



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph1304>

HUBUNGAN STRESS KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT
DI RSUD KABUPATEN BARRU TAHUN 2020

^KFebrizka Hayati¹, Wardiah Hamzah², Arny Risqyani Rusyidi³, Ella Andayanie⁴, Nurgahayu⁵

^{1,3,4,5} Peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

² Peminatan Kesehatan Lingkungan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi (^K): febrizkahayati02@gmail.com

febrizkahayati02@gmail.com¹, wardiah.hamzah@umi.ac.id², arni_mars@yahoo.com³,

ella_andayanie@yahoo.com⁴, nurgahayu.nurgahayu@umi.ac.id⁵

(085342155130)

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan faktor yang berpotensi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah stress kerja. Tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan serta ketidakpuasan kerja dapat merupakan penyebab timbulnya stress. Berdasarkan observasi dan wawancara di RSUD Kabupaten Barru, ditemukan beberapa permasalahan, yakni beberapa karyawan, menyatakan bahwa terdapat masalah stress kerja yang berlebihan dan kepuasan kerja perawat yang mulai menurun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stress kerja terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat UGD dan ICU RSUD Kabupaten Barru Tahun 2020. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel berjumlah 37 responden. Data diperoleh menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan uji *chi square*. Hasil analisis uji *chi-square* dengan $\alpha=0,05$ menunjukkan bahwa nilai *p*-value untuk tuntutan tugas perawat nilai *p* = 0,032, tuntutan peran nilai *p* = 0,023, tuntutan pribadi nilai *p* = 0,226, kepemimpinan organisasi nilai *p* = 0,017. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan tuntutan pribadi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Barru. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk memperdalam penelitian ini dengan memberikan solusi mengenai cara untuk meminimalisir stress kerja yang dialami yang dapat berhubungan terhadap kepuasan kerja perawat di rumah sakit Barru.

Kata Kunci: Tuntutan tugas; tuntutan peran; tuntutan pribadi; kepemimpinan organisasi; kepuasan kerja.

PUBLISHED BY :

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal
Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI

Address :

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)
Makassar, Sulawesi Selatan.

Email :

jurnal.woph@umi.ac.id

Phone :

+62 853 9504 1141

Article history :

Received : 28 Agustus 2020

Received in revised form : 9 Oktober 2020

Accepted : 13 Oktober 2020

Available online : 30 Oktober 2020

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRACT

Job satisfaction is a potential factor in improving employee performance. One of the factors that affect the job satisfaction is job stress. The demands of work that do not match the ability and dissatisfaction of the work can be the cause of the onset of stress. Based on observations and interviews at Barru Regency Hospital, there are several problems, namely some employees, stating that there are problems of excessive work stress and job satisfaction of nurses that are starting to decline. This research aims to find out the relationship of work stress to the job satisfaction of nurses in the emergency room and icu of Barru District Hospital year 2020. The type of research used is quantitative research. The sample of 37 respondents. The data was obtained using a questionnaire. Data analysis was conducted univariate and bivariate using chi square test. The results of the chi-square test analysis with $\alpha=0.05$ show that the p-value for the nurse task demands $p= 0.032$, the role demands the p value = 0.023, the personal demands of the p value = 0.226, the organization's leadership value $p = 0.017$. From the results of this study, it can be concluded that there is no personal connection to the job satisfaction of nurses in Barru Regency Hospital. It is hoped that further researchers will deepen this research by providing solutions on how to minimize the work stress experienced that can be related to the job satisfaction of nurses at Barru hospital.

Keywords: Job demands; role demands; personal demands; organizational leadership; job satisfaction.

PENDAHULUAN

Instansi atau organisasi pada umumnya akan berdasar kepada perencanaan yang telah disusun untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai di masa depan dengan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan personal dalam mewujudkan tujuan tersebut. Maka dari itu suatu organisasi memiliki sumber daya yang memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Namun untuk menciptakan seseorang memiliki kemampuan dibidang tertentu maka perlu memiliki strategi memperbaiki Sumber Daya Manusia (SDM).

