ + 1SD) | 33,33 ≤ X < 46,67 | 9 | 15% |
| **Rendah** | X < (µ - 1SD) | X < 46,67 | 0 | 0% |
|  |  | **Total** | 60 | 100% |

Hasil uji korelasi antara konflik kerja dan kepuasan kerja menunjukkan r sebesar -0,264 dengansignifikansi p sebesar 0,021 (p < 0,050). Artinya terdapat hubungan negatif antara konflik kerja dan kepuasan kerja Semakin tinggi konflik kerja maka semakin rendah kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah konflik kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Selain itu hasil uji statistik menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar -0,264 memiliki makna bahwa hubungan antara konflik kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang cukup kuat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan konflik kerja berpengaruh signifikan dan negatif antara terhadap kepuasan kerja (Alifah J, 2013). Menurut Robbins(Stephen, 2008) kepuasan kerja muncul dari perasaan positif individu tentang tempat dimana individu tersebut bekerja. Melihat pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa tempat bekerja mampu meningkatkan kepuasan kerja individu. Norma yang ditanamkan di tempat kerja akan menjadi parameter setiap individu dalam bertingkah laku. Bukan membawa budaya sendiri-sendiri, namun berusaha menyesuaikan dengan budaya atau norma yang berlaku di tempat kerja tersebut. George(G.R, 2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki setiap individu tentang pekerjaannya saat ini. Oleh karena itu, kepuasan kerja individu tergantung pada harapan, kebutuhan atau nilai yang ada pada diri individu tersebut sehingga memiliki pandangan atau persepsi telah berhasil mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Hal ini yang membuat kepuasan kerja dapat dicapai jika tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan apa yang sesungguhnya terjadi. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki oleh individu di suatu organisasi, baik yang menyenangkan dan tidak menyenangkan tentang pekerjaannya.

Setiap organisasi ataupun perusahaan pasti memiliki dinamika konflik yang berbeda-beda dan hal tersebut tentu menjadi tantangan serius untuk dikaji guna mempertahankan keberlangsungan organisasi ataupun perusahaan tersebut. Konflik kerja yang muncul di tempat kerja dapat mempengaruhi berbagai aspek yang ada di tempat kerja, salah satunya adalah kepuasan kerja dari anggota organisasi yang bekerja di tempat tersebut. Kepuasan Kerja yang menurun dapat mendorong hasil kerja yang buruk juga. Apabila Anggota Organisasi memiliki rasa nyaman dan bahagia di tempat kerja, maka pekerjaan yang akan dihasilkan tentu akan baik juga. Oleh karena itu konflik kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dan tidak bisa di pandang sebelah mata.

Penelitian ini memiliki kelemahan pada jumlah sampel penelitian yang kurang, sehingga  tingkat korelasi antara konflik kerja dan kepuasan kerja cukup kuat, namun apabila dalam penelitian penambahan sampel sehingga dapat meningkatkan tingkat korelasi antara konflik kerja dan kepuasan kerja.

**KESIMPULAN**

disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara konflik kerja dan kepuasan kerja pada karyawan Puskesmas Ngesrep Kota Semarang. Semakin tinggi konflik kerja semakin rendah kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah konflik kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Dalam penelitian ini, koefisien determinasi (R²) sebesar -0,264 menunjukkan variabel konflik kerja memiliki kontribusi 26,4% terhadap kepuasan kerja pada karyawan Puskesmas Ngesrep Kota Semarang, dan sisanya 74,6% dipengaruhi oleh variabel lain, diantaranya kompensasi/gaji, peluang pengembangan karier, merasa aman dalam lingkungan kerja, dan keamanan kerja.

Hasil kategorisasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan Puskesmas Ngesrep Kota Semarang memiliki tingkat konflik kerja yang tinggi dengan persentase sebesar 85% dan kepuasan kerja yang tinggi dengan persentase sebesar 66,67%.

Adapun saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan mampu mengatasi konflik dalam pekerjaan dengan baik antara karyawan satu dengan karyawan yang lain, unit satu dengan unit yang lain, dan atasan dengan bawahan. konflik kerja pada karyawan perlu diatasi agar kepuasan kerja pada karyawan semakin optimal

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih mendalam terkait konflik kerja dan kepuasan kerja dengan penambahan sample sehingga diharapkan dapat meningkatkan tingkat korelasi antara konflik kerja dan kepuasan kerja.

**Daftar Pustaka**

Azwar, Saifuddin. 2016. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Alamsyah, S W (2015). Hubungan Antara Konflik Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Suntory Beverages Pekanbaru. Skripsi: *Psikologi*

Alifah J. (2013). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kepercayaan. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 1 No 1

De dreu, C.K.W., & Weingart, L. (2003) “*task versus and relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: A meta-analysis. Journal of applied psychology*, 88, 741-749.

