

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT PADA  
RS. IBNU SINA PEKANBARU**

**Afria Nesti<sup>1</sup> & Kasmiruddin<sup>2</sup>**  
[afrianesti831@gmail.com](mailto:afrianesti831@gmail.com)

*<sup>1</sup>Student of Business Administration Program, Faculty of Social and Political  
Science University of Riau*

*<sup>2</sup>Lecturer of Business Administration Program, Faculty of Social and Political  
Science University of Riau*

***Abstract***

*This Study aimed to describe the influence of leadership style transformational and organizational culture to job satisfaction at the RSI Ibnu Sina Pekanbaru. Leadership style transformational as variable (X1), organizational culture as variabel (X2), and job satisfaction as variabel (Y). The method in this research is descriptive and quantitative using SPSS 21, Where the sample use are 68 nurses performed by proposional sampling method and data collection technique through questionnaires.*

*From the results of the data analysis that includes a test of validity, reability, determination test, simple linear regression, multiple linear regression, test t, and test f. So it can be concluded that leadership style transformational has significant effect on job satisfaction on RS Ibnu Sina Pekanbaru, organizational culture has significant effect on job satisfaction on nurse RS Ibnu Sina Pekanbaru, leadership style transformational and organizational culture have significant effect to job satisfaction on nurse RSI Ibnu Sina Pekanbaru*

*Keyword: Leadership Style Transformational, Organizational Culture, and Job Satisfaction*

## I. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh didalamnya dapat tercipta dengan sempurna. Kepuasan kerja merupakan masalah strategis, karena tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik. Seseorang yang puas akan melakukan hal yang positif dan membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan jika tidak puas akan bersikap negatif dan tidak membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi.

Roueche, Baker, dan Rose (dalam Ritawati, 2003) menyatakan gaya kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan instansi yang patut dicontoh menggunakan atribut perilaku transformasional. Pemimpin yang memiliki perilaku transformatif dapat dilihat dari beberapa komponen diantaranya: dapat dipercaya dalam bekerja tim dan berbagi dalam pengambilan keputusan, menilai orang berdasarkan mereka sebagai anggota tim dan sebagai individu, memiliki sistem penilaian personal yang kuat, mempunyai visi mengenai instansinya (Roueche, Baker, dan Rose dalam Ritawati, 2003). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja telah dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan Ayu dan Suprayetno (2008) yang menyebutkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan Budaya organisasi merupakan persepsi subjektif keseluruhan organisasi berdasarkan faktor seperti tingkat toleransi risiko,

tim penekanan dan dukungan dari orang-orang (Robbins, 2008), Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan telah dibuktikan dari hasil penelitian (Herawan dan Djudi, 2015).

Bisnis rumah sakit merupakan bisnis yang sangat potensial bagi kalangan investor karena kondisi dan kebutuhan masyarakat saat ini menunjukkan semakin dibutuhkan jasa kesehatan khususnya rumah sakit. Perkembangan jumlah rumah sakit sudah menunjukkan situasi bisnis yang sangat kompetitif, setiap tahun angka pertumbuhan jumlah rumah sakit mencapai angka 5,00%. Jumlah rumah sakit yang semakin meningkat membuat setiap pelaku bisnis rumah sakit saling bersaing untuk mendapatkan dan mempertahankan jumlah pelanggan (Kasmiruddin, 2017). Fenomena lainnya adalah banyaknya jumlah rumah sakit di Pekanbaru membuat masyarakat akan memilih rumah sakit yang mereka pandang memberikan kepuasan yang maksimal bagi mereka. Banyaknya jumlah rumah sakit menyebabkan rumah sakit benar-benar memperhatikan kepuasan kerja perawat sehingga perawat dapat bekerja secara maksimal dalam memberikan pelayanan kepada pasiennya dengan baik.

Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru ini merupakan salah satu contoh dari banyaknya pelayanan jasa yang dibutuhkan masyarakat dan merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang memiliki peran strategis dalam upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat ditengah banyaknya rumah sakit swasta lain di Pekanbaru.

