

# **PENGARUH STRES KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Pada Perawat RS. Amelia Pare)**

**Susanti Dwi Ilhami**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

**Dosen Pembimbing:**

Dr. Dodi Wirawan I., SE., M.Com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

## **Abstract:**

This study aims at analyzing the influence of job stress and organizational climate on the job satisfaction of nurses in Amelia Pare Hospital. The sample frame of this study is all regular nurses in Amelia Pare Hospital, i.e. 64 people. The research uses census sampling technique. A number of 62 questionnaires was completed and used as primary data. The method used to collect the data from respondents is questionnaires using Likert scale. The data are analyzed through multiple linear regression analysis using SPSS version 16. The independent variables in this study are job stress ( $X_1$ ) and organizational climate ( $X_2$ ), while the dependent variable is job satisfaction ( $Y$ ). The results of this study show that job stress ( $X_1$ ) and organizational climate ( $X_2$ ) simultaneously and partially significant in influencing job satisfaction ( $Y$ ). In addition, organizational climate ( $X_2$ ) gives a dominant influence on the dependent variables.

**Keywords:** job stress, organizational climate, job satisfaction

## **Abstrak:**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari stres kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Amelia Pare. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh perawat tetap Rumah Sakit Amelia Pare sejumlah 64 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yakni sampling jenuh atau sensus dan kuesioner yang terkumpul sejumlah 62 buah yang digunakan sebagai data primer. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden adalah kuesioner dengan skala likert. Analisis data digunakan analisis regresi linear berganda yang diolah dengan SPSS versi 16 untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Amelia Pare. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah stres kerja ( $X_1$ ) dan iklim organisasi ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja ( $Y$ ). Hasil dari penelitian ini berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan adalah variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan iklim organisasi ( $X_2$ ) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y$ ), selain itu variabel bebas yang memberikan pengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah variabel iklim organisasi ( $X_2$ ).

**Kata Kunci:** stres kerja, iklim organisasi, kepuasan kerja

## 1. PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi semakin ketat dan terus mengalami peningkatan seiring dengan adanya pertumbuhan teknologi dan sumber daya manusia yang kompeten. Perusahaan dituntut untuk memberikan kualitas pelayanan terbaik agar mampu bertahan. Berbagai strategi dilakukan oleh organisasi salah satunya pada bidang sumber daya manusia dengan melakukan pelatihan karyawan, program pengembangan, pemberian motivasi, mengelola stres, dan menciptakan iklim organisasi yang kondusif.

*Human Resources* merupakan manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut (Sumarsono, 2013). Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

Setiap organisasi memiliki keunggulan kompetitif yang tidak lepas dari potensi karyawan yang produktif dan inovatif. Karyawan

dipertahankan oleh organisasi sebab adanya potensi yang dimiliki dengan cara mengelola stres dan menciptakan iklim organisasi yang kondusif.

Stres sebagai suatu bentuk ketegangan atau adanya tekanan emosional yang dialami seseorang yang terjadi sebagai akibat adanya tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat berpengaruh terhadap emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang (Hariandja, 2009).

Stres kerja dipicu oleh berbagai sumber, maka dari itu sumber penyebab stres atau yang disebut *stressors* dapat digolongkan antara lain stresor ekstraorganisasi, stresor organisasi, stresor kelompok, dan stresor individu (Luthans, 2006).

Menurut Tunjungsari (2011) stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas yang akan mempengaruhi prestasi kerja. Menurut Benyamin (2006) dalam Tunjungsari (2011) dampak stres pada kepuasan kerja

lebih langsung. Ketengangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum.

Penelitian yang dilakukan oleh Tukimin (2014) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Iklm organisasi merupakan perwujudan dari persepsi para karyawan yang tercermin dari sikap dan perilaku. Sikap dan perilaku dipengaruhi oleh apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal organisasi (Wirawan, 2007).

Iklm organisasi yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Davis, 2004). Iklm organisasi yang menyenangkan akan membuat para perawat lebih bertahan dalam pekerjaannya sehingga mereka akan merasa puas.

Penelitian yang dilakukan oleh Astina dan Srianthi (2016) menyatakan bahwa iklm organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengelolaan stres kerja dan menciptakan iklm organisasi yang kondusif mempengaruhi kepuasan kerja. Organisasi memperhatikan stres karyawan dan iklm organisasi.

Kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan apa yang dianggap penting bagi karyawan (Luthans, 2006).

