

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PERAWAT DI RSUD ARIFIN ACHMAD PROVINSI RIAU**

**Maisy Wulandari<sup>1)</sup>, Rosnelly Roesdi<sup>2)</sup>, Ezky Tyasiningsih<sup>2)</sup>**

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

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

Email: [maisywulandari00@gmail.com](mailto:maisywulandari00@gmail.com)

*The Effect Of Leadership And Workload On Job Satisfaction And Nurse Performance At Arifin Achmad Hospital, Riau Province*

## **ABSTRACT**

*This research was conducted on nurses at Arifin Achmad Hospital, Riau Province with the aim of analyzing the influence of leadership and workload on job satisfaction and nurse performance. The population in this study were all nursing staff who served in 21 inpatient rooms at Arifin Achmad Hospital, amounting to 487 people. The data collection technique was done through a questionnaire technique, the data in the form of primary data and secondary data. The analytical method used in this study is path analysis with the help of SPSS 21. The results of this study indicate that leadership has a significant positive effect on job satisfaction. And workload has a significant negative effect on job satisfaction. leadership and job satisfaction have a significant positive effect on nurse performance. The workload has a significant negative effect on performance. Job satisfaction is able to mediate the influence of leadership and workload on nurse performance.*

*Keywords: Leadership, Workload, Job Satisfaction and Performance*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan suatu upaya pengintegrasian kebutuhan individu dengan tujuan organisasi agar individu dapat memuaskan kebutuhannya sendiri walaupun bekerja untuk tujuan organisasi. Ini merupakan suatu bentuk pengakuan bahwa manusia mempunyai kedudukan yang semakin penting terutama dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memerlukan pengelolaan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan

pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan, dan setiap perusahaan mengharapkan seluruh pegawainya dapat bekerja dengan baik, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi secara keseluruhan akan lebih mudah tercapai.

Rumah sakit merupakan salah satu unit usaha yang memberikan jasa pelayanan dibidang kesehatan. Sebagai salah satu unit usaha yang memberikan pelayanan jasa, rumah sakit memiliki misi sosial, selain sebagai unit bisnis termasuk dalam hal ini RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. RSUD Arifin Achmad

sebagai lembaga teknis daerah Pemerintah Provinsi Riau di bidang pelayanan kesehatan dan satu-satunya RSUD type B Pendidikan milik Pemerintah Provinsi Riau.

Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam organisasi dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Melalui pencapaian kinerja masing-masing individu maka organisasi dapat menghasilkan kinerja seutuhnya dan mencapai keberhasilan sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi.

Sebagai unit bisnis, RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau dituntut untuk meningkatkan kualitas layanannya. Tuntutan peningkatan kualitas layanan harus diikuti dengan peningkatan profesionalisme para tenaga kerja di Rumah Sakit tersebut, termasuk tenaga keperawatan. Perawat merupakan tenaga kesehatan yang berada pada posisi terdepan dalam pelayanan kesehatan, karena perawat berhubungan langsung dengan pasien. Oleh karena itu, manajemen RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau harus memperhatikan kinerja perawat.

Menurut Hasibuan (2014:71), bahwa komponen pengembangan manajemen kinerja perawat, terdiri dari standar pelayanan, uraian tugas, indikator kerja perawat, monitoring serta evaluasi. Dengan kinerja yang baik, diharapkan perawat dapat memberikan asuhan keperawatan kepada pasien dengan tepat. Asuhan

keperawatan adalah seluruh rangkaian proses keperawatan yang diberikan kepada pasien yang berkesinambungan dengan kiat-kiat keperawatan yang di mulai dari pengkajian sampai dengan evaluasi dalam usaha memperbaiki ataupun memelihara derajat kesehatan yang optimal. Kinerja perawat dalam asuhan keperawatan sesuai dengan standar praktik profesi yang telah dikeluarkan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia pada tahun 2000, yaitu meliputi pengkajian, diagnosa, perencanaan, implementasi dan evaluasi (Ahmadi, 2015:64). Kelima komponen tersebut, apabila dilaksanakan dengan baik oleh perawat maka tujuan pengasuhan keperawatan akan tercapai. Namun, tidak semua perawat dapat melaksanakan kinerjanya dengan baik.

