

PENGARUH PERSON-ORGANIZATION FIT, BEBAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PERAWAT (Studi pada Perawat Rumah Sakit Ken Saras Kabupaten Semarang)

Septian Nugroho, Edy Raharja ¹
septiannugroho2.230993@gmail.com

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851

ABSTRACT

The problem that arises in Ken Saras Hospital is a decrease in employee performance which can be seen from the decline in the employee performance index and supported by the results of a survey which states that patients are less satisfied with the services of employees. Variables suspected of influencing employee performance are person-organization fit, workload and transformational leadership. This study aims to analyze the influence of person-organization fit, workload and transformational leadership on the performance of nurses at Ken Saras Hospital.

The population and sample used in this study were nurses at Ken Saras Hospital. The sampling technique used is the census. Data collection methods in this study use questionnaires and interviews. Data analysis method uses multiple linear regression analysis.

Based on the results of the study, person-organization fit, and transformational leadership have a positive effect on the performance of nurses at Ken Saras Hospital, while the workload has a negative effect on the performance of nurses at Ken Saras Hospital. Employee performance can be explained by the independent variable, person-organization fit, workload and transformational leadership, amounting to 82.2%.

Keywords: person-organization fit, workload, transformational leadership, performance

PENDAHULUAN

Bidang kesehatan baik pada negara maju maupun negara sedang berkembang merupakan sektor besar dan mahal di mana ada harapan yang tinggi baik dari pihak konsumen maupun pemangku kepentingan (Musau et al, 2008). Rumah sakit merupakan organisasi yang bergerak di bidang jasa pelayanan kesehatan yang selalu dituntut untuk dapat memberikan pelayanan dan pemeliharaan kesehatan dan keselamatan konsumen (pasien), hal ini membuat tenaga kerja yang ada di dalamnya dituntut untuk memiliki keahlian dan kemampuan khusus untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerjanya dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien juga prima. Tenaga kerja rumah sakit yang terbagi atas bagian administrasi non medis dan bagian medis merupakan staf rumah sakit yang dituntut harus siap untuk menjalankan tugasnya dengan baik, karena rumah sakit sebagai perusahaan jasa kesehatan harus dapat beroperasi selama 24 jam setiap harinya.

Tujuan sebuah organisasi dapat dipenuhi ketika individu SDM menghormati nilai-nilai organisasi dan berusaha untuk memenuhi tujuan utamanya. Ini tidak akan terjadi kecuali jika organisasi menghormati tujuan dan nilai pribadi karyawannya, memenuhi kebutuhan mereka, menanggapi permintaan mereka, dan menyajikan deskripsi pekerjaan yang memenuhi kepribadian, spesifikasi, minat dan keinginan mereka. Dengan demikian kecocokan orang dengan organisasi (*person-organization fit*) ini menjadi adalah salah satu varian yang paling penting dalam lingkungan kerja sebuah organisasi dan telah menjadi fokus perhatian bagi peneliti dan karyawan dalam beberapa tahun terakhir (Cable dan Judge, 1996). Teori *person-organization fit* menyatakan bahwa ada fitur-