Menurut data yang dipublikasikan oleh *United Nation Development Report Programme* (UNDP), kualitas SDM kita berada pada posisi memprihatinkan. Laporan UNDP itu memuat angka indeks kualitas SDM (*Human Development Index –HDI*) dari 174 negara di Dunia. Hasil laporan itu sangat mengejutkan dan memprihatinkan, yaitu Indonesia berada pada peringkat 102. Dapat dibayangkan betapa rendahnya daya saing Indonesia untuk memperoleh posisi kerja yang baik dalam era Global.¹

Menurut Prasetyo tahun 2019 Seorang karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja mereka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik.²

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Idris (2019) kepuasan kerja 75% mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan suatu instansi. Semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai maka semakin tinggi pula kinerja untuk mencapai tujuan suatu instansi. Apabila terjadi kenaikan satu satuan untuk kepuasan kerja akan diikuti kenaikan terhadap kinerja pegawai.³

Kepuasan kerja karyawan memiliki peran yang sangat penting terhadap kinerja suatu organisasi. Hal ini penting untuk mengetahui bagaimana karyawan dapat dipertahankan melalui membuat mereka puas dan termotivasi untuk mencapai hasil yang luar biasa. Target dan prestasi suatu organisasi tergantung pada kepuasan karyawannya. Maka sebab itu dapat dipastikan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah stress kerja.

Berdasarkan observasi dan wawancara di RSUD Kabupaten Barru, ditemukan beberapa permasalahan yakni beberapa karyawan, menyatakan bahwa terdapat masalah stress kerja yang berlebihan dan kepuasan kerja perawat yang mulai menurun.

Akbar et al. (2011) melakukan penelitian yang mengenai hubungan antara pemberdayaan dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan hubungan yang signifikan antara pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja, hal tersebut menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat pemberdayaan karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.⁴

Menurut Mangkunegara (2009) stress kerja diartikan sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.⁵ Kepuasan kerja karyawan perlu mendapat perhatian sebagaimana As'ad (2004:103) menyatakan pendapatnya bahwa betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila pekerja tidak menjalankan tugas dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang sebenarnya dapat dicapai. Banyak hal yang menyebabkan karyawan tersebut merasa tidak gembira, selain masalah kompensasi yang diterimanya juga bisa disebabkan karena hubungan antar sesama rekan yang tidak harmonis dan peran yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan. Namun tetap saja masalah yang sering menyebabkan pekerja tidak puas adalah kompensasi.⁶

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Frey (2018) stresss kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Pikiran Rakyat Bandung. Hal tersebut dapat menjadi perhatian penting bagi perusahaan dikarenakan ketika stress kerja karyawan meningkat maka kepuasan kerja akan menurun begitu pula sebaliknya ketika stress kerja menurun maka kepuasan kerja akan meningkat. Pengelolaan terhadap stress kerja dan kepuasan kerja karyawan yang baik akan sangat membantu perusahaan dalam mengendalikan sumberdaya manusia yang dimilikinya agar dapat bekerja sesuai dengan harapan yang diinginkan.⁷

Karyawan yang bekerja dalam suasana tertekan tidak akan bisa memberikan hasil kerja yang baik hal ini sesuai dengan pendapat.⁸ Stress kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya dan akan berdampak pada perkembangan pelayanan rumah sakit. Perawat yang banyak mengalami tingkat stresss yakni yang bekerja di unit UGD dan ICU karena merupakan departemen kritis. Keduanya dituntut untuk melakukan penanganan yang cepat dan tepat pada kondisi akut. Perawat IGD dan ICU juga dituntut untuk memonitor pasien sehingga lebih berpotensi untuk mengalami stress. Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas, peneliti berinisiatif untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh stresss kerja terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat UGD dan ICU RSUD Kabupaten Barru".

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian tersebut diajukan untuk mengetahui hubungan stress kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat UGD dan ICU RSUD Kabupaten Barru. Penelitian ini akan dilaksanakan di Rumah Sakit

Umum Daerah Kabupaten Barru pada bulan Mei-Juli 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di UGD dan ICU sejumlah 37 orang di RSUD Kabupaten Barru. Perawat di ruang UGD berjumlah 21 dan perawat di ruang ICU berjumlah 16. Dalam penelitian ini menggunakan dua data, yakni data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari pengamatan langsung di lapangan melalui instrumen kusioner dengan informan terkait. Data primer dalam penelitian adalah data hasil kuesioner stresss kerja dan kepuasan kerja Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi pustaka ataupun studi literatur.

Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis univariat, yaitu analisis untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik variabel penelitian. Analisis bivariat dilakukan dengan melihat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan uji *Chi-Square* dengan tingkat kemaknaan 95% ($\alpha = 0,05$) yang bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

HASIL

Adapun karakteristik responden yang diambil pada penelitian ini adalah umur, jenis kelamin, berat badan dan lama tinggal di lokasi penelitian. Hasil penelitian tersebut diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

| Karakteristik Responden | Frekuensi (n) | Presentasi (%) |
|----------------------------|---------------|----------------|
| Umur | | |
| 20-29 Tahun | 9 | 24,3 |
| 30-39 Tahun | 20 | 54,1 |
| ≥ 40 Tahun | 8 | 21,6 |
| Jenis Kelamin | | |
| Laki-Laki | 12 | 32,4 |
| Perempuan | 25 | 67,6 |
| Pekerjaan | | |
| PNS | 22 | 59,5 |
| Non-PNS | 15 | 40,5 |
| Pendidikan Terakhir | | |
| Sarjana | 37 | 100 |
| Unit Kerja | | |
| UGD | 21 | 56,8 |
| ICU | 16 | 43,2 |
| Lama Bekerja | | |
| ≥ 5 Tahun | 22 | 59,5 |
| < 5 Tahun | 15 | 40,5 |

Berdasarkan karakteristik responden menurut umur responden bahwa dari 37 responden terbanyak pada kelompok umur 30-39 tahun sebanyak 20 responden (24,3%), dan distribusi terkecil pada kelompok umur >40 tahun sebanyak 8 responden (21,6%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di UGD dan ICU RSUD Barru adalah berusia 30-39 tahun.

Berdasarkan karakteristik responden menurut jenis kelamin pada penelitian ini adalah laki-laki berjumlah 12 orang dan perempuan 25 orang sesuai dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 37

responden.

Berdasarkan karakteristik responden menurut status pekerjaan responden, adapun persentasi status pekerjaan responden, yaitu PNS sebanyak 22 responden (59,5%), non-PNS sebanyak 15 responden (40,5%). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata status pekerjaan perawat di ruang rawat UGD dan ICU RSUD Barru adalah PNS.

Berdasarkan karakteristik responden data mengenai pendidikan terakhir yang dimiliki responden, menunjukkan bahwa semua responden memiliki tingkat pendidikan sarjan (100%). Berdasarkan karakteristik responden mengenai unit kerja responden, adapun persentase unit kerja UGD sebanyak 21 responden (56,8%), ICU sebanyak 16 responden (43,2 %). Hal ini menunjukkan bahwa dari unit kerja responden perawat di ruang rawat UGD dan ICU RSUD Barru terbanyak adalah UGD.

Berdasarkan karakteristik lama bekerja responden, paling banyak pada kategori ≤ 5 tahun sebesar 59,5% dibandingkan dengan kategori >5 tahun (40,5%). Hal ini menunjukkan bahwa dari lama bekerja responden perawat di ruang rawat UGD dan ICU RSUD Barru terbanyak adalah ≤ 5 tahun (59,5%).

Tabel 2. Hasil Analisis Univariat

| Variabel | Frekuensi (n) | Presentase (%) |
|--------------------------------|---------------|----------------|
| Tuntutan Tugas | | |
| Kurang | 19 | 51,4 |
| Cukup | 18 | 48,6 |
| Total | 37 | 100 |
| Tuntutan Peran | | |
| Kurang | 11 | 29,7 |
| Cukup | 26 | 70,3 |
| Total | 37 | 100 |
| Tuntutan Pribadi | | |
| Kurang | 10 | 27,0 |
| Cukup | 27 | 73,0 |
| Total | 37 | 100 |
| Kepemimpinan Organisasi | | |
| Kurang | 9 | 24,3 |
| Cukup | 28 | 75,7 |
| Total | 37 | 100 |
| Kepuasan Kerja | | |
| Kurang | 18 | 48,6 |
| Cukup | 19 | 51,4 |
| Total | 37 | 100 |

Berdasarkan variabel tuntutan tugas menunjukkan bahwa yang memiliki tuntutan tugas cukup sebanyak 18 responden (48,6%) dan yang kurang sebanyak 19 responden (51,4%). Berdasarkan variabel tuntutan peran menunjukkan bahwa yang memiliki tuntutan peran cukup sebanyak 26 responden (70,3%) dan yang kurang sebanyak 11 responden (29,7%). Berdasarkan variabel tuntutan pribadi menunjukkan bahwa responden yang memiliki tuntutan pribadi pada kategori cukup (73,0%) terdistribusi lebih banyak dibandingkan dengan kepemimpinan organisasi pada kategori kurang (27,0%) .

