

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, IKLIM ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT JIWA DAERAH SURAKARTA

Nuning Purwanti ¹⁾
Rahayu Triastity ²⁾

1, 2) Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ purwanti.nuning@yahoo.com
²⁾ iburahayusolo.@gmail.com

ABSTRACT

This research is conducted to analysis the effect of: Transformational leadership style to the satisfaction work nurse, organisastion climate to the satisfaction work nurse, work stress to the satisfaction work nurse, which variable which most dominant influence the satisfaction work nurse. The population is entire nurse at Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Surakarta as many as 225 nurses. The sample is taking by purposive sampling, as many as 80 nurses. The technique of gathering the data is using questioner through validity test and reliability test. The analysis technique uses double regression with classical assumption. The conclusion of the research: Transformational leadership style have significant influence to satisfaction work nurse. Organizational climate have significant influence to satisfaction work nurse. Work stres have significant influence to satisfaction work nurse. Transformational leadership style have dominant significant influence to satisfaction work nurse at RSJD Surakarta.

Keywords: *transformational leadership style, organizational climate, work stress, satisfaction work nurse*

PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan organisasi yang unik dan sangat kompleks. Dikatakan unik karena rumah sakit menghasilkan jasa pelayanan perhotelan sekaligus jasa pelayanan kesehatan kepada pasien rawat inap dan rawat jalan. Dikatakan kompleks karena rumah sakit merupakan suatu organisasi padat karya dengan latar belakang pendidikan karyawan yang berbeda, serta ketrampilan yang berbeda. Memadupadankan keunikan dan kekompleksan merupakan tantangan yang tidak mudah dalam menjalankan sebuah rumah sakit.

Tenaga keperawatan merupakan tenaga mayoritas yaitu 50 – 60% dari petugas yang ada di rumah sakit, oleh karena itu perawat merupakan unsur penting, dalam penyampaian jasa pelayanan rumah sakit, perawat mempunyai kontribusi

serta memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan rumah sakit. Selain itu perawat merupakan salah satu elemen terpenting dalam proses pemberian perawatan dan pelayanan rumah sakit yang bertugas merawat dan menjaga pasien selama 24 jam sehari.

Diharapkan, dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dari para perawat, akan membawa dampak kepada hasil kerjanya, yakni berupa pemberian pelayanan kesehatan yang terbaik terhadap pasiennya. Kepuasan kerja seorang perawat dapat juga dipengaruhi oleh faktor-faktor di antaranya gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan stres kerja.

Menurut Robbins (2010: 98) salah satu aspek yang sering digunakan untuk melihat kondisi suatu organisasi adalah tingkat kepuasan kerja para anggotanya. Kepuasan kerja rendah menimbulkan

dampak negatif seperti mangkir kerja, gangguan kesehatan, kecelakaan kerja, pencurian, dan lain-lain. Sebaliknya kepuasan kerja tinggi sangat membantu dan mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis, sehingga memberi keuntungan nyata tidak hanya bagi perusahaan melainkan juga bagi pekerja itu sendiri. Kondisi seperti inilah yang diharapkan oleh setiap manajemen perusahaan maupun organisasi termasuk dalam hal ini adalah pihak rumah sakit. Diharapkan, dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dari para perawat, akan membawa dampak kepada hasil kerjanya, yakni berupa pemberian pelayanan kesehatan yang terbaik terhadap para pasiennya, namun kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh besarnya kompensasi yang didapat dan kesempatan karier yang mereka peroleh, masih ada hal lain yang dapat menentukan kepuasan kerja seorang pegawai seperti iklim organisasi dan stres kerja yang dialami para pegawai. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti kemangkiran, konflik manajer pekerja dan perputaran karyawan. Seorang pekerja yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang nyata dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempatnya bekerja. Kepuasan kerja ini akan diperoleh apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkan di tempat bekerja.

Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan *transformasional* terhadap kepuas-

an kerja perawat di RSJD Surakarta; (2) menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSJD Surakarta; (3) menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSJD Surakarta; (4) mengetahui variabel manakah yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RSJD Surakarta.

