



Hubungan Kepemimpinan Transformasional Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Embung Fatimah Kota Batam Tahun 2024

Rathia Ulfa^{1*}, Nelli Roza², Rurry Nindya Taluphyta³ Inke Asmika⁴

¹⁻⁴ Program Studi Sarjana Keperawatan dan Pendidikan Profesi Ners, Institut Kesehatan Mitra Bunda, Indonesia

Email: rathiaulfa@gmail.com^{1*}, nelliroza101201@gmail.com², inkeasmika234@gmail.com³

Alamat Kampus: Jl. Seraya No.1, Kampung Seraya, Batu Ampar, Batam City, Riau Islands 29454

*Penulis Korespondensi

Abstract: According to Global data, the level of job satisfaction is at its lowest point, only (22%) workers worldwide are satisfied. In 2023, Japan was recorded as having job satisfaction (42%), and Portugal was reported to have one of the lowest satisfaction levels in Europe, especially among workers, and in Indonesia in 2014 according to the National Statistics Agency, 73% of employees were dissatisfied with their jobs. Several studies show that job satisfaction is still in the suboptimal category. This study aims to determine the relationship between transformational leadership and job stress on job satisfaction of inpatient nurses at Embung Fatimah Hospital, Batam City in 2024. This study uses a quantitative analytical design with a Cross Sectional approach to 83 inpatient nurses at Embung Fatimah Hospital, Batam City in 2024. Sampling uses the total sampling technique. The measuring instrument in this study uses a questionnaire. The results obtained transformational leadership in the good category as many as 61 nurses (47.7%), stress in the stress category as many as 45 nurses (35.2%) and job satisfaction in the satisfied category as many as 79 nurses (61.7%). Data analysis used is the sci square test. The test results obtained a p value of $0.001 < 0.05$ which means H_0 is rejected and H_a is accepted. So it can be concluded that there is a significant relationship between transformational leadership and job stress on nurse job satisfaction in the Inpatient Room at Embung Fatimah Hospital, Batam City in 2024. Hospital management can maximize leaders by paying attention to nurse satisfaction such as providing promotions, salaries and coworkers according to expectations, especially for nurses in order to create optimal satisfaction.

Keywords: Batam City; Job Satisfaction; Job Stress; Leadership style; Transformational Leadership.

Abstrak : Menurut data Global, tingkat kepuasan kerja berada pada titik terendah hanya (22%) pekerja di seluruh Dunia yang merasa puas. pada tahun 2023 Jepang tercatat memiliki kepuasan kerja (42%), dan di Portugal dilaporkan memiliki salah satu tingkat kepuasan terendah di Eropa terutama dikalangan pekerja, dan di Indonesia pada tahun 2014 menurut Badan Pusat Statistik Nasional menunjukkan angka 73% karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Beberapa penelitian tersebut menunjukkan kepuasan kerja masih dalam kategori belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat ruang rawat inap di RSUD Embung Fatimah Kota Batam Tahun 2024. Penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan rancangan analitik dengan pendekatan Cross Sectional terhadap 83 perawat ruang rawat inap di RSUD Embung Fatimah Kota Batam Tahun 2024. Pengambilan sampel menggunakan Teknik total sampling. Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Didapatkan hasil kepemimpinan transformasional dalam kategori baik sebanyak 61 perawat (47,7%), stres dalam kategori stres sebanyak 45 perawat (35,2%) dan kepuasan kerja dalam kategori puas sebanyak 79 perawat (61,7%). Analisa data yang digunakan yaitu uji sci square. Hasil uji didapatkan p value $0,001 < 0,05$ yang bermakna H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap Kepuasan kerja perawat Saran Ruang Rawat Inap di RSUD Embung Fatimah Kota Batam Tahun 2024. Manajemen rumah sakit dapat memaksimalkan pemimpin dengan memperhatikan kepuasan perawat seperti memberikan promosi, gaji dan rekan kerja yang sesuai harapan terutama pada perawat agar terciptanya kepuasan yang optimal.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan; Kepemimpinan Transformasional; Kota Batam; Kepuasan Kerja; Stres Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Malayu Hasibuan, 2000).

Kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Colquitt et al., (2017) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat kompleks karena kepuasan kerja dipengaruhi berbagai faktor, diantaranya adalah gaya kepemimpinan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut H. Maslow, (2007) adalah 1). Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan (seperti transformasional) dapat mempengaruhi kepuasan kerja dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan dukungan, dan memberdayakan karyawan, 2). Stres Kerja: Tingkat stres yang dialami karyawan sering kali berhubungan dengan kepuasan kerja. Stres yang tinggi dapat menyebabkan kepuasan kerja yang rendah, 3). Lingkungan Kerja: Kondisi fisik dan lingkungan sosial di tempat kerja, termasuk hubungan dengan rekan kerja dan atasan, mempengaruhi kepuasan kerja, 4). Pengakuan dan Penghargaan: Pengakuan atas prestasi dan kontribusi karyawan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, 5). Pengembangan Karier: Kesempatan untuk belajar, berkembang, dan naik jabatan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penerapan kepemimpinan transformasional di Rumah Sakit di Indonesia terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan, khususnya perawat. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada motivasi, inspirasi, serta pengembangan kemampuan individu dalam mencapai tujuan organisasi, yang dalam konteks Rumah Sakit, berkaitan erat dengan peningkatan mutu layanan kesehatan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi kerja, kesejahteraan, kreativitas, serta kepuasan kerja perawat. Misalnya, di Rumah Sakit di Jakarta, penerapan kepemimpinan transformasional berkontribusi positif terhadap peningkatan budaya keselamatan pasien. Perawat yang berada di bawah kepemimpinan transformasional lebih responsif dan cepat tanggap dalam menjalankan tugas mereka (Torar et al., 2023).

Menurut Colquitt et al., (2017) kepuasan kerja dipengaruhi oleh Leadership: Styles & Behaviors. Karyawan berkerja tidak sendiri tetapi berkerja dalam satu tim yang dipimpin oleh

pemimpin formal. Salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan dapat membuat seseorang stres dari tuntutan pekerjaan dari organisasi, walaupun beberapa orang mampu memenuhi tuntutan tanpa terlalu lelah kebanyakan orang mengatakan tuntutan pekerjaan menyebabkan mereka stres.

Perasaan stres mengakibatkan sakit kepala, sakit perut, sakit punggung, dan sulit tidur. Institut nasional keselamatan dan kesehatan kerja (NIOSH) milik pemerintahan federal merangkum beberapa temuan dari beberapa sumber yang menunjukkan 40% pekerja di Amerika Serikat merasa pekerjaan mereka “sangat menegangkan” atau “sangat membuat stres”. Lebih dari 21% pekerja menggambarkan pekerjaan mereka sebagai pekerjaan yang penuh stres (Colquitt et al., 2017).

Stres adalah persepsi individu terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan individu itu sendiri. Stres dijelaskan sebagai ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres kerja secara signifikan dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Secara kalkulasi manajemen, tentu saja ini merugikan organisasi. Karyawan yang terdampak atau mengalami stres kerja akan cenderung tidak produktif dan tidak tertantang untuk menunjukkan kehebatannya, secara tidak sadar malah menunjukkan kebodohnya, malas-malasan, tidak efektif dan tidak efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya (Haris *et al.*, 2023).

Solusi untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat dapat dilakukan dengan memiliki kepemimpinan transformasional yang baik. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang kuat untuk meningkatkan keselamatan pasien dan meningkatkan kepuasan perawat di tempat kerja artinya melalui gaya kepemimpinan transformasional diharapkan hubungan baik antar anggota organisasi dapat dibangun sehingga muncul iklim saling percaya di antara anggota organisasi, pengelolaan sumber daya manusia membutuhkan figur seorang pemimpin yang bijaksana dalam segala hal, karena gaya kepemimpinan sangat berpengaruh pada kepuasan kerja dari perawat (Arniawan *et al.*, 2023).

Sumber lain menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja global berada pada titik terendah sepanjang masa, hanya 22% pekerja di seluruh dunia yang merasa puas, yang menyoroti ketidakpuasan yang meluas di banyak wilayah. Demikian pula, Portugal dilaporkan memiliki salah satu tingkat kepuasan terendah di Eropa, terutama di kalangan pekerja mandiri (Ruiz *et al.*, 2022). Pada tahun 2023, Jepang mencatat tingkat kepuasan kerja terendah secara global, dengan hanya 42% karyawan yang melaporkan kepuasan terhadap pekerjaan mereka. Tingkat ketidakpuasan juga sangat tinggi, dengan 21% pekerja menyatakan tidak bahagia.

Faktor- faktor yang berkontribusi terhadap hal ini meliputi budaya kerja yang menuntut dan isu-isu seperti pelecehan di tempat kerja (Buchholz, 2020).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja Soufi *et al.*, (2020). dalam penelitian yang dikeluarkan oleh Irawan, (2020). menunjukkan perawat mengalami stres kerja dalam kategori sedang 66.9% dan kepuasan kerja dalam kategori cukup 76.3% dan terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Advent Bandung. Aziz, (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja perawat dan terdapat hubungan yang positif antara perilaku kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat.