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan selanjutnya akan mudah untuk mengalami frustrasi yang ditandai dengan sering melamun, semangat kerja yang rendah, sering absen, dan cepat merasa lelah dan bosan dalam bekerja (Handoko dalam Martoyo, 2007).

Salah satu sumber daya manusia yang memiliki potensi dalam organisasi yakni perawat. Perawat adalah ujung tombak dari sebuah rumah sakit. Perawat adalah tenaga kerja yang secara langsung berhubungan dengan pasien selama 24 jam penuh. Menurut (Munro, L., *et al.*, 1998) dalam (Marjan, 2013) perawat bekerja pada lingkungan stres yang tinggi. Setiap perawat harus siap dengan adanya tekanan yang diakibatkan adanya tuntutan terhadap hasil kerja, tuntutan tersebut berdampak dengan peningkatan beban kerja perawat.

Pada Rumah Sakit Amelia, perawat memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang tinggi dimana para perawat harus bersedia untuk berkerja diluar jadwal kerja mereka saat lonjakan pasien terjadi. Selain itu adanya perbedaan tanggung jawab antar perawat pada ruangan yang berbeda. Dengan adanya hal tersebut dapat memicu timbulnya stres pada perawat Rumah Sakit Amelia Pare.

Selain itu pada Rumah Sakit Amelia penghargaan yang diberikan kurang salah satunya imbalan. Dengan adanya imbalan yang kurang dapat membuat karyawan merasa organisasi kurang bisa menghargai kerja keras yang telah dilakukan oleh perawat sehingga dapat memicu iklim organisasi yang kurang kondusif.

Dengan adanya stres kerja dan iklim organisasi yang kurang kondusif akan membuat kinerja perawat menurun sehingga dapat mengurangi kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien yang akan menyebabkan ketidakpuasan. Selain itu, pada Rumah Sakit Amelia Pare terdapat gejala ketidakpuasan

perawat yang terkait dengan gaji dan kesempatan promosi.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah stres kerja dan iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pada RS. Amelia Pare?
2. Apakah stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pada RS. Amelia Pare?
3. Apakah iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pada RS. Amelia Pare?
4. Manakah diantara variabel stres kerja dan iklim organisasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja perawat pada RS. Amelia Pare?

### **Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja perawat pada RS. Amelia Pare.
2. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada RS. Amelia Pare.

3. Menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja perawat pada RS. Amelia Pare.
4. Menganalisis pengaruh variabel yang dominan terhadap kepuasan kerja perawat RS. Amelia Pare.

## 2. LANDASAN TEORI

Stres sebagai “... *is defined as an adaptive response to an external situation that results in physical, psychological, and/or behavioral deviations for organizational participants*”, yaitu suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada organisasi (Luhans, 2011).

Mangkunegara (2009) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja yang terjadi pada para karyawan terlihat dari *symptom* yang tercermin dari ketidakstabilan emosi para karyawan, mengalami susah tidur, lebih suka sendiri, merasa cemas, gugup, meningkatnya tekanan darah,

serta menderita gangguan pencernaan.

Penyebab stres atau stresor dapat berasal dari dalam dan luar organisasi, dari kelompok yang mempengaruhi karyawan maupun dari karyawan itu sendiri (Luthans, 2006). Terdapat 4 penyebab stres yakni stresor ekstraorganisasi, stresor organisasi, stresor kelompok, stresor individu.

Stres yang dialami karyawan memiliki konsekuensi tidak hanya untuk individu, namun juga organisasi misalnya dengan adanya penurunan kinerja (Moorhead & Griffin, 2013).

Iklim organisasi merupakan pandangan anggota organisasi baik individu atau kelompok yang selalu berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi, yang berpengaruh terhadap sikap dan perilaku serta kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Wirawan, 2007).

Iklim organisasi sangat berpengaruh bagi keberlangsungan dari suatu organisasi, karena iklim

merupakan salah satu dari rencana jangka panjang perusahaan. Iklim memiliki beberapa dimensi. Menurut Robert Stringer (2002) dalam Wirawan (2007) terdapat enam dimensi iklim yakni struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen.

Luthans (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “... *a result of employees' perception of how well their job provides those things which are viewed as important*”, yaitu hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan yang dilakukan dapat memberikan apa yang dianggap penting bagi karyawan.

Dengan adanya kepuasan dan ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan akan berdampak pada produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja, serta kesehatan (Sutrisno, 2009).

Pengukuran kepuasan kerja karyawan dengan cara melakukan identifikasi lima dimensi. Kelima dimensi tersebut yakni pekerjaan itu sendiri, pendapatan, kesempatan

promosi, dan rekan kerja (Luthans, 2016).