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

1. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja perawat

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi. Melalui transformasi nilai-nilai tersebut, diharapkan hubungan baik antar anggota organisasi dapat dibangun sehingga muncul iklim saling percaya di antara anggota organisasi. Menurut Gill et al (2010) Seorang pemimpin dikatakan bergaya transformasional apabila dapat mengubah situasi, mengubah apa yang biasa dilakukan, bicara tentang tujuan yang luhur, memiliki acuan nilai kebebasan, keadilan dan kesamaan. Pemimpin yang transformasional akan membuat bawahan melihat bahwa tujuan yang mau dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya. Melalui gaya kepemimpinan transformasional nilai-nilai tersebut, diharapkan hubungan baik antar anggota organisasi dapat dibangun sehingga muncul iklim saling percaya di antara anggota organisasi. Pemahaman akan pentingnya hasil usaha harus diterapkan kepada para pegawai termasuk perawat di dalam sebuah rumah sakit. Pengelolaan sumber daya manusia membutuhkan figur seorang pemimpin yang bijaksana dalam segala hal, karena gaya kepemimpinan sangat berpengaruh pada kepuasan kerja dari perawat itu sendiri.

Secara empiris telah dibuktikan hasil penelitian Ahmad et al (2013); Arzi dan Farahbod (2014); Turner et al (2014) yang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Semakin bagus gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki seorang pemimpin maka semakin meningkatkan kepuasan kerja seorang perawat.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka diajukan hipotesis alternatif pertama sebagai berikut:

H₁: Gaya kepemimpinan transformasional (*transformational leadership style*) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) perawat di RSJD Surakarta.

2. Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja perawat

Wirawan (2008:121) berpendapat bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan ke dalam karakteristik atau sifat organisasi. Iklim kerja yang kondusif dan terpenuhinya harapan kerja pegawai dapat dilihat dari perubahan kinerja pegawai kearah yang lebih baik karena terpenuhinya kedua faktor tersebut dan faktor-faktor lain akan mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja (Burns, 1999 dalam Sari dan Rusli, 2014). Pengkondisian iklim kerja dan kepuasan kerja mendorong pegawai mandiri dalam menyelesaikan setiap kesulitan yang dihadapi, bekerja sesuai nilai-nilai kerja, menumbuhkan rasa percaya diri dan dapat mendorong perawat untuk bekerja secara profesional.

Secara empiris telah dibuktikan oleh hasil penelitian Latif (2010); Rosnaniar (2013); Ahmed et al (2014) dan Kaseem dan Gaber (2015) bahwa ter-

dapat hubungan yang positif signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat. Semakin kondusif iklim organisasi di tempat kerja maka semakin meningkatkan kepuasan kerja seorang perawat.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka diajukan hipotesis alternatif kedua sebagai

H₂: Iklim organisasi (*organizational climate*) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) perawat di RSJD Surakarta.

3. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat

Menurut Mangkunegara (2011: 157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Stres kerja dapat menyebabkan gangguan fisik maupun psikis. Gangguan fisik dapat berupa meningkatnya tekanan darah, permasalahan pencernaan, sakit kepala, penyakit jantung koroner dan sebagainya, sedangkan gangguan psikis dapat berupa rasa frustrasi, depresi, mudah sedih dan perasaan tidak berdaya. Menurut Wong (2009: 69) profesi perawat identik dengan stres kerja, tingkat perputaran yang tinggi dan ketidakpuasan kerja.

Secara empiris telah dibuktikan oleh hasil penelitian Haryanto (2014); Husniah (2015); Mathew (2013) dan Darr et al (2015) yang menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja perawat. Semakin tinggi stres kerja perawat maka semakin menurunkan kepuasan kerja dari perawat itu sendiri.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka diajukan hipotesis alternatif ketiga sebagai berikut:

H₃: Stres kerja (*work/job stres*) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) perawat di RSJD Surakarta.

4. Gaya kepemimpinan transformasional paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat

Menurut Gill et al (2010) Seorang pemimpin dikatakan bergaya transformasional apabila dapat mengubah situasi, mengubah apa yang biasa dilakukan, bicara tentang tujuan yang luhur, memiliki acuan nilai kebebasan, keadilan dan kesamaan. Pemimpin yang transformasional akan membuat bawahan melihat bahwa tujuan yang mau dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya.