Terdapat ruangan yang memiliki kinerja perawat yang tidak mencapai standar yang telah ditetapkan. Dari 21 ruangan yang diaudit terdapat 7 ruangan yang memiliki nilai yang cukup dibawah 80% yaitu ruangan IGD, Merak, Dahlia, Anyelir, Paru Terpadu, Cendrawasih dan Kenanga. Hal ini memberikan gambaran bahwa perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan sebagian tidak patuh pada SOP seperti tidak mengisi pengkajian keperawatan dengan lengkap pada blangko assesmen yang disiapkan rumah sakit, padahal blangko assesmen sangat penting guna untuk mengumpulkan informasi dari data keadaan fisik, psikologis, social dan riwayat kesehatan pasien.

Pencapaian kinerja perawat ruangan dalam melaksanakan asuhan keperawatan masih belum memuaskan sehingga menjadi

permasalahan yang harus segera diatasi. Karena jika tidak segera diatasi dikhawatirkan akan berdampak pada menurunnya kinerja pada ruangan keperawatan lain yang pencapaian nilainya telah melebihi 80%.

Data-data tersebut mengindikasikan bahwa kinerja perawat RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau masih rendah.

Salah satu tolak ukur dalam menentukan kinerja perawat yang baik adalah mengenai kepuasan kerja, karena kepuasan kerja merupakan suatu kondisi perasaan perawat tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Jika perawat merasa senang bekerja, tentu saja mereka akan semakin giat dalam bekerja, dan berusaha untuk bertahan pada posisi yang telah ditempatinya tersebut. Jika mereka merasa tidak puas, maka dapat berdampak pada hasil kerja yang menurun.

Faktor lain yang menentukan kinerja perawat adalah kepemimpinan. Kepemimpinan dalam keperawatan merupakan bagian dari sistem manajemen keperawatan, dimana bagian dari sistem manajemen keperawatan mencakup pengumpulan data, perencanaan, pengaturan, kepegawaian, kepemimpinan dan pengawasan. Konsep kepemimpinan dalam keperawatan adalah sebagai penerapan pengaruh dan bimbingan, yang ditunjukkan kepada semua staf keperawatan, untuk menciptakan kepercayaan dan ketaatan, sehingga timbul kesediaan melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan pelayanan keperawatan secara efektif dan efisien, sedangkan manajemen keperawatan adalah proses bekerja melalui anggota staf keperawatan,

untuk memberikan asuhan keperawatan secara profesional, sehingga keduanya dapat saling menopang.

Dari kepuasan kerja dan kepemimpinan faktor yang menentukan peningkatan kinerja perawat adalah beban kerja. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut sebagai beban kerja.

Fenomena yang terjadi pada beban kerja perawat dapat dilihat dari beberapa aspek. Aspek fisik ditentukan berdasarkan perbandingan jumlah pasien yang dirawat dalam suatu unit ruangan atau bagian tertentu dibandingkan dengan jumlah perawat pada suatu jam kerja tertentu. Tingkat ketergantungan pasien terhadap perawat dapat di klasifikasi menjadi tiga tingkat yaitu tingkat tergantung minimal/ringan, tingkatan tergantung parsial/sebagian dan pasien dengan tingkat tergantung penuh/total.

Rumah sakit RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau memiliki jumlah rata-rata kunjungan pasien dari tahun 2019 sampai 2020 tidak sebanding dengan Kapasitas tempat tidur yang dimiliki rumah sehingga membuat beban kerja perawat semakin bertambah. 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 Arifin Achmad Provinsi Riau,

rasio antara jumlah perawat dan tempat tidur adalah  $487:543= 89,6\%$ . Kekurangan jumlah perawat sebesar 10,4%. Artinya jika dibandingkan dengan Peraturan Menteri Kesehatan maka adanya kekurangan tenaga perawat.

### **Perumusan Masalah**

Dari analisis sederhana latar belakang masalah diatas, maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Arifin Achmad?
2. Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Arifin Achmad?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja perawat di RSUD Arifin Achmad?
4. Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Arifin Achmad?
5. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Arifin Achmad?
6. Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Arifin Achmad?
7. Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Arifin Achmad?

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **1. Kinerja Perawat**

As'ad (2014:61), Kinerja adalah segala sesuatu yang

dihasilkan/dicapai oleh seseorang, sekelompok, organisasi yang akan dipengaruhi tingkat kemampuan / *ability*, kemauan / *motivation*, suasana lingkungan kerja/*work situation* dan kesempatan berprestasi/*opportunity to perform*.