### **Hipotesis Penelitian**

H<sub>1</sub>: Diduga stres kerja (X<sub>1</sub>) dan iklim organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja perawat (Y) RS. Amelia Pare.

H<sub>2</sub>: Diduga stres kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja perawat (Y) RS. Amelia Pare.

H<sub>3</sub>: Diduga iklim organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja perawat (Y) RS. Amelia Pare.

H<sub>4</sub>: Diduga stres kerja (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel kepuasan kerja perawat (Y) RS. Amelia Pare.

### **3. METODE PENELITIAN**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan maka penelitian yang dilakukan termasuk jenis *explanatory research* dengan metode kuantitatif.

## Objek Penelitian, Populasi dan Sampel

Objek yang digunakan sebagai objek penelitian yakni Rumah Sakit Amelia Pare dengan populasi yang dipilih ialah seluruh perawat tetap Rumah Sakit Amelia Pare. Sampel yang ditentukan ialah sebanyak 64 sampel. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sensus.

## Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Sedangkan data sekunder diperoleh dengan mengumpulkan informasi yang berasal dari jurnal ilmiah dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian.

## Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan SPSS versi 16. Untuk menguji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji

reliabilitas. Uji asumsi klasik yang digunakan ialah uji normalitas, multikolinearitas, dan uji heterokedstisitas.

## 4. HASIL PENELITIAN

### Gambaran Umum Responden

Hasil penyebaran 62 kuesioner diperoleh gambaran umum responden sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Komposisi Mayoritas Responden**

Komposisi Responden Mayoritas	Mayoritas Responden	Jumlah	%
Jenis Kelamin	Perempuan	55	89%
Usia	25-35 tahun	35	57%
Status	Menikah	54	87%
Masa Kerja	>2 tahun	55	89%

Sumber: Data primer diolah (2017)

Mayoritas responden yang menjadi perawat Rumah Sakit Amelia ialah perempuan (89%), dengan mayoritas usia 25-35 tahun (57%), dengan status menikah (87%), dengan masa kerja > 2 tahun (89%).

### Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas untuk semua item pernyataan untuk variabel stres kerja ( $X_1$ ), iklim organisasi ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $Y$ ) memiliki nilai *person correlation* > 0,250 dan signifikansi < 0,05 sehingga dapat

dikatakan bahwa semua item pernyataan telah valid.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan memiliki koefisien *Alpha Crochbach* lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen pernyataan dapat digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

### Hasil Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.2**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

Variabel	Beta (Standardized Coefficient)	t hitung	Sig t	Keterangan
X1	-0,197	-2,133	0,037	Signifikan
X2	0,654	7,097	0,000	Signifikan

A= 0,05  
R= 0,720  
R Square= 0,518  
Koefisien Determinasi (Adj. R<sup>2</sup>) = 0,501  
F-Hitung =31.680  
F-Tabel =3,153  
Sig.F = 0,000  
t-Tabel =1,67109

Sumber: data primer diolah, 2017

**Tabel 4.3**  
**Uji Hipotesis Pertama**

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1240.421	2	620.211	31.680	.000 <sup>a</sup>
Residual	1155.063	59	19.577		
Total	2395.484	61			

a. Predictors: (Constant), IKLIM ORGANISASI, STRES KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: data primer diolah, 2017

**Tabel 4.4**  
**Uji Hipotesis Kedua**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Keterangan
Stres Kerja	-2,133	-1,67109	Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2017

**Tabel 4.5**  
**Uji Hipotesis Ketiga**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Keterangan
Iklim	7,097	-1,67109	Signifikan
Organisasi			

Sumber: data primer diolah, 2017

**Tabel 4.6**  
**Uji Hipotesis Keempat**

Variabel	Beta (Standardized Coefficient)
Stres Kerja	-0,197
Iklim Organisasi	0,654

Sumber: data primer diolah, 2017



### **Pembahasan Hasil Uji Hipotesis**

**H<sub>1</sub>: Diduga stres kerja (X<sub>1</sub>) dan iklim organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja perawat (Y) RS. Amelia Pare.**

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  untuk variabel stres kerja (X<sub>1</sub>) dan iklim organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 31,680. Dari nilai tersebut diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $31,680 > 3,153$ . Nilai signifikansi yakni  $0,000 < 0,05$ . Sehingga H<sub>1</sub> yang menduga bahwa stres kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. diterima. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja (X<sub>1</sub>) dan iklim organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y) perawat RS. Amelia Pare.