Penulis menjadikan kepuasan kerja perawat sebagai permasalahan dalam penelitian ini karena pada saat ini rumah

sakit sangat membutuhkan adanya perilaku ekstra para perawat. Perilaku ekstra ini akan membantu mengoptimalkan kinerja di rumah sakit atau organisasi. Dengan harapan kepuasan kerja perawat ini dapat membantu rumah sakit dalam mencapai tujuan rumah sakit. Rumah sakit Ibnu Sina sebagai salah satu rumah sakit swasta yang telah berdiri dari tahun 1980 merupakan salah satu rumah sakit swasta tertua dan tentunya sudah memiliki banyak pengalaman dan karyawan yang berkompeten. Rumah sakit ini menyediakan lingkungan kerja berupa bonus tunjangan yang begitu memadai, kebijakan pemimpin yang sesuai dan cocok dari rumah sakit Ibnu Sina membuat kenyamanan kerja karyawan dan menciptakan kepuasan karyawan.

Namun peneliti menemukan beberapa fenomena yang dihadapi oleh rumah Sakit Ibnu Sina yang mengindikasikan masih rendahnya kepuasan kerja perawat pada rumah sakit tersebut. Berdasarkan uraian diatas maka penulis melakukan peneliti dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada RS Ibnu Sina Pekanbaru”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah di atas, maka penulis mencoba untuk merumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja perawat RS. Ibnu sina?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perawat RS. Ibnu Sina?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap

kepuasan kerja perawat RS. Ibnu Sina?

## **1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional di RS. Ibnu Sina Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi di RS. Ibnu Sina Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja di RS. Ibnu Sina Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja perawat pada RS. Ibnu Sina Pekanbaru.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perawat pada RS. Ibnu Sina Pekanbaru.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perawat pada RS. Ibnu Sina Pekanbaru.

### **2. Manfaat Penelitian**

1. Bagi RS. Ibnu Sina Pekanbaru Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi RS. Ibnu Sina Pekanbaru dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kepuasan kerja perawat. Dapat menjadi bahan pertimbangan dalam usahanya menciptakan kondisi

RS. Ibnu Sina Pekanbaru agar dapat, at menghasilkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi demi tercapainya tujuan RS. Ibnu Sina Pekanbaru.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada perawat dalam bekerja di sebuah rumah sakit agar hasil kerjanya lebih baik.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya yang menyangkut kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kepuasan kerja perawat.

4. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat mendorong akademisi untuk terus belajar, berpikir kritis, dan menciptakan kecerdasan masyarakat. Disamping itu juga untuk memperkaya informasi pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia.

## II. TINJAUAN TEORITIS

### 1. Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya (Hater dan Bass dalam Umam, 2010). Empat indikator kepemimpinan transformasional yang harus dimiliki (Bass dalam Umam, 2010) yaitu:

- a. Idealized influence atau pengaruh ideal  
Pemimpin berperilaku dengan cara yang memungkinkan mereka dijadikan *role models*

bagi bawahan mereka. Pemimpin yang dikagumi, dihormati, dan terpercaya. Selain itu, pemimpin memiliki pengaruh ideal yang tinggi dan juga bersedia untuk mengambil resiko dan konsisten. Mereka dapat diandalkan untuk melakukan hal yang benar, menunjukkan standar perilaku etika dan moral yang tinggi.

- a. Inspirational motivation, pemimpin yang memberikan motivasi yang menginspirasi.

Pemimpin transformasional menginspirasi pengikut agar bisa mencapai karir yang setinggi-tingginya dimasa depan. Pemimpin menanamkan semangat dalam berkerja. Dia sebagai pemimpin menggunakan kata-kata yang membangkitkan semangat para pengikut dan memberi contoh apa yang diharapkan dalam kerja dan kerjasama.

- b. Intellectual stimulation, mendorong peningkatan kemampuan intelektual  
Dalam menunjukkan aspek Intellectual stimulation, pemimpin mengajak pengikutnya untuk selalu mempertanyakan asumsi dibalik suatu hal, mencari cara baru dalam mengerjakan suatu hal.

- c. Individualized consideration, perhatian secara individual kepada bawahannya.  
Individualized consideration adalah pemimpin yang memperhatikan kebutuhan karyawannya dan membantu karyawan agar mereka bisa maju dan berkembang dalam karir dan kehidupan mereka.

### 2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lain (Robbin).

Tujuh indikator budaya organisasi menurut Robbins (dalam Umam 2010) yaitu:

- a) Inovasi dan pengambilan keputusan (innovation and decision making)
- b) Perhatian pada rincian (attention to details)
- c) Orientasi pada hasil (orientation on results)
- d) Orientasi pada orang (people orientation)
- e) Orientasi pada team (team orientation)
- f) Agresivitas (aggressiveness)
- g) Stabilitas (stability)

### 3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2002).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (As'ad, 1995 dalam Nuraini, 2003) seperti:

- a) Upah yang cukup
- b) Perlakuan yang adil
- c) Ketenangan bekerja
- d) Perasaan diakui
- e) Penghargaan atas hasil kerja
- f) Penyaluran perasaan

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan kesimpulan penelitian yang belum sempurna sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan dari kebenaran hipotesis ini, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis guna menjawab permasalahan yang terjadi, maka dapat diturunkan hipotesa yaitu:

H1: Diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional signifikan terhadap kepuasan

kerja perawat RS. Ibnu Sina Pekanbaru.