#### **2. Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2012:85), kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Kepuasan kerja sangat berpengaruh untuk nilai- nilai kemanusiaan dan keuntungan finansial sebuah perusahaan.

#### **3. Kepemimpinan**

Menurut (Kartono, 2016) kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi *conform* dengan keinginan pemimpin.

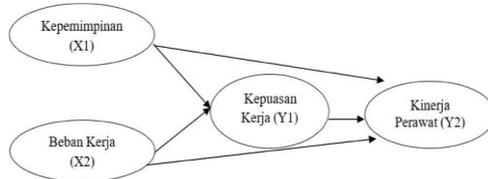
#### **4. Beban Kerja**

Doncin Gopher & Doncin dalam Dhania (2016:37), mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki.

## Kerangka Penelitian

Ada pun kerangka penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Haynes, 2014

## Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan dihubungkan dengan teori, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Arifin Achmad.
2. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Arifin Achmad.
3. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat di RSUD Arifin Achmad.
4. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Arifin Achmad.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Arifin Achmad.
6. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja perawat di RSUD Arifin Achmad.
7. Pengaruh beban kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Arifin Achmad.

## METODE PENELITIAN

### Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau di Pekanbaru.

Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pertimbangan bahwa RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau sebagai lembaga teknis daerah Pemerintah Provinsi Riau di bidang pelayanan kesehatan dan satu-satunya rumah sakit umum daerah type B Pendidikan milik Pemerintah Provinsi Riau yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan derajat kesehatan melalui upaya pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat pelaksana keperawatan yang bertugas pada 21 ruangan rawat inap di RSUD Arifin Achmad yang berjumlah 487 orang. Dalam penelitian ini digunakan teknik Probability Sampling dengan pengambilan sampel dilakukan dengan metode Slovin.

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 100 orang tenaga perawat pelaksana keperawatan yang bertugas pada 21 ruangan rawat inap di RSUD Arifin Achmad.

### Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan metode Path Analisis. Metode analisis verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Path Analysis* (analisis jalur). Dalam *Path Analysis* (analisis jalur) digunakan dua macam anak panah yaitu (1) anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari sebuah variabel eksogen atau variabel penyebab (X) terhadap

variabel endogen atau variabel akibat (Y), misalnya  $X1 \rightarrow Y$  dan (2) anak panah dua arah yang menyatakan hubungan korelasional antara variabel eksogen dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \rho_{x1y}X1 + \rho_{x2y}X2 + \rho_{y\epsilon1}$$

$$Z = \rho_{x1z}X1 + \rho_{x2z}X2 + \rho_{y1z}Y + \rho_{y\epsilon2}$$

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas data ditemukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrument penelitian dikatakan mempunyai validitas yang kuat apabila instrument tersebut mengukur apa sebenarnya yang diukur. Uji validitas merupakan uji yang menunjukkan seberapa besar item- item pernyataan mewakili konsep atau variabel yang diukur. Untuk menentukan validitas suatu pernyataan digunakan program komputer. Hasil uji validitas masing- masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1 Uji Validitas**

Kinerja Perawat	r hitung	r table	Keterangan
1	0.524	0.196	Valid
2	0.667	0.196	Valid
3	0.752	0.196	Valid
4	0.368	0.196	Valid
5	0.690	0.196	Valid
Kepuasan Kerja	r hitung	r table	Keterangan
1	0.694	0.196	Valid
2	0.370	0.196	Valid
3	0.512	0.196	Valid
4	0.565	0.196	Valid
5	0.588	0.196	Valid
Kepemimpinan	r hitung	r table	Keterangan
1	0.593	0.196	Valid
2	0.824	0.196	Valid
3	0.708	0.196	Valid
4	0.772	0.196	Valid
Beban Kerja	r hitung	r table	Keterangan
1	0.573	0.196	Valid
2	0.387	0.196	Valid
3	0.482	0.196	Valid

