

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT SELAMA MASA  
PANDEMI COVID-19 DI RSUD DR. ACHMAD MOCHTAR  
BUKITTINGGI, SUMATERA BARAT**

**Rahman Putra<sup>1)</sup>, Jumiati Sasmita<sup>2)</sup>, Arwinence Pramadewi<sup>2)</sup>**

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

E-mail : rahmanofficial10@gmail.com

*Influence Of Workload, Work Stress And Leadership On Nurse's Job Satisfaction  
During The Covid-19 Pandemic at DR. Achmad Mochtar Bukittinggi,  
West Sumatera*

**ABSTRACT**

*Job satisfaction is an employee's assessment, feeling, or attitude towards his work and related to the work environment is entirely a number of wants and needs through some work or work desires. The purpose of this study was to determine the effect of workload, work stress and leadership on nurse job satisfaction during the COVID-19 pandemic at RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. This type of research is descriptive quantitative. The sample in this study amounted to 76 people. Data collection techniques using a questionnaire. The data analysis method uses multiple linear regression analysis techniques with the help of the SPSS version 21 software application. The results of this study indicate that: 1) Workload has a negative and significant effect on nurse job satisfaction, 2) Job stress has a negative and significant effect on nurse job satisfaction, 3) Leadership has a positive and significant effect on nurse job satisfaction, 4) Workload Work, Job Stress and Leadership have a significant and significant effect on the job satisfaction of nurses in RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi.*

*Keywords: Job Satisfaction; Workload; Work Stress; Leadership*

**PENDAHULUAN**

WHO secara resmi menyatakan bahwa Covid-19 sebagai pandemi pada tanggal 9 Maret 2020. Hal ini berarti Covid-19 ini telah menyebar dengan cepat ke seluruh negara di dunia. Istilah pandemi ini mungkin dianggap berlebihan, akan tetapi ini bukan menggambarkan keganasan dari penyakit yang diakibatkan dari virus corona ini, namun lebih kepada cepatnya penyebaran dari Covid-19 ini.

Berdasarkan data resmi Satgas Covid-19 Indonesia per 8 Oktober 2022, masyarakat yang terkonfirmasi positif sudah mencapai 6,44 juta orang, dan dengan penambahan kasus harian +1.325. Jumlah ini naik lagi setelah terjadi penurunan kasus yang terjadi pada periode awal hingga pertengahan tahun.

Petugas medis dianggap sebagai elemen penting dalam menangani pandemi covid-19 ini, tidak terkecuali para perawat. Pelayanan keperawatan merupakan

bagian internal pelayanan kesehatan yang mempunyai kontribusi yang besar dalam peningkatan derajat kesehatan, selain itu keperawatan merupakan SDM terbesar di Rumah sakit yang sangat penting dan strategis (Depkes RI, 2014). Semakin tingginya angka masyarakat yang terpapar Covid-19 ini membuat pekerjaan mereka semakin banyak dan cenderung menumpuk, hal itu berdampak kepada beban kerja yang diemban perawat.

RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi yang merupakan rumah sakit kelas B di provinsi Sumatera Barat yang sudah terakreditasi. RSUD Dr. Achmad Mochtar memiliki jumlah rata-rata kunjungan lebih banyak dibanding dari rumah sakit yang ada di Kota Bukittinggi. Oleh karena itu, RSUD Dr. Achmad Mochtar merupakan rumah sakit tujuan untuk menjadi rujukan tempat isolasi bagi masyarakat yang teridentifikasi virus Covid-19. Sehingga menyebabkan meningkatnya beban kerja yang diemban perawat selama pandemi. RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi memiliki fasilitas area rawat inap sebanyak 16 unit dimana masing-masing memiliki area berdasarkan jenis kelas tersendiri seperti Kelas I, Kelas II dan Kelas III. Akan tetapi, dalam penelitian ini penulis berfokus kepada 3 bagian yaitu bedah, interne, dan covid-19 yang merupakan bagian dengan jumlah pasien terbanyak selama masa pandemi covid-19 di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi.