H2: Diduga ada pengaruh budaya organisasi signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada RS. Ibnu Sina Pekanbaru.

H3: Diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada RS. Ibnu Sina Pekanbaru.

### Teknik Pengukuran

Variabel penelitian ini diukur menggunakan skala likert (5: 4: 3: 2: 1). Skala pengukuran ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi orang tentang suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2010). Penelitian ini dilakukan dengan cara memberi skor untuk setiap kategori pertanyaan atau jawaban yang diajukan pada responden

### Metode Penelitian

#### a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada rumah sakit Ibnu Sina yang terletak di Jl. Melati No. 60, Harjosari, Sukajadi, kota Pekanbaru, Riau.

#### b. Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru yang berjumlah 209 orang.

#### c. Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 orang yang di dapatkan dari rumus Slovin.

#### d. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner dan wawancara.

#### e. Jenis Sumber data

Adapun jenis dan sumber data yang

penulis gunakan di dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

#### **f. Metode Analisis Data**

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

#### **g. Uji Instrumen Data**

Yang dilakukan pertama yaitu uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Selanjutnya uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh satu responden yang sama. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban yang lebih dari dua akan menggunakan uji Cronbach's Alpha (Umar, 2011).

Analisis linear berganda yang dilakukan karena ada 2 variabel independen pada penelitian ini. Uji hipotesis yang terdiri dari uji t untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Selanjutnya uji F untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Dan uji koefisien determinasi yang digunakan untuk mengatuhui sumbangan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **a. Hasil Penelitian**

Penelitian ini dimulai dengan menyebarkan kuisisioner kepada 68 responden, dimana responden adalah perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru. Dari hasil penelitian telah dikumpulkan sejumlah data yang diperlukan meliputi data identitas responden, data mengenai tanggapan responden tentang Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru.

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari jenis kelamin yang di dominasi oleh perempuan, untuk umur responden di dominasi oleh responden yang berumur 20-35 tahun, kemudian untu tingkat pendidikan didominasi responden yang tamat Diploma.

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrumen yang digunakan pada penelitian ini valid, selanjutnya pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah reliabel ( dapat dipercaya).

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y = 1,125 + 0,331 X_1 + 0,064X_2$$

Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Dimana konstanta sebesar 1,125 artinya jika Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) nilainya adalah 0, maka nilai Kepuasan Kerja adalah sebesar 1,125.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) sebesar 0,331 artinya jika variabel kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka akan berdampak pada kepuasan kerja yaitu akan mengalami peningkatan sebesar 0,331 poin.
3. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,064 artinya bahwa jika variabel budaya

organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka akan berdampak pada kepuasan kerja yaitu akan mengalami peningkatan sebesar 0,064 poin.

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Kepemimpinan transformasional dapat diketahui hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y), yakni sebesar 13,090 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya, untuk mengetahui t tabel dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung  $df = n - 3 = 68 - 2 = 66$ . Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk  $df = 66$  pada alpha 5% atau 0,05 adalah sebesar 1,997. Nilai t hitung sebesar 13,090 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

b. Budaya organisasi

diketahui hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel budaya organisasi (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y), yakni sebesar 6,749 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya, untuk mengetahui t tabel dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung  $df = n - 3 = 68 - 2 = 66$ . Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk  $df = 66$  pada alpha 5% atau 0,05 adalah sebesar 1,997. Nilai t hitung sebesar 6,749 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil perhitungan untuk nilai  $R^2$  dengan bantuan program SPSS 12, dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi atau  $R^2$  sebesar 0,747. Hal ini berarti menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 74,7%. Sementara sisanya sebesar 25,3% diluar variabel di atas yang tidak ikut diteliti.