Sumber: Data Olahan 2022

Hasil pengujian validitas yang disajikan pada Tabel dapat dilihat bahwa skor dari variable Kinerja perawat yang di ukur dengan 5 pernyataan masing- masing butir pada setiap pernyataan memiliki nilai r

hitung lebih besar dari nilai r tabel, untuk Kepuasan kerjayang di ukur dengan 5 pernyataan masing- masing butir pada setiap pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, untuk Kepemimpinan yang di ukur dengan 4 pernyataan masing- masing butir pada setiap pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan Beban Kerja yang di ukur dengan 3 pernyataan masing- masing butir pada setiap pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Sehingga dapat disimpulkan dari semua variable dan seluruh kuisisioner dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji reliabilitas dimana suatu instrument dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau  $\alpha$  dengan ketetapan yaitu  $< 0,6$  tidak *reliable*,  $0,6- 0,7$  *acceptable*, dan  $> 0,8$  sangat baik. Untuk menentukan keandalan suatu pernyataan digunakan program k omputer, hingga diperoleh nilai *cronbach alpha* untuk tiap variabel penelitian. Hasil dari uji dapat dikatakan reliabel apabila *cronbach alpha*  $> 0,6$ . Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 2 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Kinerja Perawat (Y2)	0.662	0.600	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	0.614	0.600	Reliabel
Kepemimpinan (X1)	0.745	0.600	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.641	0.600	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2022

### Hasil Uji Path Analysis

Analisis ini digunakan untuk menguji variabel pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Indosawit Kabupaten

Pelalawan. Analisis jalur digunakan untuk menentukan besarnya kontribusi langsung dan tidak langsung dari variabel beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja. Adapun langkah-langkah menguji *path analysis* adalah sebagai berikut: (Riduan dan Kuncoro, 2017:116)

1. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural sebagai berikut:

Substruktur 1:

$$Y_1 = \rho X_1 Y_1 + \rho X_2 Y_1 + e_{ij}$$

Substruktur 2:

$$Y_2 = \rho X_1 Y_2 + \rho X_2 Y_2 + \rho Y_1 Y_2 + e_{ij}$$

Syarat:

$$Y_1 = \text{Kinerja Perawat } Y =$$

$$\text{Kepuasan kerja } X_1 =$$

$$\text{Kepemimpinan } X_2 = \text{Beban Kerja}$$

$$a = \text{Konstanta}$$

$$\rho = \text{Koefisien Jalur}$$

Berikut ini Tabel 3 dan Tabel 4 yang merupakan hasil (*output*) dari program SPSS, antara lain sebagai berikut:

**Tabel 3 Hasil Uji Regresi Substruktural I**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,186	,507		6,280	,000
Kepemimpinan	,112	,102	,115	3,101	,003
Beban Kerja	-,210	,124	-,176	-2,984	,011

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan 2022

Dari Tabel 3 diatas, sehingga dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,115 X_1 - 0,176 X_2 + e_{ij}$$

1. Pengujian Hipotesis 1, Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja. Diketahui t hitung (3.101) < t tabel (1.984) dan Sig. (0,003) < 0,05. Artinya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan

kerja. Ha diterima dan Ho ditolak.

2. Pengujian Hipotesis 2, Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan kerja. Diketahui t hitung (-2.984) > t tabel (1.984) dan Sig. (0,011) < 0,05. Artinya beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Ha diterima dan Ho ditolak

**Tabel 4 Hasil Uji Regresi Substruktural II**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,062	,541		5,664	,000
Kepemimpinan	,208	,092	,216	4,173	,002
Beban Kerja	-,110	,113	-,097	-3,104	,011
Kepuasan kerja	,338	,091	,354	3,706	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: Data Olahan 2022

Dari Tabel 4 diatas, sehingga dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,216 X_1 - 0,097 X_2 + 0,354 Y_1 + e_{ij}$$

1. Pengujian Hipotesis 3, Kepemimpinan ( $X_1$ ). Diketahui t hitung (4.173) > t tabel (1.984) dan Sig. (0,002) < 0,05. Artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ha diterima dan Ho ditolak.

2. Pengujian Hipotesis 4, Beban Kerja ( $X_2$ ). Diketahui t hitung (-3.104) > t tabel (1.984) dan Sig. (0,011) < 0,05. Artinya beban kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja. Ha diterima dan Ho ditolak.

3. Pengujian Hipotesis 5, Kepuasan kerja ( $Y$ ). Diketahui t hitung (3.706) > t tabel (1.984) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Ha diterima dan Ho ditolak.