Kapasitas jumlah tempat tidur untuk 3 bagian ini adalah 88 dengan jumlah perawat pelaksana sebanyak 76 orang perawat pelaksana. Menurut PERMENKES Nomor 340/

MENKES/ PER/ III/ 2010 bahwa rumah sakit tipe B memiliki perbandingan tenaga keperawatan dan tempat tidur sebesar 1:1. Jika dilihat dari jumlah yang ada di RSUD Dr. Achmad Mochtar, rasio antara jumlah perawat dengan tempat tidur adalah 76:88. Yang mana ini berarti jika dibandingkan dengan PERMENKES Nomor 340/ MENKES/ PER/ III/ 2010 maka adanya kekurangan tenaga perawat. Hal ini akan berdampak kepada pelayanan asuhan keperawatan tidak berjalan maksimal.

Beban kerja dianggap sebagai suatu persoalan yang harus bisa segera diselesaikan. Apabila beban kerja tidak dapat diselesaikan hal ini malah menimbulkan masalah baru yang disebut dengan stres kerja. Stres kerja muncul dari beban kerja yang tidak ideal, dan hal ini juga akan mempengaruhi kepuasan bekerja perawat. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya perawat yang bekerja dalam rasa khawatir karena berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan pasien yang terpapar Covid-19, tentu saja hal ini akan berdampak kepada pekerjaan yang dilakukan. Desakan waktu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan juga masih mengganggu fokus perawat dalam bekerja serta adanya perubahan yang terjadi pada lingkungan kerja seperti semakin banyaknya pasien terpapar Covid-19, bisingnya suara mobil ambulance yang sering bolak balik menjemput pasien yang terinfeksi Covid-19, juga membawa pasien penyakit lain maupun membawa jenazah pasien yang meninggal di rumah sakit.

Oleh karena itu dibutuhkan kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin agar beban kerja dan stres kerja yang muncul dapat dikendalikan

dan tidak menjadi suatu faktor yang menghambatnya kepuasan kerja perawat. Kepemimpinan yang terjadi di RSUD Dr. Achmad Mochtar sudah cukup baik, terlihat dari adanya beberapa indikator yang ada seperti pimpinan mampu melakukan analisis dari setiap kejadian yang terjadi, mampu berkomunikasi secara baik pada saat briefing sebelum melakukan pekerjaan dan juga terbuka untuk dapat menerima setiap keluhan yang disampaikan oleh bawahannya. Akan tetapi tidak ada yang namanya seorang pemimpin yang sempurna, ini terlihat masih adanya beberapa hal yang perlu diperbaiki dalam kepemimpinan seorang kepala perawat dalam bekerja yaitu seperti harus lebih berani dalam mengambil sebuah keputusan yang baik walaupun itu akan mempengaruhi bawahannya dan juga harus bisa bersikap tegas atas bawahannya yang melakukan kesalahan.

Kepemimpinan diharapkan mampu untuk meminimalisir tingkat beban kerja dan stres kerja yang berlebih itu dengan kebijakan dan motivasi yang diberikan dengan harapan dapat membuat perawat bekerja dengan baik dan memiliki rasa kepuasan dalam bekerja pekerjaan yang dilakukan. Karena stres kerja yang berasal dari beban kerja akan mampu dikendalikan dengan adanya kepemimpinan yang baik dari seorang pimpinan. Kepuasan kerja pada dasarnya bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaannya.

Dalam penelitian ini, penulis mengambil data dari beberapa bagian keperawatan dibagian perawat Covid-19, interne (penyakit dalam) dan bedah yang menjadi sampel

penelitian. Hal ini diambil untuk dapat mengetahui tingkat pengaruh beban kerja, stres kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang berpengaruh di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. Dari latar belakang inilah yang membuat penulis tertarik untuk dapat melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi, Sumatera Barat.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Beban Kerja**

Webster dalam (Lysaght et al., 2012) mengemukakan bahwa beban kerja dapat dibagi kedalam tiga kategori definisi yaitu banyaknya pekerjaan dan hal yang harus dilakukan, waktu maupun aspek-aspek tertentu dari waktu yang harus diperhatikan oleh pekerja dan terakhir pengalaman psikologis subjektif yang dialami oleh seorang pekerja. Menurut Koesomowidjojo (2017), untuk mengetahui seberapa besar beban kerja karyawan, maka perlu pengidentifikasian. Oleh hal itu, maka dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator antara lain:

- a. Kondisi kerja
- b. Penggunaan waktu kerja
- c. Target yang harus dicapai
- d. Standar pekerjaan