Melalui gaya kepemimpinan transformasional nilai-nilai tersebut, diharapkan hubungan baik antar anggota organisasi dapat dibangun sehingga muncul iklim saling percaya di antara anggota organisasi. Pemahaman akan pentingnya hasil usaha harus diterapkan kepada para pegawai termasuk perawat di dalam sebuah rumah sakit. Pengelolaan sumber daya manusia membutuhkan figur seorang pemimpin yang bijaksana dalam segala hal, karena gaya kepemimpinan sangat berpengaruh pada kepuasan kerja dari perawat itu sendiri. Seorang pemimpin

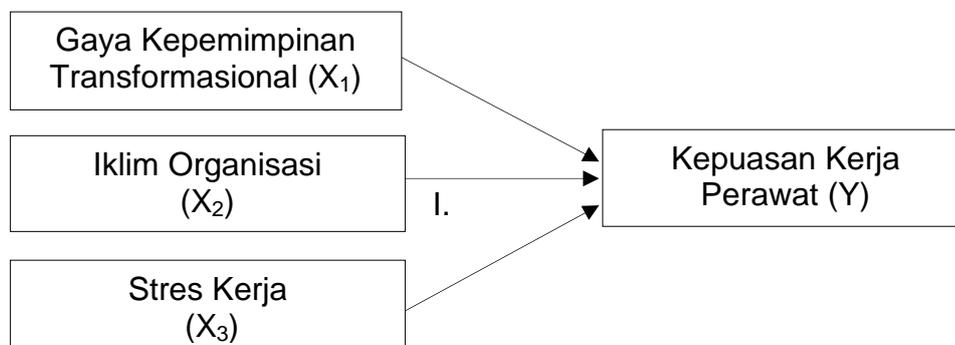
mampu melaksanakan gaya kepemimpinan transformasional maka dalam bertindak pun akan selalu berusaha untuk bijaksana, mau menerima kritikan dan saran dari bawahannya. Hal inilah menjadi inti permasalahan, di mana dengan pimpinan bertindak bijaksana maka perawat sebagai salah satu bawahannya dapat merasa lebih nyaman dan kondusif dalam bekerja sehingga tingkat stres yang mereka alami pun menjadi berkurang meskipun seringkali beban kerja perawat RSJD lebih berat dibandingkan perawat rumah sakit umum lainnya. Hal inilah yang menjadikan gaya kepemimpinan transformasional dari seorang pimpinan lebih dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat dibandingkan iklim organisasi dan stres kerja perawat.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka diajukan hipotesis alternatif keempat sebagai:

H₄: Gaya kepemimpinan transformasional (*transformational leadership style*) mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) perawat di RSJD Surakarta dibandingkan iklim organisasi (*organizational climate*) dan stres kerja perawat (*nurse work/job stres*).

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikirannya penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1: Skema Kerangka Pemikiran

Berdasarkan skema kerangka pemikiran tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut yaitu:

1. Variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini sebagai variabel independen yaitu:
 - a. Gaya kepemimpinan Transfomasi-sional (X_1)
 - b. Iklim Organisasi (X_2)
 - c. Stres Kerja (X_3)
2. Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi variabel independen (bebas). Dalam penelitian ini sebagai variabel dependen adalah Kepuasan Kerja Perawat (Y).

METODE PENELITIAN

Desain penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perawat di RSJD Surakarta, data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner ke pada responden mengenai gaya kepemimpinan transfomasi-sional, iklim organisasi, stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSJD Surakarta dan untuk mengetahui dari ketiga faktor tersebut manakah yang lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RSJD Surakarta.

Populasi dan sampel

Populasi penelitian ini adalah perawat di RSJD Surakarta, data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner ke pada responden dengan teknik *purposif sampling*. Adapun kriteria yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah: perawat dengan jabatan fungsional di RSJD Surakarta. Perawat mempunyai masa kerja lebih dari lima tahun. Perawat mempunyai pendidikan terakhir minimal S1 perawat. Perawat bersedia menjadi responden penelitian. Berdasarkan kriteria sampel tersebut diatas maka diperoleh sampel sebanyak delapan puluh (80) perawat di RSJD Surakarta.

