



Pengaruh Stres Kerja dan Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Abdul Aziz

Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju
Jl. Harapan No.50 Lenteng Agung, Jakarta Selatan, Telp 021-78894045
Email: Az.mandiri@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya fenomena yang sering terjadi dalam era globalisasi dan mengakibatkan adanya perubahan dengan tuntutan tertentu pada tenaga kerja. Penelitian ini secara khusus menguji tiga variabel elemen-elemen kepuasan kerja yang terdiri stress kerja, perilaku kepemimpinan dan kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stres kerja, dan perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Data dikumpulkan melalui metode survei terhadap 58 orang perawat yang diperoleh dengan menggunakan teknik proporsional sampling. Hasil penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara stress kerja dengan kepuasan kerja perawat ($P_v=0,009$; $B=-335$) dan terdapat hubungan yang positif antara perilaku kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat ($P_v=0,024$; $B=0,381$).

Kata Kunci : Kepuasan kerja, perawat, stress kerja, perilaku kepemimpinan

Abstract

This research is motivated by the phenomena that often occur in the era of globalization and cause changes with certain demands on the workforce. This study specifically examines three variables of elements of job satisfaction consisting of work stress, leadership behavior and job satisfaction. The purpose of this study was to determine the effect of work stress and leadership behavior on job satisfaction. Data were collected through a survey method of 58 nurses obtained using proportional sampling techniques. The results of the study using multiple linear regression analysis showed that there was a negative relationship between job stress and nurse job satisfaction ($P_v = 0.009$; $B = -335$) and there was a positive relationship between leadership behavior and nurse job satisfaction ($P_v = 0.024$; $B = 0.381$).

Keywords: Job satisfaction, nurses, work stress, leadership behavior

Pendahuluan

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan tentunya sangat menginginkan tingkat kepuasan kerja yang maksimal, namun pada kenyataannya keinginan karyawan tersebut belum dapat dirasakan oleh semua karyawan, hal ini yang dirasakan pada perawat Rumah Sakit X Jakarta, hal ini bisa saja perawat yang pindah kerja ketempat lain karena adanya stres kerja yang dialami perawat sehingga berdampak pada menurunkan kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan pandangan Kreitner & Kinicki,¹ yang menyatakan bahwa stres memiliki konsekuensi terhadap psikologis/sikap, perilaku, kognitif, dan kesehatan fisik seseorang. Sejumlah penelitian besar memberikan data pendukung efek-efek negatif dari stres yang dirasakan pada banyak aspek kehidupan. Stres di tempat kerja secara negatif berpengaruh dengan kepuasan kerja, komitmen organisasional, emosi positif, kinerja, dan turnover/berhenti kerja. Pimpinan perawat, belum dapat sepenuhnya memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja perawat sehingga berdampak pada produktivitas kerja yang menjadi tidak maksimal. Semestinya pimpinan perawat berperan aktif menciptakan kepuasan kerja yang maksimal sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas perawat rawat inap pandangan ini sesuai yang dikemukakan Jason A. Colquitt,² bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Artinya jika pimpinan perawat mengerahkan kemampuannya dan mengajak bawahannya untuk mencapai tujuan organisasinya maka berpengaruh terhadap pada peningkatan kepuasan kerja pegawai. Sesuai hasil penelitian Ramdhani, dkk menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala ruang di Rumah Sakit Jasa berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat.³ Penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara

kepemimpinan kepala ruang terhadap kepuasan kerja perawat sebesar 19%.

Kecelakaan kerja seperti tertusuk jarum suntik, hal ini bisa terjadi disebabkan oleh adanya stres kerja, kelelahan, kecemasan, dan hilangnya konsentrasi kerja yang berdampak menurunkan kepuasan kerja. Hal ini sependapat dengan yang dikemukakan Robbins,⁴ bahwa salah satu dampak stress secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dan dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan dampak dari stress terhadap kepuasan. Penelitian yang relevan seperti penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu seperti penelitian Hsien membuktikan bahwa, stres memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja (P value = -0,52).⁵ Hasil penelitian Runtu menyatakan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada perawat rawat inap Rumah Sakit X Jakarta Timur.⁶

Kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit merupakan hal penting dalam implementasi terhadap tujuan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit. Menurut Schemerhorn kepuasan kerja adalah tingkatan sejauh mana seseorang merasa positif terhadap suatu pekerjaan, yaitu sebuah sikap yang merefleksikan perasaan seseorang terhadap pekerjaan, rekan kerja dan lingkungan kerja.⁷ Terdapat lima komponen dari kepuasan kerja tersebut adalah : (a) Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*) yaitu : tanggung jawab, minat dan pertumbuhan. (b) Kualitas supervisi (*Quality of supervision*) yaitu : bantuan teknis dan dukungan social. (c) Hubungan dengan rekan sekerja (*Relationship with coworkers*) yaitu : keharmonisan social dan respek. (d) Kesempatan promosi (*Promotion Opportunities*) yaitu: kesempatan untuk kemajuan lebih lanjut. (e) Upah (*Pay*) yaitu: kecukupan dan keadilan.

Mencermati permasalahan dan kenyataan yang ada, bahwa pihak

manajemen perlu mengakomodir dan menindak lanjuti keadaan yang dihadapi perawat agar mereka merasa nyaman untuk bekerja. Berdasarkan permasalahan hal tersebut diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang nyata serta menganalisa, tentang pengaruh stres kerja dan perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik regresi linier berganda. Variabel yang dimaksud dalam penelitian ini adalah stres kerja (X_1), perilaku kepemimpinan diberi simbol (X_2), dan kepuasan kerja diberi simbol (Y). Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja pada ruang perawatan rawat inap yang sudah berkeluarga di lingkungan Rumah Sakit X Jakarta. Adapun anggota populasi berjumlah 138 orang perawat rawat inap. Penelitian ini menggunakan model regresi linier maka penetapan sampel harus memenuhi asumsi model tersebut yaitu menggunakan *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dari hasil perhitungan sampel didapat jumlah sampel sebanyak 58 orang perawat Rumah Sakit X Jakarta. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tanggapan responden yang diperoleh

melalui kuesioner tentang stress kerja, perilaku kepemimpinan dan kepuasan kerja perawat yang yang bekerja di perawatan rawat inap Rumah Sakit X Jakarta.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan dalam kuesioner yang kemudian dibagikan kepada responden Perawat yang bekerja di perawatan rawat inap Rumah Sakit X Jakarta. Pengujian validitas instrumen digunakan korelasi Pearson's Product Moment Kriteria valid atau tidaknya butir instrumen dilakukan dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir dinyatakan valid, dan sebaliknya, jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka butir dinyatakan gugur dengan taraf signifikansi pada $\alpha = 0,01$ dengan $dk = n-1$.

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel stres kerja dan perilaku kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat. Analisis ini dimulai dengan menseleksi kandidat variabel yang masuk model dengan melakukan analisis bivariat. Variabel yang memiliki $Pv \leq 0,025$ akan menjadi kandidat model multivariat. Pada analisis ini, semua variabel independen (stres kerja dan perilaku kepemimpinan) masuk menjadi kandidat. Setelah itu variabel yang masuk ke dalam kandidat model multivariat dianalisis secara bersamaan. Variabel yang valid dalam model multivariat adalah variabel yang mempunyai $Pv < 0,05$.

Hasil

Tabel 1. Hasil Analisi Regresi Linier

Model	R^2	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.540	113.838	23.195		4.908	.000
X_1 -Stres kerja		-.261	.157	-.335	-2.569	.009
X_2 -Perilaku kepemimpinan		.392	.126	.381	2.922	.024

Dependent Variable: Y= Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas di dapatkan suatu persamaan garis regresi sebagai berikut : $\hat{Y} = -0,335 X_1 + 0,381 X_2 + e$. Dari persamaan regresi linear berganda tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi stres kerja sebesar -0,335 bernilai negatif itu berarti bahwa dengan adanya peningkatan stres kerja maka kepuasan kerja akan menurun. Nilai koefisien regresi perilaku kepemimpinan sebesar 0,381 menunjukkan parameter positif sebesar yang berarti bahwa dengan adanya peningkatan perilaku kepemimpinan maka kepuasan kerja akan meningkat.