### **Stres Kerja**

Menurut Velnampy dan Aravintan (2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologis terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya dari setiap pekerjaan, organisasi kerja dan

lingkungan kerja. Robbins (2012) mengemukakan bahwa indikator stres kerja sebagai berikut:

1. Psikologis, meliputi: cepat tersinggung, tidak komunikatif, banyak melamun dan lelah mental,
2. Fisik, meliputi: meningkatkan detak jantung dan tekanan darah, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, dan masalah tidur
3. Perilaku, meliputi: merokok berlebihan, menunda atau menghindari pekerjaan, perilaku sabotase dan perilaku makan yang tidak normal.

### **Kepemimpinan**

Menurut Robbins (2015) kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Sumber dari pengaruh ini dapat secara formal, seperti yang dilakukan dengan peringkat manajerial dalam organisasi. Kartono (2013), mengemukakan bahwa ada beberapa indikator-indikator kepemimpinan diantaranya adalah:

1. Kemampuan Analitis  
Merupakan kemampuan berpikir tingkat tinggi dengan proses mental dimana dapat siswa memeriksa atau menundukkan suatu masalah secara rinci dengan langkah-langkah yang logis
2. Keterampilan Komunikasi  
Pengetahuan seseorang yang digunakan dalam menyampaikan sesuatu yang ingin disampaikan dengan berbagai cara dengan tujuan

dapat memahami isi pesan dari yang disampaikan

3. Keberanian  
Suatu sikap untuk berbuat sesuatu dengan tidak terlalu merisaukan kemungkinan terburuk
4. Kemampuan mendengar  
Proses pemahaman secara aktif untuk dapat mendapatkan informasi, dan sikap dari pembicara yang tujuannya untuk memahami pembicaraan tersebut secara objektif
5. Ketegasan  
Untuk dapat memimpin suatu kelompok dibutuhkan suatu sikap dimana dapat mengambil keputusan yang harus diambil secara cepat dan jelas dalam situasi yang tidak mengambang dan berlarut-larut.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Koesmono (2014), kepuasan kerja adalah penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja. Hasibuan (2014), menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu: (1) menyenangkan pekerjaannya, (2) mencintai pekerjaannya, (3) moral kerja, (4) kedisiplinan dan (5) prestasi kerja.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di RSUD Dr. Achmad Mochtar

Bukittinggi. Waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai pada bulan Oktober 2021- Juli 2022.

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber objek penelitian. Data primer ini bersifat mentah atau data pertama. Pengumpulan data untuk penelitian ini melalui hasil penyebaran kuesioner dan juga hasil wawancara.

#### **Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari informasi yang sudah ada kemudian dikumpulkan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Data ini bisa diperoleh melalui buku, jurnal, catatan integral organisasi maupun laporan penelitian terdahulu.

### **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di bagian Covid-19, Interne, dan Bedah yang merupakan bagian yang memiliki pasien tergolong banyak dan juga memiliki perawat yang cukup banyak dibandingkan bagian yang lain di RSUD Dr. Achmad Mochtar dan mereka berjumlah 76 orang per 2021.

### **Sampel**

Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling*. Berdasarkan penelitian ini dikarenakan jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang responden. Maka penulis menjadikan 100% populasi perawat yang sebanyak 76 orang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode

kuantitatif dengan jenis penelitian analisis deskriptif. Dan untuk model analisis data yang digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh dari beban kerja, stres kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja para perawat yang menangani pasien covid-19 di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi dengan menggunakan analisis Regresi Linier Berganda.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa responden kebanyakan berada pada usia produktif yaitu 25-40 tahun yang totalnya mencapai 64,4 % dari total responden, sedangkan 5,3% ada pada usia dibawah 25 tahun dan sebagian diusia 40-50 tahun dengan persentase 17,1%. Dan 10 orang perawat berada pada usia lebih dari 50 tahun dengan persentase 13,2. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat yang bekerja di bagian yang beresiko terpapar covid-19 berada pada usia produktif dan masih berusia muda. Hal ini merupakan bagian yang penting karena relatif pada usia muda daya tahan tubuh manusia cenderung lebih baik sehingga tidak mudah terinfeksi penyakit maupun virus.