Instrumen penelitian

Penelitian ini menggunakan empat instrumen meliputi: gaya kepemimpinan

transfomasi-sional, iklim organisasi, stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat. Indikator masing-masing instrumen ada 10 item pernyataan kuesioner berdasarkan Luthans (2008); Robbins (2010); Metwally *et al* (2014); dan Yo (2015). Untuk instrumen gaya kepemimpinan transfomasi-sional meliputi *Idealized influence (or charismatic influence)*, *Inspirational motivation*, *Intellectual stimulation*, *Individualized consideration*. Iklim organisasi meliputi: lingkungan organisasi, tujuan organisasi, tingkat saling percaya antar anggota organisasi, penanganan konflik dalam organisasi, pemanfaatan personalia, metode pengendalian manajemen, komunikasi dalam organisasi, dukungan antara satu sama lain. Untuk stres kerja meliputi: kondisi dan situasi pekerjaan, jenis pekerjaan, hubungan interpersonal ketidakjelasan peran, perkembangan karir, struktur organisasi, tuntutan tugas, intimidasi dan tekanan. Sedangkan untuk instrumen kepuasan kerja perawat meliputi: pekerjaan yang menantang, penghargaan yang sepadan, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, Kesesuaian antara pekerjaan dan kepribadian individu, kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan sekerja, kepuasan dengan pimpinan, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, jawaban setiap indikator instrumen menggunakan skala Likert. Pernyataan positif dengan skor sebagai berikut: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Cukup Setuju (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1). Sedangkan untuk pernyataan negatif skor sebagai berikut: Sangat Setuju (1), Setuju (2), Cukup Setuju (3), Tidak Setuju (4), Sangat Tidak Setuju (5).

Pengujian data

Untuk menguji kualitas data dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan rumus Korelasi Pearson dan *Cronbach Alpha*.

Analisis data

1. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik dilakukan melalui empat uji yaitu uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

2. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan dan uji linear berganda yang terdiri dari uji t (uji koefisien regresi parsial), Uji F (uji simultan) dan koefisien determinasi (R^2). Kriteria kesimpulan adalah apabila p value < 0,05 maka hipotesis diterima kebenarannya.

HASIL PENELITIAN

Gambaran umum populasi dan responden pada penelitian dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Dari hasil tabel 1 di bawah ini dapat diketahui bahwa menurut jenis kelamin, jumlah perawat di RSJD Surakarta lebih didominasi oleh perawat berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 47 orang (58,8%) sedangkan perawat laki-laki sebanyak 33 orang (41,3%). Menurut umur,

sebagian besar perawat RSJD Surakarta berumur 41 -50 tahun yaitu sebanyak 40 orang (50%) dan paling sedikit perawat yang berumur 21 - 30 tahun yaitu sebanyak 1 orang (1,3%). Menurut pendidikan 100% responden adalah perawat yang belum mengambil profesi Ners. Menurut lama bekerja sebagian besar perawat telah bekerja selama 11 - 20 tahun yaitu sebanyak 43 orang (53,8%) dan paling sedikit perawat yang telah bekerja selama 5 - 10 tahun yaitu sebanyak 6 orang (7,5%).

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil uji validitas melalui uji *product moment Pearson correlation* menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk instrumen, gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, stres kerja, kepuasan kerja perawat semuanya valid, ditunjukkan dengan p value < 0,05.

Berdasarkan pengolahan data dengan program SPSS berikut ini disajikan hasil uji validitas butir pernyataan untuk instrumen kepemimpinan, budaya organisasi, profesionalisme, kepuasan kerja

Tabel 1: Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Uraian	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis kelamin		
Perempuan	47	58,8
Laki-laki	33	41,3
Total	80	100,0
Umur		
21 - 30 tahun	1	1,3
31 - 40 tahun	39	48,8
41 - 50 tahun	40	50,0
Total	80	100,0
Pendidikan		
S1 Keperawatan tanpa Ners	80	100,0
Total	80	100,0
Lama bekerja		
5 - 10 tahun	6	7,5
11 - 20 tahun	43	53,8
21 - 30 tahun	12	15,0
31 - 40 tahun	19	23,8
Total	80	100,0

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Tabel 2: Hasil Uji Validitas

No	<i>P Value</i>					Kesimpulan
	Gaya kepemimpinan transformasional	Iklim organisasi	Stres kerja	Kepuasan kerja perawat		
1	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
7	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
8	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
9	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
10	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Tabel 3: Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria uji (Nunnally, 1994)	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan transformasional (X_1)	0,835	0,7	Reliabel
Iklim organisasi (X_2)	0,858	0,7	Reliabel
Stres kerja (X_3)	0,926	0,7	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0,880	0,7	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2016

