

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap RSUP Fatmawati Jakarta

Abdul Aziz

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju

Jln. Harapan Nomor 50, Lenteng Agung-Jakarta Selatan 12610, Telp : (021) 78894045

Email : az.mandiri@yahoo.com

Abstrak

Seorang perawat yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan loyal terhadap organisasinya dan akan meningkatkan kinerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap RSUP Fatmawati Jakarta. Rancangan penelitian yang digunakan adalah non eksperimental dengan analitik cross sectional. Analisis data menggunakan uji regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan alat penelitian berupa kuesioner yang diberikan kepada responden, yaitu perawat rawat inap RSUP Fatmawati Jakarta. Responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Teknik analisis data digunakan Program SPSS Versi 24.0. Berdasarkan hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja $p=0,000$. Secara parsial berdasarkan analisis regresi linear menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $p=0,000$. Selanjutnya hasil analisis parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai $p=0,000$.

Kata kunci : Perilaku kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja

Abstract

An nurses who has a high job satisfaction will be loyal to the organization and will improve performance so that organizational goals can be achieved. This study was conducted to determine the effect of leadership behavior and organizational culture on job satisfaction For Hospitalized Nurses in Fatmawati General Hospital, Jakarta. The design of the study was a nonexperimental cross sectional analytic. Analysis of data using multiple linear regression to determine the effect of the independent variable relationship to the dependent variable. Collecting data in this study using research tools such as questionnaires given to the respondents, namely permanent employees For Hospitalized Nurses in Fatmawati General Hospital, Jakarta. Respondents in this study were 85 people. Data analysis technique was used Program SPSS Version 24.0. Based on the results of a linear regression analysis showed that there is a positive and significant effect between leadership behavior and organizational culture together on nurses job satisfaction $p = 0.000$. Partially based on linear regression analysis showed that leadership behavior positive and significant effect on nurses job satisfaction $p = 0.000$. Furthermore, the results show that the partial analysis of organizational culture positive and significant effect on nurses job satisfaction $p = 0.000$.

Keywords : Leadership Behavior and Organization Culture, Job Satisfaction

Pendahuluan

Kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit merupakan hal penting dalam implementasi terhadap tujuan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit. Dengan kata lain, bahwa optimalisasi pencapaian tujuan program-program pelayanan kesehatan di Rumah Sakit yang telah direncanakan, kepuasan kerja perawat rawat inap Rumah Sakit, memegang peranan besar. Indikasi ketidakpuasan kerja juga terjadi dalam lingkungan organisasi layanan publik seperti RSUP Fatmawati Jakarta, khususnya dialami perawat yang bekerja di rawat inap yang ditandai dengan data skunder bahwa turnover perawat yang tinggi dengan jumlah kunjungan pasien yang meningkat di era BPJS saat ini, menjadi masalah utama yang dihadapi Manajemen Sumber Daya Manusia RSUP Fatmawati.

Lebih lanjut indikasi adanya ketidakpuasan perawat rawat inap yaitu jumlah turnover perawat di RSUP Fatmawati Jakarta tiga tahun terakhir, Tahun 2015 sebanyak 21 orang perawat, Tahun 2016 sebanyak 85 perawat, dan tahun 2017 sampai bulan November tercatat sebanyak 46 perawat.¹ Indikasi adanya ketidakpuasan kerja yang tinggi tidak akan, dengan sendirinya dan dengan hal lain, menjaga turnover rendah, namun kelihatannya ini membantu.² Di sisi lain, jika ada ketidakpuasan kerja yang cukup besar, kemungkinan ada turnover tinggi.³ Tentu saja, variabel-variabel lain juga termasuk ke dalam keputusan karyawan untuk berhenti kerja di suatu tempat selain dari kepuasan kerja. Misalkan, usia, jabatan dalam organisasi, dan komitmen pada organisasi mungkin berperan.^{4,5} Selanjutnya peneliti memperoleh hasil survei data angka kepuasan pegawai tahun 2015 tercatat 77,20%, kemudian pada 2016 tercatat 78,99% dan pada tahun 2017 tercatat 78,19%.⁶

Kepemimpinan dan budaya menjadi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja baik secara bersama-sama maupun secara parsial

memiliki pengaruh yang signifikan hal ini didukung hasil penelitian Sari et al,⁷ yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Yogyakarta. Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan $p=0,000$. Secara parsial berdasarkan analisis regresi linear menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai $p=0,000$. Selanjutnya hasil analisis parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai $p=0,002$.