Berdasarkan variabel kepemimpinan organisasi menunjukkan bahwa responden yang memiliki

kepemimpinan organisasi pada kategori cukup (75,7%) terdistribusi lebih banyak dibandingkan dengan kepemimpinan organisasi pada kategori kurang (24,3%). Berdasarkan variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa responden yang memiliki kepuasan kerja pada kategori cukup (51,4%) terdistribusi lebih banyak dibandingkan dengan kepuasan kerja pada kategori kurang (48,6%) .

Tabel 3. Analisis Hubungan Tuntutan Tugas, Peran, Pribadi, dan Kepemimpinan Organisasi dengan Kepuasan Kerja

| Variabel | Kepuasan Kerja | | | | Total | | Value |
|--------------------------------|----------------|------|-------|------|-------|-----|-------|
| | Kurang | | cukup | | n | % | |
| | n | % | n | % | | | |
| Tuntutan Tugas | | | | | | | |
| Kurang | 13 | 68,4 | 6 | 31,6 | 19 | 100 | 0,032 |
| Cukup | 5 | 27,8 | 13 | 72,2 | 18 | 100 | |
| Tuntutan Peran | | | | | | | |
| Kurang | 9 | 81,8 | 2 | 18,2 | 11 | 100 | 0,023 |
| Cukup | 9 | 34,6 | 17 | 65,4 | 26 | 100 | |
| Tuntutan Pribadi | | | | | | | |
| Kurang | 7 | 70,0 | 3 | 30,0 | 10 | 100 | 0,226 |
| Cukup | 11 | 40,7 | 16 | 59,3 | 27 | 100 | |
| Kepemimpinan Organisasi | | | | | | | |
| Kurang | 8 | 88,9 | 1 | 11,1 | 9 | 100 | 0,017 |
| Cukup | 10 | 35,7 | 18 | 64,3 | 28 | 100 | |

Berdasarkan variabel hubungan tuntutan tugas perawat pada kategori kurang sebanyak 19 orang memiliki kepuasan kerja pada kategori kurang sebesar 68,4% lebih besar dibandingkan dengan kepuasan kerja pada kategori cukup. Sedangkan tuntutan tugas perawat pada kategori cukup sebanyak 18 orang memiliki kepuasan kerja pada kategori kurang sebesar,27,8% lebih kecil dibandingkan dengan kepuasan kerja pada kategori

Berdasarkan variabel hubungan tuntutan peran perawat pada kategori kurang sebanyak 11 orang memiliki kepuasan kerja pada kategori kurang sebesar 81,8% lebih besar dibandingkan dengan kepuasan kerja pada kategori cukup. Sedangkan tuntutan peran perawat pada kategori cukup sebanyak 26 orang memiliki kepuasan kerja pada kategori kurang sebesar 34,6% lebih kecil dibandingkan dengan kepuasan kerja pada kategori cukup.

Berdasarkan variabel hubungan tuntutan pribadi perawat pada kategori kurang sebanyak 10 orang memiliki kepuasan kerja pada kategori kurang sebesar 70% lebih besar dibandingkan dengan kepuasan kerja pada kategori cukup. Sedangkan tuntutan pribadi perawat pada kategori cukup sebanyak 27 orang memiliki kepuasan kerja pada kategori kurang sebesar 40,7% lebih kecil dibandingkan dengan kepuasan kerja pada kategori cukup.