Tabel 4: Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), variabel iklim organisasi (X_2) maupun variabel stres kerja (X_3) mempunyai nilai <i>tolerance value</i> > 0,1 dan nilai VIF < 10.	Gaya kepemimpinan transformasional (X_1), variabel iklim organisasi (X_2) maupun variabel stres kerja (X_3) tidak terjadi multikolinearitas.
Uji heteroskedastisitas	Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) <i>p value</i> (0,797) > 0,05, variabel iklim organisasi (X_2) diperoleh <i>p value</i> (0,297) > 0,05, variabel stres kerja (X_3) diperoleh <i>p value</i> (0,389) > 0,05	Gaya kepemimpinan transformasional (X_1), iklim organisasi (X_2), stres kerja (X_3), tidak terjadi heteroskedastisitas atau model regresi mempunyai varian yang sama (homoskedastisitas).
Uji autokorelasi	Pengujian autokorelasi dengan menggunakan <i>Runs Test</i> , diperoleh nilai <i>p value</i> sebesar 0,653 > 0,05.	Model penelitian ini antar residu-nya tidak terjadi autokorelasi.
Uji normalitas	Nilai <i>p value unstandardized residual</i> (0,450) > 0,05	Sebaran data terdistribusi normal

Sumber: data primer yang diolah, 2016

dan kinerja pegawai seperti tabel 2 di atas:

Hasil pengujian reliabilitas instrumen diperoleh hasil bahwa instrumen untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja perawat dinyatakan reliabel karena masing-masing variabel menghasilkan cronbach alpha > 0,7. Berdasarkan pengolahan data dengan program SPSS sesuai dengan tabel 3 di atas:

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji asumsi klasik semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan lolos uji uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji normalitas seperti pada tabel 4 di atas:

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan apabila variabel bebas lebih dari satu dan untuk mengukur pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja perawat). Rumus regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e,$$

diperoleh hasil seperti pada tabel 5 di bawah ini:

1. Dari hasil analisis regresi berganda di atas, dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 9,509 + 0,539X_1 + 0,352X_2 - 0,272X_3.$$

Berdasarkan persamaan regresi linear tersebut di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 9,509 artinya nilai ini akan konstan atau tetap sebesar 9,509. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan stres kerja maka kepuasan kerja perawat akan mengalami peningkatan sebesar 9,509.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) akan menaikkan kepuasan kerja perawat dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel iklim organisasi (X_2) bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel iklim organisasi (X_2) akan menaikkan kepuasan kerja perawat dengan asumsi variabel lain tetap.
- d. Nilai koefisien regresi untuk variabel stres kerja (X_3) bernilai negatif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel stres kerja (X_3) akan menurunkan kepuasan kerja perawat dengan asumsi variabel lain tetap.

2. Uji koefisien regresi parsial (Uji t)
Nilai t menunjukkan pengujian variabel-variabel Independen secara indi-

Tabel 5. Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Nilai t	Signifikansi
Konstanta	9,509		
Gaya kepemimpinan transformasional	0,539	7,129	0,000
Iklim organisasi	0,352	4,661	0,000
Stres kerja	-0,272	-3,730	0,000
F	: 37,631		0,000
<i>Adjusted R Square</i> : 0,582			

Sumber: data primer yang diolah, 2016

vidu, yang dilakukan untuk melihat apakah variabel independen secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan variabel lainnya tetap/konsisten.

Hasil uji t adalah:

- a. Hasil penghitungan uji variabel gaya kepemimpinan transformasional nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar $7,129 > t$ tabel (1,992) dengan p value (0,000) $< 0,05$, H_1 diterima yang artinya gaya kepemimpinan transformasional (*transformational leadership style*) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) perawat di RSJD Surakarta
 - b. Hasil penghitungan uji variabel iklim organisasi nilai t hitung untuk variabel iklim organisasi sebesar $4,661 > t$ tabel (1,992) dengan p value (0,000) $< 0,05$ H_2 diterima yang artinya iklim organisasi (*organisation climate*) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) perawat di RSJD Surakarta.
 - c. Hasil penghitungan uji stres kerja nilai t hitung untuk variabel iklim organisasi sebesar $-3,730 < t$ tabel (-1,992) dengan p value (0,000) $< 0,05$. H_3 diterima yang artinya stres kerja (*work/job stres*) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) perawat di RSJD Surakarta.
3. Uji koefisien regresi serentak (Uji F) atau uji ketepatan model
Uji F menunjukkan bahwa pengujian variabel-variabel independen secara keseluruhan dan serentak. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara serentak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat atau apakah model regresi yang dipilih sudah tepat atau belum. Berdasarkan uji F diperoleh

hasil F hitung sebesar $37,631 > F$ tabel (2,72) dengan nilai (p value) sebesar 0,000 pada tingkat signifikan 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan stres kerja secara serentak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja perawat di RSJD Surakarta atau model regresi yang terbentuk tepat untuk digunakan dalam analisis regresi ini.