Fahmi I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media

Fajrianthi, R. W. (2017). Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Work Life Balance* Pada Karyawan Pt Pal Indonesia. *Jurnal : Psikologi Industri dan Organisasi* , vol. 6, 53-62

Gustantya, A. R. (2018). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Dan Kepuasan. Skripsi : Manajemen

Hadi, S. (2000). Metodelogi Research. Yogyakarta: Yayasan Penelitian Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

Hamza, N H. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mahakam Sawit Plantation *Site* Tanjung Harapan Di Tenggarong. *eJournal* : *Administrasi Bisnis*.

Hasibuan M. S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi).* Jakarta: PT.Bumi Aksara

Indrasari M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.* Sidoarjo: Indomedia Pustaka

Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 128/Menkes/SK/II/2004 Tentang Kebijakan Dasar Pusat Kesehatan Masyarakat Menteri Kesehatan Republik Indonesia

Lee, J. H. (2013). Resilience: A meta-analytic approach. *Journal of Counseling & Development*, 91. doi: 10.1002/j.1556-6676.2013.00095.x.

Lokesh Kumar Meena, S. L. (2016). A Study of Line And Staff Organisation in Organization Behaviour. *Journal Economics*, pp.22-29.

Loredana Di Pietro, F. D. (2012). Social Network for the Choice of Tourist Destination: Attitude and Behavioural Intention. *Journal of Hospitality and Tourism Technology*, pp.236.

Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Montolalu, J. I., Lengkong, V. P. K., Taroreh, R. N., Kinerja, A. P., Kerja, K., Kerja, M., Organisasi, K., Karyawan, P., Dan, T., & Tidak, K. (2021). *Di Sintesa Peninsula Hotel Manado Analysis Comparative Performance , Job Satisfaction , Work Motivation , Employee Commitment Of Permanent Employees And Temporary Employees In Jurnal EMBA Vol . 9 No . 1 Januari 2021 , Hal . 70-76*. *9*(1), 70–76.

Masmalawati, N. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal : psikologi ilmiah.*

Nanjundeswaraswamy, T S. (2019). DEVELOPMENT AND VALIDATION OF JOB SATISFACTION SCALE FOR DIFFERENT SECTORS. International Journal for Quality Research 13(1) 193-220 , 193.

Onibala, A. G., Saerang, I. L., & Dotulong, L. O. H. (2018). Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap Di Kantor Sinode Gmim. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *6*(1), 380–387. https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.19120

Praditya, Ilyas. “73% Karyawan di RI Tak Puas dengan Pekerjaannya.” Liputan6.com. 06 Agustus 2015.<https://www.liputan6.com/bisnis/read/2287728/73-karyawan-di-ri-tak-puas-dengan-pekerjaannya> Diakses 10 Juli 2020

Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Republik Indonesia. (2009). Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan. Jakarta

Robbins P.S & Judge T.A. (2015). Perilaku Organisasi *(Organizational Behavior)*. Jakarta Selatan : Salemba Empat

Saftitri, R. M. (2019). Modul praktikum analisis data. Yogyakarta: Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Soaga, P. (2017). Hubungan konflik kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. MEDIA MEDAN PERS. Skripsi : *Psikologi*

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung:

Alfabeta

Suryabrata, Sumadi. 2005. Pengembangan Alat Ukur Psikologis. Yogyakarta: Andi.

Sukrispiyanto. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.

Sutrisno E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia*.* Jakarta: Prenada Media Group

Safitri, Debby R. (2015). Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Atasan Terhadap Motivasi Berprestasi Bawahan (Studi Pada Karyawan BCA Kantor Cabang Alam Sutera). *Jurnal : Psikologi* Volume 13 No 2

Tanujaya, Winda. (2014). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis (*psychological well being*) pada Karyawan Cleaner (studi pada karyawan cleaner yang menerima Gaji tidak sesuai standar ump di pt. Sinergi integra Services. *Jurnal* : *Psikologi* Volume 12 No 2

Tentama, Fatwa. (2015). Peran Kepuasan Keraja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Yogyakarta. *Jurnal* : *Psikologi Undip* Vol. 14 No. 1

Widhiarso, W. (2010). Pengategorian Data dengan Menggunakan Statistik Hipotetik dan Statistik Empirik. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.

Wexley KN, & Yukl GA. (2005). Perilaku organisasi dan psikologi personalia, Jakarta: Bina Aksara

Wijono S. (2010). Psikologi Industri & Organisasi*.* Jakarta: PT. Adhitya Andrebina Agung

G.R, G. J. (2008). *Understanding and managing Organizational Behavior (Fifth Edition).* Pearson Prentice Hall: Upper Saddle River: New Jersey.

Ghauri, P. L. (2010). Understanding the Impact of Relational Capital and Organizational Learning on Alliance Outcomes. *Journal of World Business*, 45(3), pp.237-249.