Uji Secara Simultan (Uji F)

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 95,924 sedangkan nilai F tabel adalah 3,138. Hal ini berarti  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  dan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha 0,05$ , jadi dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

## b. Pembahasan

Rumah sakit Ibnu Sina Pekanbaru merupakan salah satu rumah sakit tertua di Pekanbaru yang telah banyak memberikan pelayanan kesehatan yang dibutuhkan masyarakat yang telah berdiri dari tahun 1980. Dalam menghadapi persaingan bisnis rumah sakit di pekanbaru, tentunya Rumah Sakit Ibnu Sina selalu memperhatikan kualitas rumah sakit baik dari segi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, maupun kepuasan kerja perawatnya.

Dalam segi pelayanan, Perawat merupakan ujung tombak baik tidaknya pelayanan kesehatan kepada pasien. Perawat dituntut harus mampu memberikan pertolongan pertama kepada pasien dengan responsif tanpa mengeluhkan bagaimanapun kondisi dan keadaan pekerjaan. Tuntutan seperti itu, menjadikan perawat merupakan

salah satu dari elemen rumah sakit yang sangat membutuhkan kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini peneliti hanya menyoroti dua variabel bebas yang diduga berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja. variabel tersebut adalah kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Berikut ini penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

### **1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja**

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Hubungan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan.

Dari hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja sebesar 0,00 lebih kecil dari toleransi kesalahan = 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,385 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan iklim organisasi maka akan meningkatkan organizational citizenship behavior dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Hasil uji  $t$  diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu 13,090 yang memiliki arah positif dan mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional maka semakin baik pula kepuasan kerja pada perawat rumah sakit Ibnu Sina Pekanbaru. Maka hipotesis yang

menyatakan “adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada perawat rumah sakit Ibnu Sina, Pekanbaru” terbukti.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja Pengaruh positif dan signifikan, menunjukkan bahwa semakin tinggi dan semakin baik kepemimpinan transformasional yang diciptakan dilingkungan perawat rumah sakit Ibnu Sina Pekanbaru, maka kepuasan kerja pada perawatpun akan timbul dan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni (2013 dengan judul Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja

### **2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi (Hofstede, dkk, 1993 dalam Winarto, 2015). Budaya yang tumbuh kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Jika kulturnya kuat dan mendorong standar etika yang tinggi, budaya pasti akan berpengaruh kuat dan positif terhadap perilaku karyawan.

Dari hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

sebesar 0,00 lebih kecil dari toleransi kesalahan = 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,207 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Hasil uji t diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu 6,749 yang memiliki arah positif dan mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kepuasan kerja pada perawat rumah sakit Ibnu Sina Pekanbaru. Maka hipotesis yang menyatakan “adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada perawat rumah sakit Ibnu Sina, Pekanbaru” terbukti.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Pengaruh positif dan signifikan, menunjukkan bahwa semakin tinggi dan semakin baik budaya organisasi yang diciptakan perawat rumah sakit Ibnu Sina Pekanbaru, maka kepuasan kerja pada perawatpun akan timbul dan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Herawan (2015) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. BRI (PERSERO) Kantor Cabang Kota Malang Kawi dapat diterima.

### **3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji regresi secara simultan menunjukkan hasil signifikan pada variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi

terhadap kepuasan kerja sebesar 0,02 lebih kecil dari toleransi kesalahan = 0,05. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,331 dan 0,064 untuk variabel budaya organisasi. Ini dapat diartikan setiap peningkatan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 95,924. Oleh karena signifikan kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi maka akan semakin tinggi kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Winarto (2015) dengan judul Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh baik secara simultan dan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja pada karyawan perusahaan umum DAMRI.

## **Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perawat pada RS. Ibnu Sina Pekanbaru dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari ke 4 dimensi kepemimpinan transformasional tersebut masih ditemukan dimensi yang relatif rendah yaitu dimensi 1 dan dimensi 3. Sementara dimensi 2 dan 4 sudah terkategori baik, ini berarti bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh rumah sakit ini masih kurang efektif dari sisi kepemimpinan transformasional yaitu masih kurang menerapkan sikap *idealized influence* dan kurang menerapkan sikap *individual consideration*.
2. Dari ke 7 dimensi budaya organisasi tersebut masih ditemukan dimensi yang relatif rendah yaitu dimensi 2. Ini berarti bahwa budaya organisasi yang diterapkan oleh rumah sakit masih kurang efektif dari sisi budaya organisasi yaitu kurang menerapkan sikap perhatian pada detail.
3. Dari ke 5 dimensi kepuasan kerja tersebut masih ditemukan dimensi yang relatif rendah yaitu dimensi 3. Ini berarti bahwa kepuasan kerja yang diterapkan oleh rumah sakit belum efektif dari sisi kepuasan kerja yaitu masih kurang menerapkan dimensi kesempatan promosi.
4. Berdasarkan pembahasan hasil analisis data maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini bermakna bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh pimpinan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat tersebut.
5. Berdasarkan pembahasan hasil analisis data maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini bermakna bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki oleh rumah sakit, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat tersebut.
6. Berdasarkan uji koefisien korelasi ( $r$ ) antara variabel independen (kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi) memiliki hubungan kuat dengan variabel dependen (kepuasan kerja) pada perawat rumah sakit Ibnu Sina Pekanbaru.