4. Uji koefisien determinasi (R^2)
Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar varian dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Dari Hasil perhitungan diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,582 yang berarti variabilitas variabel kepuasan kerja perawat yang dapat dijelaskan variabel gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan stres kerja sebesar 58,2%. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja perawat sebesar 58,2% sedangkan sisanya sebesar 41,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

IMPLIKASI PENELITIAN

Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di RSJD Surakarta. Berdasarkan hal tersebut di atas maka implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja perawat
Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar $7,129 > 1,992$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya gaya kepemimpinan transforma-

sional (*transformational leadership style*) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) perawat di RSJD Surakarta. Hasil penelitian didukung oleh hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Ahmad et al (2013); Arzi dan Farahbod (2014); Turner et al (2014); dan Long et al (2014) yang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Semakin bagus gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki seorang pemimpin maka semakin meningkatkan kepuasan kerja seorang perawat. Gaya kepemimpinan transformasional diketahui merupakan komponen yang sangat krusial mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dengan kepuasan kerja yang positif maka akan sangat mendukung tujuan perusahaan dan efektivitas organisasi.

Kebijakan yang dapat diberikan berdasarkan implikasi manajerial tersebut adalah pemimpin berperan sebagai pelatih, lebih memperhatikan bawahan dan membantu mereka agar dapat lebih menumbuhkembangkan bakat mereka sehingga perawat semakin puas dan kinerja perawat menjadi lebih baik.

2. Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja perawat

Dari hasil analisis diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel iklim organisasi sebesar 4,661. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang artinya iklim organisasi (*organizational climate*) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) perawat di RSJD Surakarta. Semakin kondusif iklim organisasi yang ada di RSJD Surakarta maka semakin tinggi kepuasan kerja para perawat, begitu pula sebaliknya semakin tidak kondusif iklim organisasi yang ada di RSJD Surakarta maka

semakin rendah kepuasan kerja para perawat. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Latif (2010); Rosnaniar (2013); Ahmed et al (2014) dan Kaseem dan Gaber (2015) di mana hasil mereka diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat. Semakin kondusif iklim organisasi di tempat kerja maka semakin meningkatkan kepuasan kerja seorang perawat. Iklim organisasi yang menyenangkan memperkaya kepuasan individu pekerja.

Kebijakan yang dapat diberikan berdasarkan implikasi manajerial tersebut adalah pihak manajemen rumah sakit seyogyanya lebih memahami dan menyesuaikan penghargaan yang lebih baik bagi para pegawai khususnya perawat yang telah mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar berupa penghargaan secara materil maupun non materil dan dapat merancang kembali sistem penghargaan sedemikian rupa sehingga mampu memberi kepuasan kerja serta meningkatkan gairah kerja perawat pelaksana. Terkait dengan struktur kerja hendaknya setiap perawat harus jelas tugas dan tanggung jawabnya termasuk pengaturan jadwal tugas serta ada koordinasi yang baik antara perawat agar semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Dari hasil analisis diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja sebesar -3,730. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang artinya stres kerja (*work/job stres*) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) perawat di RSJD Surakarta. Semakin rendah stres kerja yang dialami para perawat RSJD Surakarta maka semakin tinggi kepuasan kerja para perawat tersebut, begitu pula

sebaliknya semakin tinggi stres kerja yang dialami para perawat RSJD Surakarta maka semakin rendah kepuasan kerja para perawat tersebut. Terlebih lagi dari hasil analisis statistik deskriptif stres para perawat di RSJD termasuk sedang didukung dengan kepuasan kerja yang juga termasuk sedang pula. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari Mathew (2013); Haryanto (2014); Husniyah (2015); dan Darr et al (2015) di mana hasil penelitian yang menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja perawat. Semakin tinggi stres kerja perawat maka semakin menurunkan kepuasan kerja dari perawat itu sendiri. Dari hasil penelitian telah terbukti bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja perawat.