¹ Corresponding author

fitur dalam organisasi yang kompatibel dengan fitur dan spesifikasi dari individu yang mengindikasikan bahwa perilaku dan sikap individu dapat dipengaruhi oleh tingkat kompatibilitas, atau fit, ada antar individu dan organisasi (Edwards dan Billsbery, 2010). Dalam bekerja di rumah sakit yang memiliki orientasi pelayanan seringkali juga memberikan masalah pada kecocokan person-organisasi, dimana karyawan (misalnya perawat) harus memiliki perasaan melayani pasien sebagaimana visi misi yang diusung pihak rumah sakit, sebaliknya organisasi atau rumah sakit juga memahami cara pandang perawat sebagai individu yang memiliki kebutuhan yang berusaha dipenuhinya. Seringkali karyawan rumah sakit tidak memiliki cara pandang yang selaras dengan tujuan organisasi sehingga kurang memiliki kecocokan dalam bekerja sehinggamengakibatkan kinerjanya tidak maksimal. Uraian ini sesuai dengan hasil penelitian Farooquia dan Nagendra (2014) dan Demir dan Demir (2015) yang menyatakan *person-organization fit* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun bertentangan dengan hasil penelitian Kim dan Loi (2014) yang menyatakan bahwa *person-organization fit* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi seperti tingkat kesulitan tugas yang tinggi, waktu kerja yang panjang, dan jumlah pekerjaan yang banyak membuat seorang karyawan merasa tertekan dalam pekerjaannya (Lang, 2001). Tekanan yang semakin meningkat akibat tingkat kelebihan beban kognitif yang lebih tinggi ini menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan (Fisch, 2000). Berdasarkan observasi dan survei awal terhadap Rumah Sakit Ken Saras, diperoleh fenomena yang terjadi pada saat ini menjadi dasar bahwa beban kerja yang dirasakan perawat dibagian rawat inap memiliki rutinitas yang terus menerus dengan waktu kerja yang padat. Ada kecenderungan bahwa perawat bagian rawat inap melakukan pekerjaan yang sama dan berulang-ulang meliputi memeriksa keadaan pasien, pemasangan infus, injeksi, layanan administrasi didalam pencatatan penambahan ataupun pengurangan pasien, obat-obatan setiap harinya serta kesiapan mental dalam menghadapi pasien dalam kondisi apapun dan nyaknya tanggungan serta tuntutan pekerjaan yang diberikan dapat berpotensi terjadinya stres yang berlangsung lama dan tidak mampu diatasi oleh individu yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya. Uraian ini sesuai dengan hasil penelitian Bruggen (2015) dan Mudayana (2012) yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan namun bertentangan dengan hasil penelitian Muhammad dkk (2016) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan yang dapat menciptakan rasa memiliki di antara para pekerja sekaligus menyenangkan lingkungan di mana baik manajemen maupun karyawan secara sukarela berkontribusi terhadap hubungan industrial yang sehat, memerlukan pemimpin yang visioner dan mau untuk terbuka akan perubahan. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana para pemimpin diyakini memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi (Prati et al., 2003). Pemimpin transformasional didefinisikan sebagai pemimpin dengan nilai-nilai inspirasional yang memiliki kemampuan untuk memelihara dan mengidentifikasi bakat karyawan mereka, sehingga memotivasi mereka potensi sepenuhnya (Jogulu dan Wood, 2008).

Penelitian ini dilakukan pada perawat di Rumah Sakit Ken Saras Kabupaten Semarang yang berlokasi di Kecamatan Bergas, Ungaran, Kab. Semarang.. Penelitian yang dilakukan oleh Farooquia dan Nagendra (2014) dan Demir dan Demir (2015) tentang *person-organization fit* didapatkan hasil bahwa *person-organization fit* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Bruggen (2015) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan sebuah perusahaan. Penelitian Mudayana (2012) menyimpulkan beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sami'an dan Aprilian (2013) menunjukkan hasil bahwa tingginya pengaruh kepemimpinan terhadap karyawan dapat mempengaruhi terhadap dampak positif dari kinerja karyawan.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Edwards dan Billsbery (2010) tentang *person-organization fit* menyatakan bahwa ada fitur-fitur dalam organisasi yang kompatibel dengan fitur dan spesifikasi dari individu yang mengindikasikan bahwa perilaku dan sikap individu dapat dipengaruhi oleh tingkat kompatibilitas, atau fit, ada antar individu dan organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Farooquia dan Nagendra (2014) didapatkan hasil ada pengaruh positif *person-organization fit* terhadap kinerja karyawan. Penelitian tentang *person-organization fit* diperkuat juga dengan hasil penelitian *person-organization fit* berpengaruh positif terhadap kinerja yang dilakukan oleh Demir dan Demir (2015).