**H<sub>2</sub>: Diduga stres kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja perawat (Y) RS. Amelia Pare.**

Berdasarkan data pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel stres kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kepuasan kerja perawat (Y) RS. Amelia Pare adalah -2,133. Dari nilai tersebut dapat diketahui bahwa  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , yaitu  $-2,133 < -1,67109$ . Nilai signifikansi untuk variabel stres kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y) yaitu  $0,037 < 0,05$ . Sehingga H<sub>2</sub> yang menduga bahwa stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja diterima. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa stres kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) perawat RS. Amelia Pare .

**H<sub>3</sub>: Diduga iklim organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja perawat (Y) RS. Amelia Pare.**

Berdasarkan data pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja perawat RS. Amelia Pare adalah 7,097. Dari nilai tersebut diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $7,097 > -1,67109$ . Nilai

signifikansi untuk variabel iklim organisasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) yaitu  $0,000 < 0,50$ . Sehingga  $H_3$  yang menduga bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja diterima. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa iklim organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) perawat RS. Amelia Pare.

**$H_4$ : Diduga stres kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel kepuasan kerja perawat (Y) RS. Amelia Pare.**

Berdasarkan data pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai beta (*standardized coefficient*) stres kerja adalah  $-0,197$ . Sehingga  $H_4$  yang menduga bahwa variabel stres kerja berpengaruh dominan terhadap variabel kepuasan kerja ditolak. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja (Y) perawat RS. Amelia Pare.

## **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

### **Stres kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja perawat RS. Amelia Pare**

Pada pengujian hipotesis dihasilkan bahwa stres kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja perawat RS. Amelia Pare. Sehingga  $H_1$  yang menduga stres kerja ( $X_1$ ) dan iklim organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y) perawat RS. Amelia Pare diterima.

Stres kerja yang terdiri atas 4 indikator seperti yang diungkapkan oleh Luthans (2006) dapat digolongkan antara lain stresor ekstraorganisasi, stresor organisasi, stresor kelompok, serta stresor individu dan iklim organisasi terdiri enam indikator seperti yang diungkapkan oleh Robert Stringer dalam Wirawan (2007) yakni struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen mempengaruhi kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Amelia Pare. Stres dapat

mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam penelitian Tukimin (2014) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Astina dan Srianthi (2016) iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Menurut Newstrom dan Davis (2004) bahwa iklim dapat mempengaruhi kepuasan kerja dengan cara membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Para karyawan mengharapkan adanya imbalan dan kepuasan atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi. Dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.

Dapat disimpulkan bahwa secara simultan stres kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan rincian, stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja sedangkan iklim organisasi mempunyai

pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

### **Stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja perawat RS. Amelia Pare**

Pada pengujian hipotesis dihasilkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja perawat RS. Amelia Pare. Sehingga  $H_2$  yang menduga stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) perawat RS. Amelia Pare diterima.

Stres kerja yang terdiri atas 4 indikator seperti yang diungkapkan oleh Luthans (2006) dapat digolongkan antara lain stresor ekstraorganisasi, stresor organisasi, stresor kelompok, serta stresor individu. Dalam penelitian Tukimin (2014) stres berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja perawat. Sedangkan iklim organisasi juga mempengaruhi kepuasan kerja.

Selanjutnya mengenai pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat, stres kerja yang terdiri atas 4

indikator seperti stresor ekstraorganisasi, stresor organisasi, stresor kelompok, serta stresor individu (Luthans, 2006) terbukti memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan dari rata-rata indikator, stresor yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yakni rekan kerja dengan nilai 4,16 yang menunjukkan bahwa stresor kelompok merupakan penyebab stres paling kecil. Namun penyebab stres tertinggi yakni stresor ekstraorganisasi dengan nilai 2,34. Untuk mengatasi hal itu, ada banyak cara yang dapat dilakukan misalnya rumah sakit menyediakan fasilitas berupa layanan konseling bagi perawat agar stres yang dialami berkurang.

**Iklm organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja perawat RS. Amelia Pare**

Pada pengujian hipotesis dihasilkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja perawat RS. Amelia Pare. Sehingga  $H_3$  yang menduga iklim organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial

terhadap kepuasan kerja (Y) perawat RS. Amelia Pare diterima.

Iklim organisasi yang terdiri enam indikator seperti yang diungkapkan oleh Robert Stringer dalam Wirawan (2007) yakni struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen mempengaruhi kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Amelia Pare.

Iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam penelitian Astina & Srianthi (2016) iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Newstrom dan Davis (2004) bahwa iklim dapat mempengaruhi kepuasan kerja dengan cara membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Para karyawan mengharapkan adanya imbalan dan kepuasan atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi.

Pada variabel iklim organisasi, terdiri atas 6 indikator terdiri seperti yang diungkapkan oleh Robert Stringer dalam Wirawan (2007)

yakni struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen. Indikator iklim organisasi berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja yakni komitmen. Komitmen di dalam iklim organisasi ditandai dengan perawat yang bersedia mematuhi aturan yang ada didalam organisasi tidak melakukan pelanggaran terhadap aturan yang telah ditetapkan dan adanya rasa bangga dapat menjadi bagian dari pada Rumah Sakit Amelia.

#### **Stres kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja perawat RS. Amelia Pare**

Pada pengujian hipotesis dihasilkan bahwa stress kerja tidak mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja perawat RS. Amelia Pare. Sehingga  $H_4$  ditolak. Sehingga  $H_4$  yang menduga stres kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja (Y) perawat RS. Amelia Pare ditolak.

Iklim organisasi adalah yang paling dominan yang memberikan pengaruh besar terhadap terwujudnya kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit Amelia Pare sehingga hipotesa

ditolak. Dapat disimpulkan bahwa untuk menciptakan kepuasan kerja perawat, iklim organisasi perlu diperhatikan dengan baik.

Berdasarkan pada indikator iklim organisasi maka yang paling dominan komitmen. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan perawat dalam menjalankan aturan yang ada di dalam rumah sakit dan adanya kebanggaan telah menjadi bagian rumah sakit menjadi faktor utama yang dipertimbangkan oleh perawat dalam menciptakan tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu komitmen organisasi harus tetap dijaga dan diperhatikan agar kepuasan karyawan dapat meningkat.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Amelia Pare, namun berupa pengaruh negatif.

2. Iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Amelia Pare.
  3. Stres kerja dan iklim organisasi secara bersamaan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Amelia.
  4. Diantara variabel stres kerja dan iklim organisasi yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Amelia Pare adalah iklim organisasi.
2. Indikator stresor yang paling rendah yakni stresor ekstraorganisasi. Oleh karena diharapkan Rumah Sakit Amelia menyediakan fasilitas berupa layanan konseling bagi perawat agar stres yang dialami berkurang.
  3. Pembentukan iklim organisasi yang kondusif dapat berupa pemberian penghargaan yang layak bagi perawat sebagai apresiasi atas kinerja selama ini. Bentuk penghargaan bisa berupa adanya jenjang karir bagi perawat yang berprestasi, pelatihan atau pendidikan berlanjutan, dan upah yang layak.
  4. Saran dari peneliti terhadap peneliti yang akan datang adalah cari variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti OCB maupun gaya kepemimpinan.

### **Saran**

Berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Rumah sakit Amelia perlu untuk mewujudkan kepuasan kerja salah satu caranya dengan memperhatikan iklim organisasi yang ada dan stresor apa saja yang dialami para perawat.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Astina, I Nyoman Gede & Srianthi, Anak Agung Ayu. 2016. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap

- Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Billabong Indonesia', *Elektronik Jurnal Manajemen Unud*, vol. 5 no. 5, pp. 2918-2942.
- Griffin, Ricky W. & Moorhead, Gregory, 2013, *Perilaku Organisasi*, Terjemahan oleh Diana Angelica, Salemba Empat, Jakarta.
- Hariandja, Marihot, T.E, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan*, Grafindo, Jakarta.
- Laal, Marjan. 2013. 'Job Stress Management In Nurses', *Science Direct*, vol. 84, pp. 437-44.
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Terjemahan oleh Vivin Andhika, Sekar Purwanti, Arie P, & Winong Rosari, 2006, Andi, Yogyakarta.
- Luthans, Fred, 2011, *Organizational Behaviour*, McGraw-Hill/Irwin, Newyork.
- Mangkunegara, AA. Prabu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, Susilo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Newstrom, John W. & Davis, Keith. 2004, *Perilaku Dalam Organisasi*, Terjemahan oleh Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Sony, Sumarsono, 2013, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Perdana Media Group, Jakarta.
- Tukimin. 2014. 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Sumatera Utara', *Jurnal UMN Al Waliyah Medan*, vol. 15, no 1, pp. 4189-4197.
- Tunjungsari, Peni. 2011. 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung', *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*, vol. 1 no. 1, pp. 1-14.
- Wirawan, 2007, *Budaya Dan Iklim Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.