Hasil pengolahan menunjukkan bahwa perawat yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 39 orang dengan tingkat persentase 51,3% dan perawat perempuan sebanyak 37 orang dengan tingkat persentase 48,7%. Dari data ini diketahui bahwa jumlah laki-laki sedikit lebih banyak daripada perempuan, yang mana ini berarti tenaga perawat pria sangat

dibutuhkan untuk menangani pasien yang terkonfirmasi virus corona selama pandemi ini di RSUD Dr.Achmad Mochtar Bukittinggi.

### Deskripsi Variabel

Variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), diukur dengan menggunakan 4 butir pertanyaan yang berkaitan dengan beban kerja berdasarkan indikator yang dipakai dalam penelitian ini. Pada variabel beban kerja ( $X_1$ ), menunjukkan bahwa beban kerja yang terasa cukup tinggi dirasakan berdasarkan dari jawaban yang diberikan responden. Kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan perawat terasa cukup mengganggu mereka, dan hal ini akan menghambat dalam melakukan pekerjaan secara nyaman dan baik.

Variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) diukur dengan menggunakan 6 butir pernyataan yang berkaitan dengan stres kerja berdasarkan indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Pada variabel ini menunjukkan stres kerja yang cukup dirasakan perawat yang bekerja selama masa pandemi berdasarkan jawaban yang diberikan responden. Kondisi ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dirasakan perawat terasa cukup mengganggu mereka, dan hal ini akan menghambat dalam melakukan pekerjaan secara nyaman dan baik.

Variabel Kepemimpinan ( $X_3$ ) diukur dengan menggunakan 5 butir pernyataan yang berkaitan dengan kepemimpinan berdasarkan indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Pada variabel ini menunjukkan variabel kepemimpinan yang dirasakan bagi perawat yang bekerja selama masa pandemi berdasarkan jawaban yang diberikan responden. Kondisi ini menunjukkan bahwa

kepemimpinan yang dirasakan perawat terasa cukup membantu mereka, dan hal ini diharapkan mampu membantu dalam melakukan pekerjaan secara baik.

Variabel Kepuasan Kerja (Y) diukur dengan menggunakan 5 butir pernyataan yang berkaitan dengan kepuasan kerja berdasarkan indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Pada variabel ini menunjukkan variabel kepuasan kerja yang dirasakan bagi perawat yang bekerja selama masa pandemi berdasarkan jawaban yang diberikan responden. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang belum sepenuhnya dirasakan perawat, dan hal ini akan secara langsung akan menghambat mereka dalam melakukan pekerjaan secara maksimal.

### Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 21 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut :

**Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|------|
|              | B                           | Std. Error |      |
| (Constant)   | 6,826                       | 1,794      | ,000 |
| BEBAN KERJA  | -,237                       | ,141       | ,037 |
| STRES KERJA  | -,151                       | ,074       | ,046 |
| KEPEMIMPINAN | ,651                        | ,741       | ,000 |

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 6,826 - 0,237X_1 - 0,151X_2 + 0,651X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar (a) 6,826 artinya apabila beban kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan kepemimpinan ( $X_3$ ) nilainya diasumsikan nol (0), maka kepuasan kerja adalah 6,826.
- b. Nilai Koefisien regresi variabel beban kerja ( $X_1$ ) sebesar -0,237 menyatakan bahwa ketika nilai variabel beban kerja naik 1 point, maka nilai variabel kepuasan kerja akan turun 1 point. Artinya, semakin tinggi beban kerja maka akan mengurangi tingkat kepuasan kerja perawat. Koefisien beban kerja ( $X_1$ ) mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini terlihat dari tingkat signifikansi ( $X_1$ ) sebesar 0,037 yang lebih kecil daripada 0,05 ( $0,037 < 0,05$ ).
- c. Koefisien regresi stres kerja ( $X_2$ ) sebesar -0,151 menyatakan bahwa ketika nilai variabel stres kerja naik 1 point, maka nilai variabel kepuasan kerja akan turun 1 point. Artinya, semakin tinggi stres kerja maka akan mengurangi tingkat kepuasan kerja perawat. Koefisien stres kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini terlihat dari tingkat signifikansi ( $X_2$ ) sebesar 0,046 yang lebih kecil daripada 0,05 ( $0,046 < 0,05$ ).
- d. Koefisien regresi kepemimpinan ( $X_3$ ) sebesar 0,651 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu nilai pada variabel kepemimpinan ( $X_3$ ) akan memberikan kenaikan

skor sebesar 0,651. Koefisien kepemimpinan ( $X_3$ ) mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini terlihat dari tingkat signifikansi kepemimpinan ( $X_3$ ) sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).

e. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua factor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

### Uji Parsial ( Uji t )

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk dapat mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Untuk penelitian ini agar dapat melihat pengaruh dan beban kerja, stres kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja secara parsial.