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

H₁: Person-organization Fit berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Beban kerja yang terlalu tinggi seperti tingkat kesulitan tugas yang tinggi, waktu kerja yang panjang, dan jumlah pekerjaan yang banyak membuat seorang karyawan merasa tertekan dalam pekerjaannya (Lang, 2001). Karena itu, tugas dengan banyak dan tidak berhubungan juga cenderung memiliki tingkat kelebihan beban kognitif yang lebih tinggi. Tekanan yang semakin meningkat akibat tingkat kelebihan beban kognitif yang lebih tinggi ini menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan (Fisch, 2000). Uraian ini sesuai dengan hasil penelitian Bruggen (2015) dan Mudayana (2012) yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis kedua sebagai berikut:

H₂: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja

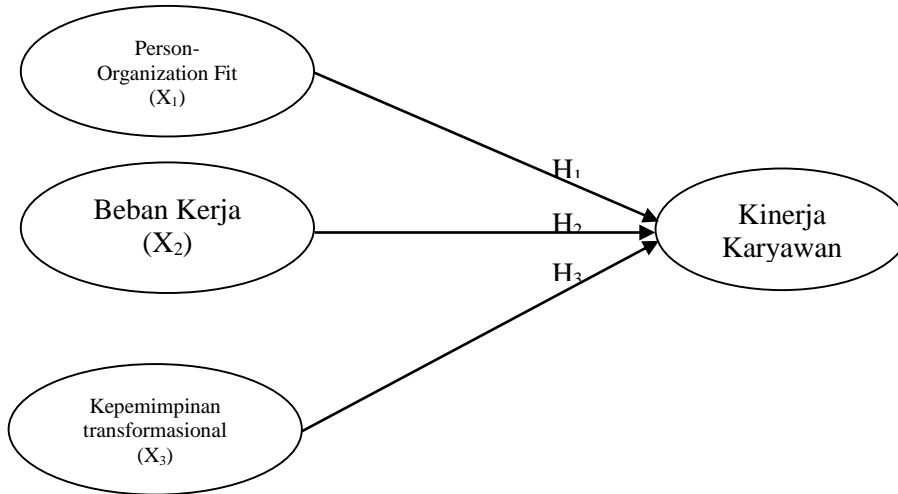
Kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan yang dapat menciptakan rasa memiliki di antara para pekerja sekaligus menyenangkan lingkungan di mana baik manajemen maupun karyawan secara sukarela berkontribusi terhadap hubungan industrial yang sehat, memerlukan pemimpin yang visioner dan mau untuk terbuka akan perubahan (Nuh, 2008). Bass (1985) percaya bahwa kepemimpinan transformasional mengilhami pengikut untuk menemukan cara-cara baru dalam menghadapi tantangan dan memecahkan masalah karena selalu mendorong karyawan untuk mengembangkan diri. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Uraian ini sesuai dengan hasil penelitian Sami'an dan Aprilian (2013) yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H₃: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hipotesis yang dikemukakan dapat dijelaskan dengan gambar tentang kerangka hipotesis pada Gambar 1 di bawah ini:

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis
Kerangka Pemikiran



Sumber: Farooquia dan Nagendra (2014), Mahmut Demir (2015), Alexander Bruggen (2015), Ahmad Ahid Mudyana (2012), Sami'an dan Estu Aprilian N.W. (2013)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan analisis regresi dengan variabel dependen kinerja perawat dan variabel independen yang terdiri dari variabel *person-organization fit*, beban kerja dan gaya kepemimpinan transformasional. Populasi penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Ken Saras Kabupaten Semarang yang telah bekerja lebih dari 3 tahun sebanyak 92 orang.