Hal ini dapat memberikan implikasi manajerial adalah perawat dapat memajemen stres dengan menerapkan berbagai program pembebasan stres, dengan mendatangi psikiater setiap 1 bulan sekali, menyediakan waktu untuk liburan dan cuti dalam waktu yang cukup. Berdasarkan implikasi manajerial tersebut maka dapat kebijakan yang dapat dilakukan adalah pihak manajemen rumah sakit dapat lebih menyesuaikan antara tupoksi dan tanggung jawab setiap perawat sesuai dengan struktur kerja RSJD sehingga tingkat stres para perawat tidak menjadi semakin tinggi.

4. Gaya kepemimpinan transformasional paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan bahwa koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional (0,539) mempunyai nilai yang paling tinggi dibandingkan nilai koefisien regresi iklim organisasi (0,352) dan stres kerja (-0,272), hal ini berarti hi-

potesis keempat diterima kebenarannya artinya gaya kepemimpinan transformasional (*transformational leadership style*) mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) perawat di RSJD Surakarta dibandingkan iklim organisasi (*organizational climate*) dan stres kerja perawat (*nurse work/job stres*), hal ini sesuai dengan pendapat dari Gill et al (2010) bahwa seorang pemimpin dikatakan bergaya transformasional apabila mereka mampu mengubah situasi, mengubah apa yang biasa dilakukan, bicara tentang tujuan yang luhur, memiliki acuan nilai kebebasan, keadilan dan kesamaan. Pemimpin yang transformasional akan membuat bawahan melihat bahwa tujuan yang mau dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya

Melalui gaya kepemimpinan transformasional nilai-nilai tersebut, diharapkan hubungan baik antar anggota organisasi dapat dibangun sehingga muncul iklim saling percaya di antara anggota organisasi. Pemahaman akan pentingnya hasil usaha harus diterapkan kepada para pegawai termasuk perawat di dalam sebuah rumah sakit. Pengelolaan sumber daya manusia membutuhkan figur seorang pemimpin yang bijaksana dalam segala hal, karena gaya kepemimpinan sangat berpengaruh pada kepuasan kerja dari perawat itu sendiri.

KESIMPULAN

Pada penelitian ini gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, semakin baik gaya kepemimpinan transformasional dimiliki seorang pemimpin maka semakin meningkatkan kepuasan kerja seorang perawat.

Iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, semakin kondusif iklim organisasi di RSJD Surakarta maka sema-

kin meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, Semakin tinggi stres kerja perawat alami maka semakin menurunkan kepuasan kerja dari perawat itu sendiri.

Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja dibandingkan iklim organisasi dan stres kerja, artinya

melalui gaya kepemimpinan transformasional diharapkan hubungan baik antar anggota organisasi dapat dibangun sehingga muncul iklim saling percaya di antara anggota organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia membutuhkan figur seorang pemimpin yang bijaksana dalam segala hal, karena gaya kepemimpinan sangat berpengaruh pada kepuasan kerja dari perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Abd Rahman; Mohd Nazir Mohd Adi; Haris Md. Noor; Abdul Ghafar Abdul Rahman & Tan Yushuang. 2013. The Influence of Leadership Style on Job Satisfaction among Nurses. *Asian Social Science*; Vol. 9, No. 9: 172-178.
- Ahmed, Afaf S., Magda El Molla, D.N.Sc. and Fatma Abed. 2014. Effect of Organizational Climate on Job Satisfaction of Clinical Instructors at the Faculty of Nursing, Cairo Univeristy. *Med. J. Cairo Univ.*, Vol. 82, No. 2, June: 17-21.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arzi, Soureh & Leyla Farahbod. 2014. Relationship of Transformational and Transactional Leadership Style with Job Satisfaction. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business Vol. 6 No.3 July 2014: 187-204*.
- Cahyono, Dwi Han. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja, serta Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia Tbk, Area Denpasar. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 19(1), pp:39-48.
- Danim, Sudarwan dan Suparno. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darr, Irum Sajjad, Muhammad Ahsan-ul-Haq, Quratulain. 2015. Factors Influencing Job Satisfaction of Nurses in Public Hospitals. *Sci.Int.(Lahore)*,27(3),1761-1765,2015.
- Dessler, Garry. 2011. *Manajemen Personalia Edisi 3, Terjemahan Agus Dharma*. Jakarta: Prentallindo.
- Djarwanto, PS. dan Pangestu Subagyo. 2006. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gill, A., Fitzgerald, S., Bhutani, S., Mand, H., and Sharma, S. 2010. The Relationship Between Transformational Leadership and Employee Desire for Empowerment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 22 No. 2, 2010, pp. 263-273.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Haryanto, Wahyu Dwi. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Perawat RSUD Kota Semarang). *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Hawari, Dadang., 2009, Peran Keluarga dalam Gangguan Jiwa. Edisi 21, *Jurnal Psikologi, Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat, Bandung*
- Husniah, Aeni. 2015. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. *Skripsi*. Program Studi Manajemen - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