Sesuai hasil penelitian pada tabel 1 diperoleh nilai t hitung untuk variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar -2,569, dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$ pada degree of freedom tabel diperoleh t tabel sebesar 2 dengan data tersebut diperoleh nilai $t_{hit} < t_{tab}$ ($-2,569 < -2$) dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat. Berdasarkan pada langkah-langkah pengujian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, artinya bahwa hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat dapat diterima. Sesuai hasil output program komputer diperoleh nilai t hitung untuk variabel perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 2,922 dengan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$ pada degree of freedom diperoleh t tabel sebesar dengan data tersebut diperoleh nilai $t_{hit} > t_{tab}$ ($2,922 > 2$) dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif antara perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat. dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut mampu menerima hipotesis ke dua, sehingga dugaan adanya pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat terbukti atau dapat diterima. Berdasarkan pada tabel 1 di atas diketahui angka R^2 sebesar 0,540. Dari nilai ini dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja dan perilaku kepemimpinan menjelaskan keragaman dari dependent

variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 54,0%. Sedangkan sisanya sebesar 46 (100%- 54,0%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model persamaan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh langsung negatif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian telah teruji melalui penelitian ini bahwa stres kerja berpengaruh langsung negatif terhadap kepuasan kerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja karyawan merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi berpikir. Apabila stress menjadi terlalu besar, dimana akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan sehingga hal itu akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja perawat perawatan rawat inap. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Robbins bahwa salah satu dampak stress secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dan dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan dampak dari stress terhadap kepuasan.⁶ Hal ini juga sejalan dengan yang dikemukakan Kreitner & Kinicki yang menyatakan bahwa stress memiliki konsekuensi terhadap psikologis/sikap, perilaku, kognitif, dan kesehatan fisik.¹ Sejumlah penelitian besar memberikan data pendukung efek-efek negatif dari stress yang dirasakan pada banyak aspek dari kehidupan kita. Stress di tempat kerja secara negatif berpengaruh dengan kepuasan kerja, komitmen organisasional, emosi positif, kinerja, dan *turnover*/berhenti kerja. Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Sugeng Purwanto dan Sri Mulyani yang menyimpulkan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.⁸ Adanya konflik kerja antara pimpinan maupun dengan rekan kerja juga akan mempengaruhi tingkat stress kerja karyawan. Karyawan dengan beban kerja yang berakibat bertambahnya

jam kerja atau lembur juga akan mempengaruhi stress kerja karyawan yang berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian telah teruji melalui penelitian ini bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan perawat. Hal ini berarti jika usaha yang dilakukan pimpinan perawat akan berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa perilaku kepemimpinan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dimana setiap perawat akan merasa nyaman dengan kepemimpinan atasannya, sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja secara optimal. Colquitt yang mengartikan kepemimpinan adalah penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktifitas pengikut terhadap pencapaian tujuan.² Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Stephen P. Robbins,⁴ bahwa kinerja dan kepuasan karyawan dipengaruhi secara positif bila pemimpin mengimbangi hal-hal yang kurang dalam diri karyawan atau dalam situasi kerja. Hasil temuan peneliti juga sejalan dengan hasil penelitian Ramdhani, dkk yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala ruang di Rumah Sakit Jasa berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat.³

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa peningkatan stres kerja dapat berakibat kepada penurunan kepuasan kerja perawat. Selain itu terdapat pengaruh langsung positif perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa peningkatan pada perilaku kepemimpinan berpengaruh kepada peningkatan kepuasan kerja perawat.

Daftar Pustaka

1. Kreitner R & Kinicki A. *Organizational Behavior*, 7th edition. New York McGraw-Hill Irwin; 2007.
2. Colquitt & Jason A. *Organization Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw Hil Irwin; 2009.
3. Ramdhani, Marchaban dan Sumarni. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Terhadap Kepuasan Kerja Perawat (Studi Kasus di Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya). *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi*. 1 (4): 216-220; 2011.
4. Robbins SP. *Prilaku Kepemimpinan edisi kesepuluh terjemahan Benyamin Molan*. Jakarta: Gramedia; 2006.
5. Hsien, Wen Ching Sheng. *Research Article Effects of Job Rotation and Role Stress Among Nurses on Job Satisfaction and Organizational Commitment*. Taiwan: BioMed Central Ltd; 2009.
6. Runtu. *Iklim Organisasi, Stres kerja dan kepuasan Kerja Perawat*, Jakarta Fak. Psikologi Univ. Gunadharma; 2002.
7. Schermerhorn. *Organizational Behavior 12th Edition*. Inchohoven: John Wiley & Sons Inc.; 2012.
8. Purwanto S dan Mulyani S. *Pengaruh Stres Kerja dan Afektivitas Negatif terhadap Pemberdayaan Psikologis, Kepuasan Kerja, dan Kinerja*. Universitas Wijaya Kusuma Surabaya; 2009.