Tabel 1
Definisi Konseptual Variabel

Nama Variabel	Jenis Variabel	Definisi	Indikator
<i>Person-Organization Fit</i> (X ₁)	Independen	<i>Person-organization fit</i> adalah kompatibilitas antara individu dan organisasi (Kristof, 1996)	a. Kesesuaian nilai b. Kesesuaian tujuan c. Pemenuhan kebutuhan karyawan d. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian
Beban Kerja (X ₂)	Independen	Beban kerja adalah kombinasi antara sumber daya operasi yang tersedia, sistem, permintaan tugas, dan kemampuan pekerja (Hart dan Staveland, 1988)	a. Tuntutan mental b. Tuntutan fisik c. Tuntutan temporal d. Kinerja diri sendiri e. Usaha f. Frustrasi
Kepemimpinan Transformasional (X ₃)	Independen	Kepemimpinan transformasional adalah cara memimpin dengan nilai inspirasional yang memiliki kemampuan untuk memelihara dan	a. Kharisma b. Motivasi inspiratif c. Stimulasi intelektual d. Perhatian yang individual

		mengidentifikasi bakat karyawan mereka, sehingga memotivasi mereka untuk mencapai potensi maksimal mereka (Parolini,dkk, 2009)	
KInerja (Y)	Dependen	Kinerja merupakan suatu fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi (Szara, 2017).	<ul style="list-style-type: none"> a. Peran membantu b. Pengajaran-pembinaan c. Fungsi diagnostik d. Mengelola situasi e. Intervensi terapeutik f. Memastikan kualitas g. Peran kerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Berdasarkan jenis kelamin mayoritas responden ialah perempuan dengan jumlah 69 orang atau 75%. Rentang lama kerja responden dengan dengan jumlah terbesar ialah 5-10 tahun yaitu sebanyak 43 orang atau 46,7%.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat ditunjukkan pada Tabel 2 dibawah berikut:

Tabel 2
Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,617	3,127		1,796	,076		
<i>Person-organization fit</i>	-,124	,086	-,280	-1,441	,153	,283	3,537
Beban kerja	-,052	,079	-,186	-,662	,510	,135	7,386
Kepemimpinan transformasional	-,066	,129	-,133	-,516	,607	,162	6,173

a. Dependent Variable: Disiplin pemain

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa atas persamaan regresi dapat diketahui bahwa semua variabel independen mempunyai nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransinya diatas 0,1. Hal tersebut di atas dapat diartikan bahwa model regresi terbebas dari problem multikolinieritas.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat ditunjukkan dibawah berikut:

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,41296685
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,094
	Negative	-,085
Kolmogorov-Smirnov Z		,901
Asymp. Sig. (2-tailed)		,392

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov, dapat terlihat bahwa hasil Asymp. Sig tidak signifikan, terlihat dari signifikansinya sebesar $0,392 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Metode statistik untuk menguji heterokedastisitas adalah dengan menggunakan uji Glejser yang dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolute dari *unstandardized residual*.

Hasil uji Glejser adalah sebagai berikut :

Hasil Uji Glejser Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,617	3,127		1,796	,076
Person-Organization Fit	-,124	,086	-,280	-1,441	,153
Beban Kerja	-,052	,079	-,186	-,662	,510
Kepemimpinan Transformasional	-,066	,129	-,133	-,516	,607

a. Dependent Variable: Abs

Berdasarkan hasil di atas, terlihat bahwa signifikansi semua variabel bebas $> 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6 di bawah berikut:

Tabel 3
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d		
1	(Constant)	15,104	4,496		3,360	,001
	Person-organization fit	,624	,124	,418	5,027	,000
	Beban kerja	-,304	,114	-,321	-2,670	,009
	Kepemimpinan transformasional	,370	,185	,219	1,997	,049

Berdasarkan tabel 3, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y_1 = 0,418 X_1 + 0,321 X_2 + 0,219 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja perawat

X₂ = Beban Kerja

X₁ = *Person-Organization Fit*

X₃ = Kepemimpinan Transformasional

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan Tabel 3, nilai t_{hitung} ketiga variabel dependen lebih dari t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 yakni 1,985 dan dan probabilitas (Sig) < 0,05, artinya secara individu, masing-masing variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4 dibawah berikut ini:

Tabel 4
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5100,990	3	1700,330	141,160	,000 ^a
	Residual	1059,999	88	12,045		
	Total	6160,989	91			

Dari Tabel 4 diinterpretasikan bahwa F_{hitung} = 141,160 > F_{Tabel} dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 5 dibawah berikut ini:

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,910 ^a	,828	,822	3,47065

Dari Tabel 5 di atas didapatkan angka koefisien determinasi berganda (R²) sebesar 0,882. Hal ini berarti bahwa sebesar 88,2% dapat dijelaskan oleh *Person-organization fit* (X₁), Beban kerja (X₂), Kepemimpinan transformasional (X₃) secara bersama-sama dapat mempengaruhi Kinerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 11,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar variabel penelitian ini.

Intepretasi Hasil

Pengaruh *Person-organization fit* terhadap Kinerja

Uji regresi yang dilakukan pada variabel *person-organization fit* menunjukkan hasil bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif terhadap disiplin pemain dengan nilai koefisien 0,418. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kualitas *person-organization fit* maka kinerja perawat akan semakin meningkat. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif terhadap kinerja perawat diterima.

Hal tersebut diperkuat dengan hasil dari pengujian hipotesis juga memperkuat hasil lainnya, hasil uji hipotesis memunculkan nilai thitung sebesar 5,027 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Uji regresi yang dilakukan pada variabel beban kerja menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat dengan nilai koefisien sebesar -0,321. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja pada diri seorang perawat maka kinerja perawat akan menurun. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat diterima.

Pengujian hipotesis juga memperkuat hasil lainnya, hasil uji hipotesis memunculkan nilai thitung sebesar -2,670 dengan tingkat signifikansi 0,009.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja

Pengujian analisis regresi yang dilakukan pada variabel kepemimpinan transformasional menunjukkan memberi pengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ken Saras Kabupaten Semarang dengan nilai koefisien 0,219. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengaruh kepemimpinan transformasional oleh pemimpin maka kinerja perawat juga akan meningkat. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja perawat diterima.

Pengujian hipotesis juga memperkuat hasil lainnya, hasil uji hipotesis memunculkan nilai thitung sebesar 1,997 dengan tingkat signifikansi 0,049.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel *person-organization fit* dan kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Sementara itu, beban kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja perawat.

Pada variabel *person-organization fit* menunjukkan bahwa semakin ditingkatkan kualitas kesesuaian antara perawat dengan perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kinerja perawat. Pada variabel beban kerja menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterapkan perusahaan, maka akan dapat menurunkan kinerja perawat. Namun pada variabel kepemimpinan transformasional, semakin meningkat kepemimpinan transformasional maka semakin meningkat pula kinerja perawat.

Kinerja perawat Rumah Sakit Ken Saras Kabupaten Semarang secara paling signifikan dipengaruhi oleh *person-organization fit*, kemudian kepemimpinan transformasional. Namun, dengan tingginya beban kerja pun dapat menurunkan kinerja karyawan.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan nilai koefisien regresi, variabel *person-organization fit* mempunyai nilai koefisien regresi paling tinggi yaitu sebesar 0,418 sehingga Rumah Sakit Ken Saras sebaiknya dapat meningkatkan *person-organization fit* karyawan. Karyawan saat ini merasa bahwa nilai yang dianut oleh Rumah Sakit Ken Saras kurang sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan, sehingga Rumah Sakit Ken Saras perlu menyesuaikan visi dan misinya terutama dalam hal pelayanan yang sesuai dan setara antar pasien sehingga karyawan juga merasa misi sosialnya terpenuhi

Berdasarkan nilai koefisien regresi, variabel beban kerja memiliki nilai koefisien regresi terendah yaitu sebesar -0,321 sehingga perlu diberikan saran operasional. Berdasarkan hasil

penelitian responden merasa bahwa Rumah Sakit Ken Saras terlalu menuntut karyawan untuk bekerja di luar batas kemampuannya sehingga Rumah Sakit Ken Saras sebaiknya perlu menurunkan beban kerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.