### Nilai Koefisien Jalur Kepemimpinan dan beban kerja terhadap Kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai mediasi

Metode yang digunakan adalah metode analisis jalur yaitu untuk menguji pengaruh variabel *intervening*. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis

regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel (model *casual*) yang telah diterapkan sebelumnya berdasarkan teori. Dari hasil didapatkan hasil koefisien path untuk pengaruh langsung dan tidak langsung yang dapat dilihat pada Tabel 5. berikut:

**Tabel 5 Hasil Pengujian Hipotesis Jalur**

Pengaruh Tidak Langsung	Koefisien Pengaruh Langsung		Koefisien Pengaruh Tidak Langsung
	Kepemimpinan → Kepuasan kerja → Kinerja Perawat	Kepuasan kerja → Kinerja Perawat (0.354)	
Kepemimpinan → Kepuasan kerja → Kinerja Perawat	Kepemimpinan → Kepuasan kerja (0.216)	Kepuasan kerja → Kinerja Perawat (0.354)	0.076 (s)
Beban Kerja → Kepuasan kerja → Kinerja Perawat	Beban Kerja → Kepuasan kerja (-0.097)	Kepuasan kerja → Kinerja Perawat (0.354)	0.034 (s)

Sumber: Data Olahan 2022

1. Hasil dalam penelitian ini mengatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Hal ini memberikan gambaran dengan pimpinan yang adil dalam pembagian kerja dan ditambah dengan adanya kepuasan kerja dalam pembagian gaji maupun promosi yang transparan akan memberikan peningkatan terhadap kinerja. Robbins (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Pendapat ini memandang semua anggota organisasi sebagai satu kesatuan, sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan untuk mempengaruhi semua anggota organisasi agar bersedia melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Artinya dengan semakin sedikitnya beban kerja yang ada pada anggota dilihat dari kondisi pekerjaan dan jam kerja yang sesuai dengan SOP ditambah

dengan adanya kepuasan kerja pada diri anggota mulai dari rekan kerja yang mau membantu dan lingkungan kerja yang aman dan kompak akan memberikan peningkatan terhadap kinerja. Menurut Everly (2016) mengatakan bahwa beban kerja adalah keadaan ketika pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan tepat waktu dimana tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stress seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan konsentrasi dari stress kerja.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya dengan kualitas kepemimpinan yang mempunyai kemampuan untuk memotivasi dan menjaga hubungan baik antara pimpinan dan bawahan, sehingga akan terciptanya kepuasan kerja yang ada pada diri perawat.
2. Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal yang dalam diri kepemimpinan yang dirasakan oleh perawat adalah keberanian pemimpin dalam mengambil resiko namun tetap dengan penuh perhitungan atas kebijakan yang ditetapkan, sehingga dapat membangun suasana kerja yang baik bagi perawat.
3. Beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin rendahnya beban kerja yang dirasakan oleh

perawat dimana tugas yang di berikan pimpinan sesuai dengan kemampuan dan jam kerja perawat akan merasakan kepuasan kerja yang semakin meningkat.

4. Beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perawat. Semakin rendah dan kurangnya beban kerja yang dirasakan oleh perawat maka akan semakin meningkatkan kinerja. Hal ini di karenakan perawat tidak merasakan beban yang banyak yang di tanggung olehnya dan merasa menjadi tanggung jawabnya sehingga akan memberikan hasil kerja yang tidak optimal
5. Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perawat. Semakin tinggi kepuasan kerja yang ada didalam diri perawat akan memberikan peningkatan yang baik terhadap kinerja, karena perawat merasakan adanya penghargaan yang diberikan oleh organisasi yang layak tentunya akan memberikan semangat kerja bagi perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
6. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi didalam diri pegawai ditambah dengan adanya dukungan dari kepemimpinan yang baik dan bisa memberikan masukan serta mengayomi sehingga kinerja akan meningkat dan tercapainya tujuan organisasi.
7. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja. Dengan pemberian beban kerja yang ideal sesuai dengan tupoksinya akan mampu

membangkitkan hasil kerja yang baik secara langsung melalui kepuasan kerja yang akan mempunyai dampak terhadap kepuasan kerja kerja

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan, diperoleh saran penelitian sebagai berikut :