- Ivancevich, John. M. 2007. *Human Resource Management. Tenth Edition*. New York: McGraw Hill Inc.
- Kassem, Awatef Hassan and Hala Gaber. 2015. Organizational Climate and Its Impact on Nurse's Job Empowerment at Main Mansoura University Hospital and Urology and Nephrology Center. *IOSR Journal of Nursing and Health Science (IOSR-JNHS) Volume 4, Issue 2 Ver. III (Mar.-Apr. 2015), PP 40-48*.
- Latif, Md. Abdul. 2010. Relationship between Organization Climate and Nurses Job Satisfaction in Bangladesh. *Thesis*. Master of Nursing Science (International Program) Prince of Songkla University.
- Lesilolo, Herly Janet. 2012. Kepemimpinan Transformasional dalam Rekonstruksi Peran Agama Di Indonesia. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi Volume 1, Nomor 1, Juni, 2012: 83-93*
- Long, Choi Sang; Wan Mardhia M. Yusof; Tan Owee Kowang; and Low Hock Heng. 2014. The Impact of Transformational Leadership Style on Job Satisfaction. *World Applied Sciences Journal 29 (1): 117-124, 2014*.
- Luthans, Fread. 2008. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Alih Bahasa: Vivin Andika, dkk. Yogyakarta: Andi.
- Mamesah, Marline Merke dan Amiartuti Kusmaningtyas. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis Dan Sektor Publik (JAMBSP) Vol. 5 No. 3 – Juni 2009: 349 – 368*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mathew, Ms. Neenu Ann. 2013. Effect of Stres on Job Satisfaction Among Nurses in Central Kerala. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) Volume 7, Issue 2 (Jan. - Feb. 2013), PP 47-51*.
- Mathis, R., L & Jackson. J.H. 2011. *Human Resource Management (13th ed.)*. South Western Cengage Learning.
- Metwally, Ayman H., Nada El-bishbishy and Yehia Sabri Nawar. 2014. The impact of transformational leadership style on employee satisfaction. *The Business & Management Review, Volume 5 Number 3 November 2014 International Trade & Academic Research Conference (ITARC), 3-4th November 2014 UK: 32-42*.
- Munandar, A. S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Noe, R. A., Hollenbeck, J.R., Wright, P. M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (6th ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Pujiastuti. 2013. Pengaruh Penghargaan, Stres Kerja dan Jenis Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Proceeding Seminar Nasional Danncall For Papers Sancall, Surakarta, 23 Maret 2013*.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, P. Stephen. 2010. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Alih Bahasa Handayana Pujaatmika. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.
- Rosnaniar. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Ince Abdul Moeis Samarinda. *Artikel Imiah*. Makassar: Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar.
- Runtu, Delon Y.N. dan M.M. Nilam Widyarini. 2009. Iklim Organisasi, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja pada Perawat. *Jurnal Psikologi Volume 2, No. 2, Juni 2009: 107-112*.

- Sari, Ike Arlyta dan Zaili Rusli. 2014. Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Efektivitas Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Pembangunan, Volume 2, Nomor 2, Maret 2014, hlm. 115-226.*
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010 *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suhanto, Edi. 2009. Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Bank Internasional Indonesia. *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Turner Reneé Roberts, Pamela S. Hinds, John Nelson, Juanda Pryor, Nellie C. Robinson, and Jichuan Wang. 2014. Effects of Leadership Characteristics on Pediatric Registered Nurses' Job Satisfaction. *Pediatric Nursing/September-October 2014/Vol. 40/No. 5: 236.*
- Wibowo. 2011. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Wong, Donna L. 2009. *Buku Ajar Keperawatan Pediatrik*. Jakarta: EGC.
- Yo, Putu Melati Purbaningrat. 2015. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 5, 2015: 1149-1165.*