Kepemimpinan transformasional memiliki nilai koefisien regresi yang positif yakni 0,219. Pemimpin Rumah Sakit Ken Saras perlu meningkatkan usahanya dalam memberikan rangsangan positif bagi perawat. Hal ini penting dilakukan untuk meningkatkan pengembangan intelektual perawat sehingga pekerjaan perawat dapat lebih baik lagi

Keterbatasan

Penelitian ini masih terdapat keterbatasan dan kelemahan, hal ini dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan bagi peneliti selanjutnya. Keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini antara lain perawat yang masih ragu-ragu dalam memberikan jawaban yang sebenarnya karena masih takut jika hasil jawaban tersebut disampaikan kepada pimpinan. Selanjutnya, keterbatasan yang lainnya adalah penelitian hanya meneliti perawat pada Rumah Sakit Ken Saras saja sehingga hasil penelitian ini tidak dapat diterapkan di rumah sakit lainnya.

Saran Penelitian Mendatang

Mengacu pada keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini, maka agenda penelitian mendatang responden sebaiknya tidak diwajibkan untuk mencantumkan nama sehingga tidak perlu takut jika pimpinan mengetahui hasil jawaban perawat. Kemudian, penelitian yang akan datang dapat mengambil perawat dari rumah sakit yang berbeda sebagai obyek penelitian sebagai pembandingan untuk hasil penelitian ini.

REFERENSI

- Armstrong, Michael. 2002. *People and Organisations Employee Reward*. London. Chartered Institute of Personnel and Development.
- Bass, Bernard M. 1990. From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. *Organizational Dynamic, Elsevier* Vol 3 No 1.
- Boseman, G. 2008. *Effective Leadership in a Changing World*. Vol. 62 No. 3
- Bowen, D. E., Ledford, G. E., & Nathan, B. R. (1991). Hiring for the organization, not the job. *Academy of Management Executive*, 5, 35-51.
- Briscoe, Dennis R. dan Randall S. Schuler. 2004. *International Human Resource Management*. Psychology Press.
- Bruggen, Alexander. 2015. *An Empirical Investigation of The Relationship Between Workload and Performance* Vol. 53 No. 10.
- Cahyono, Ujang Tri, Mohamad SyamsulMaarifdanSuharjono. 2014. PengaruhKepemimpinanTransformasionalterhadapKinerjaKaryawan di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember. *Jurnal Manajemen & Agribisnis* Vol 11 No 2.
- Cable, Daniel M. Dan Timothy A. Judge. 1994. Pay Preferences and Job Search Decisions. *A Person organization Fit Perspective* Vol. 47 No. 2.
- _____. 1996. Organizational Behavior and Human Decision Processes. *Person-Organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry* Vol. 67 No. 3
- Chang, Wan-Jiang April dan Tung Chun Huang. 2005. Relationship between strategic human resource management and firm performance. *A contingency perspective* Vol. 26 No 5
- Chatman, Jennifer A. 1991. *Matching People and Organizations : Selection and Socialization in Public Accounting Firms*. Vol. 36 No. 3.
- Cox, Fuenzalida LE. 2007. *Effect of Workload History on Task Performance*. Vol. 49 No. 2.