1. Kepemimpinan harus membuka komunikasi yang lebih intens sehingga dapat berjalan dengan baik terhadap perawat dan terus mekepuasan kerja perawat agar meningkatkan keterampilan serta penguasaan bidang tugas dengan terus belajar lebih baik lagi tentang cara-cara untuk mengerjakan tugas-tugasnya. Ketertarikan pada tugas yang lebih besar dan fokus pada isi tugas-tugas akan membawa pada meningkatnya kinerja perawat.
2. Berkaitan dengan beban kerja, dengan banyaknya pekerjaan tiap harinya membuat perawat merasa jenuh dalam menjalaninya. Perbedaan tupoksi kerja masing-masing perawat yang seringkali menimbulkan kejenuhan dengan pekerjaannya sehari-hari. Dengan pembagian kerja yang rata dapat menjadi solusi untuk menekan tingkat kejenuhan perawat serta menjauhkan kesenjangan sosial yang kerap terjadi akibat perbedaan tupoksi pekerjaan.
3. Perawat diharapkan mampu meningkatkan kompetensi bekerja dalam hal memiliki kemampuan memimpin yang baik dan dapat bekerja sama dalam kelompok supaya kinerja yang dihasilkan bisa optimal yang bermuara pada peningkatan kinerja organisasi dan Perawat hendaknya harus saling bertukar wawasan dalam bekerja sehingga

- keterampilan para perawatpun bertambah.
4. Untuk meningkatkan Kepuasan kerja Kerja, organisasi harus memberikan kesempatan dan peluang kerja secara adil tidak adanya suatu kedekatan atau hubungan secara emosional agar perawat merasakan kepuasan di dalam bekerja sehingga akan memberikan hasil kerja yang baik bagi organisasi.
  5. Untuk mendukung peningkatan kinerja perawat, organisasi dituntut untuk mampu memberikan dorongan yang menimbulkan antusias perawati untuk bekerja secara lebih baik kearah pencapaian tujuan organisasi. Program Kepuasan kerja Kerja yang ditawarkan hendaknya mampu memicu daya dorong perawat untuk bekerja lebih baik. Penghargaan untuk perawat yang bersifat bermanfaat tidak sekedar dalam bentuk financial tetapi non financial, dalam bentuk sederhana seperti pujian, hadiah serta sertifikat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Azwar. 2010. Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Aguskuntoro. 2016. *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Edisi Pertama. Mulia Medika. Yogyakarta.
- Arie dan Dovi. 2015. Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol. 3. No. 1. Politeknik Negeri Batam.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad, M. 2014. *Psikologi Industri. Seri Umum, Sumber Daya Manusia*. Edisi 8. Liberty. Yogyakarta
- Chatab, N. 2007. *Profil Budaya Organisasi Mendiagnosis Budaya dan Merangsang Perubahannya*. Bandung: CV Alfabeta.
- Depdiknas. 2. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta. Balai Pustaka.
- Grant et al. 2001. The Role of Satisfaction with Territory Design on the Motivation, Attitudes, and Work Outcomes of Salespeople. *Journal of the Academy of Marketing Science*. Volume 29. No. 2 Hal 165-178.
- Hambali, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, H. Malayu SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga

- Keith Davis dan Jhon W. Newstrom. 1985. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta. Erlangga.
- Kurniasari, L., 2005. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan terhadap Intensi Turnover. Yayasan Dana Mandiri Sejahtera.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Mobley, William H. 1986. *Pergantian Karyawan. Sebab-Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pessindo.
- Nisa, Happy Dayantia dkk. 2011. Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Intensi Turnover pada Karyawan. Universitas Muhammadiyah. Malang.
- Nugroho, Setiadi. 2010. *Perilaku Konsumen: Perspektif Kontemporer pada Motif, Tujuan, dan Keinginan Konsumen*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Sastrohadiwiryo dan Bedjo Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendidikan Administrasi dan Operatif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Sumarni, Murti. 2011. Pengaruh Employee Retention terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan. Akmenika UPY. Volume 8. Universitas PGRI. Yogyakarta.
- Tampubolon, P. Manahan. 2004. *Manajemen Operasional*, edisi pertama, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- www. Geckcandfly. Com/blogspot-temples/ *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Budaya Organisasi*.
- Bahan Kuliah Manajemen. 2009