### Saran

Dengan mempelajari serta mengevaluasi keadaan yang terjadi pada rumah sakit, serta berdasarkan kesimpulan-kesimpulan yang berhasil ditarik oleh penulis, maka dapatlah penulis kemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan oleh rumah sakit untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapinya. Adapun saran yang penulis kemukakan sebagai berikut:

1. Untuk lebih efektifnya gaya kepemimpinan transformasional maka pemimpin perlu lebih meningkatkan sikap *idealized influence* serta lebih meningkatkan sikap *individual consideration*.
2. Untuk lebih efektifnya budaya organisasi pada rumah sakit tersebut maka pemimpin perlu lebih meningkatkan sikap perhatian pada detail.
3. Untuk lebih efektifnya kepuasan kerja pada rumah sakit tersebut maka pemimpin perlu lebih

- meningkatkan sikap kesempatan promosi dirumah sakit tersebut.
4. Secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada rumah sakit Ibnu Sina Pekanbaru, untuk itu pihak perusahaan perlu meningkatkan lagi kepemimpinan yang sudah terlaksana, sehingga kepuasan yang dirasakan oleh perawat dapat membuat karyawan bersemangat dalam bekerja.
  5. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pada rumah sakit Ibnu Sina Pekanbaru, untuk itu pihak perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasinya menjadi lebih baik lagi, agar para karyawan selalu merasa nyaman sehingga mereka akan terus bertahan menjadi karyawan diperusahaan ini.
  6. Dari hasil penelitian secara simultan, diketahui bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pada rumah sakit Ibnu Sina Pekanbaru. Untuk itu pihak perusahaan perlu meningkatkan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi agar para karyawan bersemangat dan merasakan nyaman dalam bekerja, sehingga kepuasan kerja perawat dapat meningkat.

#### Daftar Pustaka

- Anggraeni, Yenny. 2013. *Jurnal Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan*.
- Ayu, Ida Brahmasari dan Agus Suprayetno. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.10, No.2, Surabaya.
- Emron Edison & Yohny Anwar & Imas, Komariah. 2016. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Herawan, koko. 2015. *Jurnal Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan studi pada PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) kantor cabang kota Malang Kawi*.
- Kasmiruddin, 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Bisnis Rumah Sakit (Studi Kasus Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru)*, Jurnal Aplikasi Bisnis vol 7, No 2 (2017), Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Universitas Riau. <http://garuda.ristekdikti.go.id/journal/article/659586>  
<http://ejournal.unri.ac.id/index.php/JAB/article/view/5238/491>
- Lako, Andreas. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Yogyakarta. Amara Books.
- Luthans, 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta
- Nuraini. T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: YAYASAN AINISYAM.

- Ritawati, Agustina, 2013, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya*, Jurnal Program Magister Manajemen Pascasarjana, Unteg Surabaya.
- Robbin, 2001:238. *Fungsi budaya organisasi*, edisi 11, jakarta: penerbit Erlangga.
- Robbin 2002: 279. *Pengukuran budaya organisasi*, yayasan aini syam. Riau.
- Robbin, 2003:20. *Budaya organisasi* : FE UGM Yogyakarta
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi, Aplikasi. Jilid 1 Edisi Bahasa Indonesia*. Pren hall Indo.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Kiat meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sangadji, Etta Mamang dan Sopia. 2010. *Metodologi Penelitian-pendekatan praktis dalam penelitian*. Yogyakarta : ANDI
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis* . Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono.2012.*Metode Penelitian Administrasi*.Bandung : Alfabeta
- Sugiono.2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Taurisa, Chaterina Melina dan Ratnawati, Intan. 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)*.Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2012, Hal. 170 – 187. Semarang: UNDIP.
- T. Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru:Yayasan Aini Syam.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung. CV PUSTAKA SETIA
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali pers.
- Winarto, Wahyu Satrio, 2015, *pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan umum Damri*. jurnal. Fakultas ekonomi universitas negeri Yogyakarta.