Berdasarkan variabel hubungan kepemimpinan organisasi pada kategori kurang sebanyak 9 orang memiliki kepuasan kerja pada kategori kurang sebesar 88,9% lebih besar dibandingkan dengan kepuasan kerja pada kategori cukup. Sedangkan kepemimpinan organisasi pada kategori cukup sebanyak 28 orang memiliki kepuasan kerja pada kategori kurang sebesar 35,7% lebih kecil dibandingkan dengan kepuasan

kerja pada kategori cukup.

PEMBAHASAN

Hubungan Tuntutan Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Hasil uji statistik dengan menggunakan *uji chi square* diperoleh nilai $p = 0,032$, karena nilai $p < 0,05$, dimana derajat kemaknaan $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak. Secara statistik dapat disimpulkan bahwa ada hubungan tuntutan tugas perawat terhadap kepuasan kerja.

Tuntutan tugas menjadi salah satu indikator stresss kerja yang berhubungan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis SPSS dengan menggunakan *uji chi-square* menunjukkan bahwa tuntutan tugas berhubungan secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Barru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fani (2017) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel tuntutan tugas terhadap kepuasan kerja. maka apabila tuntutan tugas semakin baik maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja.⁹

Hubungan Tuntutan Peran Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Hasil uji statistik dengan menggunakan *uji chi square* diperoleh nilai $p = 0,023$, karena nilai $p < 0,05$, dimana derajat kemaknaan $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak. Secara statistik dapat disimpulkan bahwa ada hubungan tuntutan peran perawat terhadap kepuasan kerja.

Hal tersebut menggambarkan bahwa perawat RSUD Barru memiliki tuntutan peran berhubungan secara signifikan dengan stress kerja yang berdampak pada kepuasan kerja. Seseorang perawat dituntut untuk melaksanakan perannya dengan baik namun masih terdapat perawat yang belum dapat menyesuaikan perannya sebagai perawat dengan baik. Semakin tinggi tuntutan peran yang diberikan kepada perawat maka semakin tinggi pula tingkat stresss terhadap perawat tersebut.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Juwita (2018) Dalam penelitian ini tuntutan peran atau konflik peran mempunyai hubungan atau pengaruh yang positif dan berdampak langsung pada kepuasan kerja karyawan. Dalam kenyataan di lapangan karyawan merasakan adanya stress kerja namun hanya pada saat-saat tertentu, misalnya pada akhir dan awal bulan ketika *deadline* semua pekerjaan bersamaan waktu pengerjaan dan pelaporannya.¹⁰

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Churiyah (2017) Secara umum dari hasil penelitian ini dapat diungkapkan bahwa konflik peran mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, demikian pula selanjutnya kepuasan kerja perawat akan memberikan pengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen mereka pada organisasi.¹¹

Hubungan Tuntutan Pribadi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Hasil uji statistik dengan menggunakan *uji chi square* diperoleh nilai $p = 0,226$, karena nilai $p > 0,05$, dimana derajat kemaknaan $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima. Secara statistik dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan tuntutan pribadi perawat terhadap kepuasan kerja.

Tuntutan pribadi adalah kemampuan untuk mempertahankan yang saling menguntungkan ditandai dengan adanya sikap memberi dan menerima orang lain dalam situasi yang harmonis atau dalam

kedekatan emosional antar karyawan. Tuntunan pribadi menjadi salah satu indikator stresss kerja yang berpotensi untuk mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Semakin tinggi tuntunan pribadi perawat maka semakin tinggi tingkat stresss kerja yang daoa berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat hal ini sesuai dengan pendapat.¹²

Faktor yang dapat berpengaruh terhadap tuntunan pribadi yakni permasalahan di lingkungan keluarganya maupun permasalahan yang terdapat dilingkungan kerja. Hasil analisis mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya semakin meningkatnya kepuasan kerja maka kinerja pegawai semakin meningkat.¹³

Hubungan Kepemimpinan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Hasil uji statistik dengan menggunakan *uji chi square* diperoleh nilai $p = 0,017$, karena nilai $p < 0,05$, dimana derajat kemaknaan $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima. Secara statistik dapat disimpulkan bahwa ada hubungan kepemimpinan organisasi terhadap kepuasan kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mubarak dan Zein (2019) terdapat Pengaruh positif Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, maka semakin tinggi nilai kepemimpinan yang diterapkan pada diri pegawai, maka kecenderungan melakukan kepuasan kerja semakin tinggi.¹⁴

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Riana (2015) Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, yang maknanya adalah semakin baik kepemimpinan maka kepuasan karyawan akan meningkat.¹⁵

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Ihdal (2009), bahwa pimpinan rumah sakit yang memberikan perhatian lebih terhadap keluhan perawat akan memberikan motivasi kerja bagi perawat sehingga diharapkan akan memberikan pelayanan keperawatan yang lebih baik ke depannya.¹⁶

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh stresss kerja terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Barru. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tuntutan tugas dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Barru, terdapat hubungan yang signifikan antara tuntutan peran terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Barru, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tuntutan pribadi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Barru, terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan organisasi dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Barru.