Mencermati permasalahan dan kenyataan yang ada, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian secara mendalam tentang perilaku kepemimpinan dan budaya organisasi dalam rangka peningkatan kepuasan kerja perawat yang bekerja di rawat inap RSUP Fatmawati Jakarta.

Metode

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah non eksperimental dengan analitik *cross sectional*. Analisis data menggunakan uji regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan alat penelitian berupa kuesioner. Populasi yang diteliti sebesar 588 perawat, Sampel pada penelitian ini adalah perawat pelaksana yang bekerja di perawatan rawat inap RSUP Fatmawati Jakarta berdasarkan perhitungan sebesar 85 Perawat pelaksana. Teknik analisis data digunakan Program SPSS Versi 24.0.

Hasil

Menerangkan besarnya korelasi (R), Koefisien Determinasi (R²), Koefisien

Determinasi yang disesuaikan (adjusted R²) dan Standard Error. Koefisien Korelasi

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Variabel Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	R	R ²	Persamaan Garis	t	Pv
Perilaku Kepemimpinan	0,678	0,460	Kepuasan Kerja = 18,252 + 0,574 Perilaku Kepemimpinan	8,405	0,000
Budaya Organisasi	0,646	0,418	Kepuasan Kerja = 17,006 + 0,590 Budaya Organisasi	7,714	0,000

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Pengaruh Variabel Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Model	R	R ²	Persamaan Garis	t	Pv
1	0,772	0,596	Kepuasan Kerja = 7,385 + 0,406 Perilaku Kepemimpinan + 0,383 Budaya Organisasi	7,661	0,000

sebesar 0.678 menunjukkan hubungan yang kuat antara Variabel Perilaku kepemimpinan (X1), dengan Variabel Kepuasan kerja perawat rawat inap RSUP Fatmawati Jakarta (Y). Koefisien Determinasi (R²) sebesar 0.460 x 100% = 46% memberi pengertian bahwa 46 % Variabel Kepuasan kerja perawat rawat inap RSUP Fatmawati Jakarta (Y) sangat ditentukan oleh Variabel Perilaku kepemimpinan (X1). Sedangkan sisanya 54 % (yang didapat dari 100%-46%) berasal dari faktor lain.

Persamaan Regresi Linear Sederhana: $Y = 18.252 + 0.574 X1$. Dari persamaan tersebut di atas dapat diuraikan sebagai berikut: Konstanta (a) = 18.252. Artinya, tanpa perlu adanya Variabel Perilaku kepemimpinan (X1) maka Kepuasan kerja perawat rawat inap Jakarta (Y) sudah memperoleh nilai sebesar 18.252. Koefisien regresi X1 (b1) = 0.574 Artinya, dimisalkan saja nilai Variabel Perilaku kepemimpinan (X1) sebesar 1, maka akan memberikan tambahan pada Variabel Kepuasan kerja (Y) sebesar 0.574 karena merupakan hasil perkalian antara 0.574 dengan X1 yang bernilai 1. Selanjutnya t Hitung = 8.405, t Tabel pada (0.025; n - k) di mana n = jumlah sample ; k = jumlah variable maka t Tabel (0.025; 83) = 1.990. Dengan demikian, t Hitung > t Tabel, 8.405 > 1.990 maka Ho1 ditolak, sedangkan Ha2 diterima Artinya, ada pengaruh Variabel Perilaku

Kepemimpinan (X1) terhadap Variabel Kepuasan Kerja perawat rawat inap Jakarta (Y).

Menerangkan besarnya korelasi (R), Koefisien Determinasi (R²), Koefisien Determinasi yang disesuaikan (adjusted R²) dan Standard Error. Koefisien Korelasi sebesar 0.646 menunjukkan hubungan yang kuat antara Variabel Budaya organisasi (X2), dengan Variabel Kepuasan kerja (Y). Koefisien Determinasi (R²) sebesar 0.418 memberi pengertian bahwa 41,8 % Variabel Kepuasan kerja (Y) ditentukan oleh Variabel Budaya organisasi (X2). Sedangkan sisanya 58.2% berasal dari faktor lain yang belum di teliti.