**Tabel 2 Rekapitulasi Hasil Pengujian (Uji t)**

| Model         | T      | Sig. |
|---------------|--------|------|
| (Constant)    | 3,804  | ,000 |
| BEBAN KERJA   | -2,682 | ,037 |
| STRES KERJA   | -2,031 | ,046 |
| KEPEMIMPINAN  | 6,453  | ,000 |
| ttabel= 1,993 |        |      |

Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai thitung variabel beban kerja ( $X_1$ ) sebesar -2.682 sedangkan ttabel pada taraf kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5% atau 0.05 dan derajat bebas (df) =  $n-k-1$  atau  $76-3-1= 72$ . Dimana  $n=$  jumlah sampel,  $k=$  jumlah variabel independen dan ttabel sebesar 1,993. Dengan demikian  $T_{hitung} = -$

$2.682 < T_{\text{tabel}} = 1.993$  dan nilai signifikansi sebesar  $0.037 < 0.050$ .

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat yang bekerja (selama masa pandemi covid-19 di RSUD Dr.Achmad Mochtar Bukittinggi) sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Sedangkan, diperoleh nilai thitung variabel stres kerja ( $X_2$ ) sebesar  $-2.031$  sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  adalah sebesar  $1.993$  dengan demikian  $T_{\text{hitung}} = -2.031 < T_{\text{tabel}} = 1.993$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,046 < 0,050$ . Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat yang bekerja (selama masa pandemi covid-19 di RSUD Dr.Achmad Mochtar Bukittinggi) sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Sedangkan untuk nilai thitung variabel kepemimpinan ( $X_3$ ) sebesar  $6.453$  sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  adalah sebesar  $1.993$  dengan demikian  $T_{\text{hitung}} = 5.829 > T_{\text{tabel}} = 1.993$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,050$ . Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat yang bekerja (selama masa pandemi covid-19 di RSUD Dr.Achmad Mochtar Bukittinggi) sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

## Uji Simultan ( Uji F)

Uji F digunakan untuk dapat menentukan apakah secara simultan atau bersamaan variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel anova dapat dilihat pengaruh variabel independen beban kerja, stres kerja dan kepemimpinan terhadap variabel dependen yakni kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar secara simultan atau bersamaan. Dimana setelah dilakukan analisa dengan menggunakan Aplikasi SPSS 21.0, maka didapatkan output sebagai berikut

**Tabel 3 Hasil Pengujian Hipotesis Untuk Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA<sup>a</sup>

| Model        | F      | Sig.              |
|--------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 23,746 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual     |        |                   |
| Total        |        |                   |

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant),  $X_1, X_2, X_3$

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2022

Hasil menunjukkan bahwa nilai F sebesar  $23.746$  dengan signifikansi  $0,000^b$  dan diperoleh nilai  $F_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikansi 5% sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = n-k-1:k$$

$$= 76-3-1:3$$

$$= 72:3 = 2.73$$

Dengan demikian diketahui bahwa  $F_{\text{hitung}} (23.746) > F_{\text{tabel}} (2.73)$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa beban kerja, stres kerja dan kepemimpinan secara simultan atau bersamaan

berpengaruh signifikansi terhadap kepuasan kerja.

### Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinan ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel-variabel independen. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

**Tabel 4 Hasil Pengujian untuk Uji Koefisien Determinasi (R Square)**

Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square |
|-------|-------------------|----------|
| 1     | ,705 <sup>a</sup> | ,597     |

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2022

Hasil Koefisien determinasi nilai  $R^2$  merupakan nilai R Square dalam tabel diatas sebesar 0,597 artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (beban kerja, stres kerja dan kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) adalah berkategori kuat yakni sebesar 60%, sedangkan sisanya 40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

1. Secara simultan menunjukkan bahwa beban kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan kepemimpinan ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat selama masa pandemi covid-19 di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. Berdasarkan hasil uji t yang menghasilkan nilai signifikan yang lebih kecil dari standar signifikan yang telah

ditetapkan, disini terlihat adanya pengaruh beban kerja, stres kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

2. Beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y) di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. Berdasarkan hasil uji t yang menghasilkan nilai signifikan yang lebih kecil dari standar signifikansi yang telah ditetapkan, disini terlihat adanya pengaruh negatif antara beban kerja dengan kepuasan kerja.
3. Stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y) di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. Berdasarkan hasil uji t yang menghasilkan nilai signifikan yang lebih kecil dari standar signifikansi yang telah ditetapkan, disini terlihat adanya pengaruh negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja.
4. Kepemimpinan ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) yang ada di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. Berdasarkan hasil uji t yang menghasilkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari standar signifikansi yang telah ditetapkan, disini terlihat adanya pengaruh positif antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja.
5. Berdasarkan hasil uji nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) besar persentase pengaruh beban kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan kepemimpinan ( $X_3$ )

terhadap kepuasan kerja (Y) perawat di RSUD Dr.Achmad Mochtar Bukittinggi yaitu 60% dan 40% diantaranya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

#### **Saran**

1. Bagi Pihak RSUD Dr.Achmad Mochtar Bukittinggi
  - 1.1 Untuk Beban kerja diharapkan kepada kepala perawat yang memiliki kapastias dalam memimpin para perawat yang bekerja diharapkan untuk dapat mampu mengkontrol dan mempertimbangkan banyak hal dalam membuat keputusan yang dapat membuat perawat merasa nyaman dan aman walaupun bekerja selama dalam masa pandemi covid-19.
  - 1.2 Stres kerja yang ada pada RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi masih tergolong sedang. Hal ini perlu dipertahankan atau kalau bisa dikurangi lagi tingkat stres kerja perawat karena semakin rendah stres kerja yang dirasakan oleh perawat maka itu akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja perawat. Banyak cara yang bisa dilakukan untuk dapat mempertahankan itu seperti dengan memberikan tugas yang sesuai porsi dan kemampuan perawat, dan juga membuat lingkungan kerja yang nyaman sehingga membuat perawat

merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

- 1.3 Kepemimpinan yang ada dilingkungan perawat RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi tergolong cukup baik. Banyak indikator yang perlu ditingkatkan lagi oleh seorang pemimpin seperti agar lebih berani lagi dalam membuat keputusan yang akan dibuat walaupun itu berpengaruh kepada berbagai hal. Hal ini diperlukan untuk dapat menjadikan perawat yang bekerja merasa aman dan nyaman dalam bekerja, akhirnya ini akan membuat tingkat kepuasan kerja akan meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat lebih mengembangkan penelitian yang terkait dengan menggunakan variabel atau indikator yang sama maupun berbeda sehingga didapatkan sebuah informasi atau hasil yang lebih baik dan akurat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- DEPKES. Departemen Kesehatan Republik Indonesia. 2014. Rekapitulasi SDM Kesehatan yang didayagunakan pada Fasilitas Pelayanan Kesehatan (Fasyankes) di Indonesia.

- Hasibuan, M. S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Koesmono, H. T. 2014. *The Influence of Organizational Culture, Servant Leadership, and Job Satisfaction Toward Organizational Commitment and Job Performance Through Work Motivation as Moderating Variables for Lecturers in Economics and Management of Private Universities in East*. Educational Research International, 3(4), 25-39.
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. *Panduan Praktis Menyusun. Analisa Beban Kerja. Raih Asa Sukses* (Penerbit Swadaya Grup) Jakarta.
- Lysaght, R., Fabrigar, L., Larmour-Trode, S., Stewart, J., & Friesen, M. 2012. *Measuring workplace social support for workers with disability*. Journal 376–386. <https://doi.org/10.1007/s10926-012-9357-1>.
- Permenkes No. 340/MENKES/PER/III/2010.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi (15th Edition ed.)*. Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Velnamby, T and Aravinthan. S. A. 2013. *Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks: A Sri Lankan Experience*. European Journal of Business and Management. Vol.5, No.7,pg.78-99.ISSN 2222-1905.