- DeLucia, Patricia R. et al. *Performance in Nursing*. Vol.5.
- Demir, Robert. 2015. *Strategic Activity as Bundled Affordances* Vol. 26 No. 1.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Salemba Empat.
- Edwards, Julian A. dan Jon Billsberry. 2010 *Testing a Multidimensional Theory of Person-Environment Fit* Vol. 22 No. 4.
- Farooqui. Ms. Safia. dan Asha Nagendra Dr. 2014. *The Impact of Person Organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees* Vol. 12.
- Ferdinand, Augusty. 2011. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Undip. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hart, Sandra G. dan Lowell E. Staveland. 1988. Development of NASA-TLX(Task Load Index): *Results of Empirical and Theoretical Research*. Vol. 52.
- Hewitt, Jeanette. 2002. *Psycho-Affective Disorder in Intensive Care Units: a Review*. Vol. 11 No. 5.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations across Nations*. Thousand Oaks, CA: Sage (co-published in the PRC as Vol. 10 in the Shanghai Foreign Language Education Press SFLEP Intercultural Communication Reference Series, 2008)
- Huber, Diane L. 2008. *Leadership and Nursing Care Management*. Vol. 1.
- Jogulu, Uma D. dan Glenice J. Wood. 2008. *A Cross-Cultural Study into Peer Evaluations of Women's Leadership Effectiveness*. Vol. 29 No. 7.
- Kim, Tae-YeoldanRaymonLoi. 2014. Person-organization fit and Employee Work Outcomes. *The International Journal of Human Resource Management* Vol 24 No 19.
- Kinicki dan Kreitner. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Kristof, Amy L. 1996. *Person Organization Fit : An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications*. Vol. 49 No. 1.
- Megaw, Ted. 2005. *The Definiton and Measurement of Mental Workload*. Vol. 1.
- Millsap, R.E. dan Peters P.A. 1994. *Multilevel Analysis of Organizational Goal Congruence*. Vol. 79 No.5.
- Muchinsky, Paul M. dan Carlyn J. Monahan. 1987. *What is Person-Environment Congruence? Supplementary Versus Complementary Models of Fit*. Vol. 31 No. 3.
- Mudayana, Ahmad Ahid. 2012. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal EMBA*. Vol. 1, ISSN 1978-0575.
- Muhammad, Sri Rahayu, Adolfini dan Genita Lumintang. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA* Vol 4 No 1, ISSN 2303-1174.
- Musau, et al. 2008. Space Planning and Energy Efficiency in Office Buildings. *The Role of Spatial and Temporal Diversity* Vol. 51 No.2
- Parolini, Jeanine. et al. *Distinguishing between transformational and servant leadership*. Vol. 30 No.

- Prati, et al. 2003. *Emotional Intelligence, Leadership Effectiveness, and Team Outcomes*. Vol. 11 No. 1.
- Reid, Gary B. dan Thomas E. Nygren. 1988. *The Subjective Workload Assessment Technique :A Scaling Procedure for Measuring Mental Workload*. Vol. 52
- Robbins, Stephen P. 2009. *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Rosete, David dan Joseph Ciarrochi. 2005. *Emotional intelligence and its relationship to workplace performance outcomes of leadership effectiveness*. Vol. 26 No. 5
- Sami'an dan Estu Aprilian N.W. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di Kantor Daop IV Semarang. *Jurnal EMBA*. Vol. 23 No.1.
- Schein, Edgar H. 1992. *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass Publishers. San Fransisco, CA.
- Schneider, Benjamin. 1987. *The People Make the Place*. Vol. 40 No. 3.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business (Metode Penelitian untuk Bisnis)*. Edisi empat buku 1. Salemba Empat.
- Stone, et al. (2004). *Transformational versus servant leadership: A difference in leader focus*. *Leadership & Organizational Development Journal*. Vol. 24
- Sugiyono, 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA. Bandung.
- Supranto, J. 2001. *Pengukuran Tingkat Kepuasan pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*. Rineke Cipta. Jakarta.
- Tepeci, Mustafa. 2011. *The Impact of Person-Organization Fit on Employee Attitudes in the Industry*. Vol. 1.
- Tomey, Ann Marriner. 2004. *Guide to Nursing Management and Leadership*. Mosby.
- Wickens, C. D. 1984, Processing resources in attention, in R. Parasuraman and R. Davies(eds), *Varieties of Attention*. New York: Academic Press, 63-101.
- _____. 2002. *Multiple Resources and Performance Prediciton*. Vol. 3.