Persamaan Regresi Linear Sederhana : $Y = 17.006 + 0.590X2$. Dari persamaan tersebut di atas dapat diuraikan sebagai berikut : Konstanta (a) = 17.006. Artinya, tanpa perlu adanya Variabel Budaya organisasi (X2) maka Kepuasan kerja perawat rawat inap Jakarta (Y) sudah memperoleh nilai sebesar 17.006. Koefisien regresi X2 (b2) = 0.590. Artinya, dimisalkan saja nilai Variabel Budaya oraganisasi (X2) sebesar 1, maka akan memberikan tambahan pada Variabel Kepuasan kerja perawat rawat inap Jakarta (Y) sebesar 0.590 karena merupakan hasil perkalian antara 0.590 dengan X1 yang dimisalkan bernilai 1. Selanjutnya t Hitung = 7.714, t Tabel pada (0.025; n - k) di mana n = jumlah sample ; k = jumlah variable maka t Tabel (0.025; 83) = 1.990.

Dengan demikian, $t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}}$, $7.714 > 1.990$ maka H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima Artinya, ada pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y).

Menerangkan besarnya korelasi (R), Koefisien Determinasi (R^2), Koefisien Determinasi yang disesuaikan (adjusted R^2) dan Standard Error. Koefisien Korelasi sebesar 0.772 menunjukkan hubungan yang kuat antara Variabel Bebas (Variabel Perilaku kepemimpinan, Variabel Budaya organisasi) dengan Variabel Terikat (Kepuasan kerja). Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0.596 memberi pengertian bahwa 59,6% Variabel Kepuasan kerja (Y) sangat ditentukan oleh Variabel Perilaku kepemimpinan (X1), dan Variabel Budaya organisasi (X2) dan. Sedangkan sisanya 40,4% dari 100%-59,6 % dari faktor lain.

Persamaan Regresi Linear Berganda: $Y = 7.385 + 0.406 X_1 + 0.383 X_2$. Dari persamaan tersebut di atas dapat diuraikan sebagai berikut : Konstanta (a) = 7.385.

Artinya, tanpa perlu adanya Variabel Perilaku kepemimpinan (X1), dan Variabel Budaya organisasi (X2) dimana Kepuasan kerja perawat rawat inap (Y) sudah memperoleh nilai sebesar 7.385. Koefisien regresi X1 (b_1) = 0.406

Artinya, dimisalkan saja nilai Variabel Perilaku Kepemimpinan (X1) sebesar 1, maka akan memberikan tambahan pada Variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.406 karena merupakan hasil perkalian antara 0.406 dengan X1 yang dimisalkan bernilai 1. Koefisien regresi X2 (b_2) = 0.383, Artinya, dimisalkan saja nilai Variabel Budaya organisasi (X2) sebesar 1, maka akan memberikan tambahan pada variabel Kepuasan kerja perawat rawat inap (Y) sebesar 0.383 karena merupakan hasil perkalian antara 0.383 dengan X2 yang dimisalkan bernilai 1.

$t_{\text{Hitung}} = 7.661$, t_{Tabel} pada (0.025; $n - k$) di mana n = jumlah sample ; k = jumlah variable maka t_{Tabel} (0.025; 83) = 1.990. Dengan demikian, dari $t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}}$, $7.661 > 1.990$ maka H_0

ditolak , sedangkan H_a diterima Artinya, ada pengaruh Variabel Bebas (Variabel Perilaku Kepemimpinan-X1 dan Variabel Budaya Organisasi-X2) terhadap Variabel Terikat (Variabel Kepuasan Kerja Perawat rawat inap RSUP Fatmawati Jakarta-Y).

Pembahasan

Pengaruh Perilaku kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja

Pengujian hipotesis pertama menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif antara perilaku kepemimpinan (X-1) terhadap kepuasan kerja (Y), ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara perilaku kepemimpinan dengan kepuasan kerja cukup positif, artinya makin baik perilaku kepemimpinan maka makin tinggi kepuasan kerja. hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}}$, $8.405 > 1.990$ maka H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima artinya, ada pengaruh perilaku kepemimpinan (X1) terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap Jakarta (Y), sebesar 46 % Variabel Kepuasan kerja perawat rawat inap RSUP Fatmawati Jakarta (Y) sangat ditentukan oleh Variabel Perilaku kepemimpinan (X1). Sedangkan sisanya 54 % (yang didapat dari 100%-46%) berasal dari faktor lain yang belum dapat dilakukan penelitian, angka r menunjukkan bahwa korelasi perilaku kepemimpinan (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y) adalah 0,678. Angka 0,678 menunjukkan hubungan kuat, dengan nilai signifikansi $p = 0,000 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, diterima.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan kerja perawat Rawat Inap RSUP Fatmawati