Berdasarkan hasil penelitian adapun saran dari peneliti adalah bagi seluruh perawat, sebaiknya menjaga hubungan kerja yang baik agar senantiasa tercipta lingkungan kerja yang harmonis, bagi instansi terkait diharapkan agar pihak Rumah Sakit dapat memperhatikan mengenai sumber daya manusia yakni dari stresss kerja dan kepuasan kerja. Pihak Pimpinan Rumah Sakit dapat membantu perawat untuk meminimalisir stress kerja sehingga kinerja perawat bagus dan dapat mencapai tujuan dari suatu instansi, dengan ini pula perawat merasakan kepuasan kerja di Rumah Sakit. Dan untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperdalam penelitian ini dengan memberikan solusi mengenai cara untuk

meminimalisir stress kerja yang dialami yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di rumah sakit Barru.

DAFTAR PUSTAKA

1. UNDP. Human Development Report [Internet]. Available from: <http://www.hdr.undp.org/en/2019-report>; 2019.
2. Prasetyo. "hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja pegawai di sekretariat dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota bandung". [Internet]. Available from: [http://repository.unpas.ac.id/9606/3/6.BAB I PENDAHULUAN.pdf](http://repository.unpas.ac.id/9606/3/6.BAB%20I%20PENDAHULUAN.pdf); 2019.
3. Idris L., Samdin, L K. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect of Competence, Work Discipline and Work Environment on Employees Performance). *J Manajemen, Bisnis dan Organ.* 2019;3(1):183–95.
4. Pratama I, Sriathi A. Pengaruh Stress Kerja Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Prama Hotel. *E-Jurnal Manaj Univ Udayana.* 2015;4(11):253418.
5. Kurnia dn. Pengaruh work family conflict dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo. Universitas Negeri Yogyakarta; 2016.
6. Lukiyanto I. Irwan Lukiyanto; Pengaruh Kompensasi Financial 2015;2.
7. Frey BB. Convenience Sampling. *SAGE Encycl Educ Res Meas Eval.* 2018;2(1):87–95.
8. Yasa IGR, Dewi AASK. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manaj Univ Udayana.* 2018;8(3):1203.
9. Fani MN. *Jurnal SWOT* , Volume VII , No 3 , September 2017 *Jurnal SWOT* , Volume VII , No 3 , September 2017. *Swot.* 2017;VII(3):629–45.
10. Juwita K, Arintika D. Dampak Konflik Peran Terhadap Stress Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Jombang Intermedia Press (Jawa Pos Radar Jombang). *J Manaj Indones.* 2018;18(2):105.
11. Churiyah M. Pengaruh Konflik Peran (Role Conflict) Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Serta Komitmen Pada Organisasi. *J Ekon Mod.* 2017;3(1):1–11.
12. Robbins. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior.* Salemba empat; 2015.
13. Sugama IDGY. Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Ter- Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Unit Layanan Pengadaan (Ulp) Provinsi Bali. *J Ekon dan Bisnis.* 2017;4(1):11–26.
14. Mubarak A, Zein A. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Rahman Teknik Perkasa Bekasi. *J Ilm Manajemen Ubhara.* 2019;1.
15. Riana IG. Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). *E-Jurnal Ekon dan Bisnis Univ Udayana* 406. 2015;06:430–42.
16. Husnayain I, Andayanie E, Septiyanti S. Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Khusus Daerah Kota Makassar. *Window of Health : Jurnal Kesehatan* [Internet]. 25Oct.2019 [cited 20Oct.2020];:382-8. Available from: <http://jurnal.fkmumi.ac.id/index.php/woh/article/view/214>.