Pengujian hipotesis kedua menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif antara budaya organisasi (X-2) terhadap kepuasan kerja (Y), ini memberikan pengertian bahwa

keterkaitan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja positif, artinya makin baik budaya organisasi maka makin tinggi kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t Hitung $> t$ Tabel, $7.714 > 1.990$ maka H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima artinya, ada pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap Jakarta (Y) sebesar 41,8% Variabel Kepuasan kerja perawat rawat inap RSUP Fatmawati Jakarta (Y) ditentukan oleh Variabel Budaya Organisasi (X2). Sedangkan sisanya 59,2 % (yang didapat dari $100\% - 41,8\%$) berasal dari faktor lain yang belum diteliti dengan nilai signifikansi $p = 0,000 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh perilaku budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, diterima.

Pengaruh Perilaku kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis ketiga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif perilaku kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X-2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja (Y), ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan perilaku kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X-2) dengan kepuasan kerja positif, artinya makin baik perilaku kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X-2) maka makin tinggi kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t Hitung $> t$ Tabel, $7,661 > 1.990$ maka H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima artinya, ada pengaruh perilaku kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap RSUP Fatmawati Jakarta (Y) sebesar 59,6 % sedangkan sisanya ($100\% - 59,6\%$) = 40,4% yang belum diteliti dalam penelitian ini dengan nilai signifikansi $p = 0,000 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh perilaku kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, diterima.

Kesimpulan

Terdapat pengaruh langsung yang positif antara perilaku kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara perilaku kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja cukup positif, artinya makin baik perilaku kepemimpinan dan budaya organisasi maka makin tinggi kepuasan kerja.

Saran buat manajemen yaitu menyusun program pengembangan SDM melalui workshop dan pelatihan mengenai peran budaya organisasi dan peran kepala ruangan mengaktualisasikan tugas keseharian memberikan asuhan keperawatan dalam mewujudkan kepuasan kerja perawat rawat inap dengan mengikuti keilmuan keperawatan terkini, menyusun program pengembangan kompetensi perawat, workshop, dan sharing knowledge antar perawat, menyusun Program mengembangkan pendidikannya formal dan non formal dengan mensinkronisasi kebutuhan sesuai bidang dan pekerjaannya, menyusun anggaran pengembangan SDM sesuai dengan kondisi permasalahan yang dihadapi perawat rawat inap, mengkomunikasikan nilai-nilai budaya organisasi Inovasi, berorientasi pada hasil, berorientasi pada tim juga sekaligus nilai-nilai budaya RSUP fatmawati yaitu tata nilai yang dimiliki RSUP Fatmawati yaitu "PROAKTIF" artinya bermakna, Peduli: selalu tanggap terhadap kebutuhan pelanggan, profesional: melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi (pengetahuan, keterampilan, sikap dan pekabudaya), Integritas: selalu bertindak konsisten sesuai dengan kebijakan dan kode etik, komitmen: dalam bekerja, pikiran fokus diarahkan pada tugas dan usahanya dengan selalu berupaya untuk memperoleh hasil yang maksimal, teamwork: dalam melakukan pekerjaan selalu saling mengerti dan mendukung satu samalain, Inovatif: dalam melakukan

kegiatan selalu berupaya untuk menciptakan hal yang baru.

Daftar Pustaka

1. Data Sekunder Turnover RSUP Fatmawati Tahun 2015-2017.
2. Luthans, Fred. 2008. *Organizational Behavior* 11th edition. New York: McGraw-Hill /Irwin.
3. Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi* terjemahan Suprianto. Jakarta: Indeks.
4. Schermerhorn Jr. 2012 John R., James G., Hunt, Richard N. Osborn dan Mary Uhl-Bein. *Organizational Behavior* 12th Edition. Inchooken: John Wiley & Sons Inc
5. Slocum Jr, John W., Don Hellriegel. 2009. *Principles of Organizational Behavior*, 12th edition. Canada: Cengage Learning Nelson Education, Ltd.
6. Survey kepuasan kerja pegawai tahun 2016 dan 2017. RSUP Fatmawati.
7. Sari et al. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Yogyakarta.