Temuan-temuan ini relevan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan transformasional dan stress kerja terhadap kepuasan kerja perawat di rumah sakit. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Embung Fatimah.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain cross-sectional yang dilakukan di RSUD Embung Fatimah. Subjek penelitian adalah 98 perawat yang merawat di ruang rawat inap. Data primer diperoleh melalui wawancara secara langsung perawat yang merawat di ruang rawat inap menggunakan kuesioner baku. Data sekunder meliputi kepemimpinan transformasional, stres kerja dan kepuasan kerja, yang diperoleh melalui wawancara secara langsung. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *chi-square* untuk melihat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit embung Fatimah.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

a. Kepemimpinan Transformasional

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Transformasional Ruang Rawat Inap Di RSUD Embung Fatimah.

Kepemimpinan Transformasional	Frekuensi (n)	Persentase %
Baik	61	73,5
Tidak baik	22	26,5
Total	83	100

Tabel 1. diketahui bahwa perawat ruang rawat inap di RSUD Embung Fatimah sebagian besar memiliki kepemimpinan Transformasional yang baik yaitu sebanyak 61 perawat (73,5%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Stres Kerja Ruang Rawat Inap di RSUD Embung Fatimah.

Stres Kerja	Frekuensi (n)	Persentase %
Stres Kerja	45	54,2
Tidak Stres Kerja	38	45,8
Total	83	100

Tabel 2. diketahui bahwa perawat ruang rawat inap di RSUD Embung Fatimah Sebagian besar mengalami stres kerja sebanyak 45 perawat (54,2%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi kepuasan Kerja Ruang Rawat Inap di RSUD Embung Fatimah.

Kepuasan Kerja	Frekuensi (n)	Persentase %
Puas	51	61,4
Tidak Puas	32	38,6
Total	83	100

Tabel 2. diketahui perawat ruang rawat inap RSUD Embung Fatimah sebagian besar memiliki kepuasan kerja yang puas yaitu sebanyak 79 perawat (61,4%).

Analisa Bivariat

Tabel 4. Distirbusi Frekuensi Hasil Analisa Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Kepuasan Kerja Perawat Ruang Rawat Inap di RSUD Embung Fatimah.

Kepemimpinan Transformasional	Kepuasan kerja				Total		X²	P Value	Nilai PR (Prevalence Rasio)
	Puas		Tidak Puas		n	(%)			
	n	(%)	n	(%)					
Baik	4	72,1	1	27,9	5	61,4	9,45 5	0,001	2,267
Tidak Baik	7	31,8	1	68,2	3	38,6			
Total	6	61	2	22	8	100			

Hasil analisis pada Tabel 4. menunjukkan bahwa perawat yang merasa puas terhadap pekerjaannya didasari juga oleh kepemimpinan transformasional yang baik sebanyak 44 Perawat (72,1%), sedangkan perawat yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan dipimpin dengan kepemimpinan transformasional yang tidak baik sebanyak 15 perawat (68,2%).

Hasil uji statistik *chi-square* didapatkan hasil *P value* sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan yang signifikan dengan tingkat kekuatan hubungan negatif dan

positif. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu terdapat hubungan positif yang bermakna dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja Perawat Ruang Rawat Inap di RSUD Embung Fatimah Kota Batam Tahun 2024

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Hasil Analisa Hubungan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Ruang Rawat Inap di RSUD Embung Fatimah.

Stres Kerja	Kepuasan kerja				Total		X^2	P-Value	Nilai PR (Prevalence Rasio)
	Puas		Tidak Puas		n	(%)			
	n	(%)	n	(%)	n	(%)			
Tidak Stres	3	23,0	8	14,7	5	61,4			
Stres	2	27,1	24	17,3	3	38,6	7,751	0,003	0,591
Total	5	51	32	38,6	8	100			

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa perawat yang tidak mengalami stres kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja yaitu sebanyak 30 perawat (23,3%) sedangkan perawat yang mengalami stres kerja dan merasa tidak puas sebanyak 24 perawat (17,3%).

Hasil uji statistik *chi-square* didapatkan hasil *P value* sebesar $0,003 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan yang signifikan dengan tingkat kekuatan hubungan negatif dan positif. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu terdapat hubungan positif yang bermakna dan signifikan antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Ruang Rawat Inap di RSUD Embung Fatimah Kota Batam Tahun 2024.

Pembahasan

Kepemimpinan Transformasional, Penelitian yang dilakukan di RSUD Embung Fatimah Kota Batam pada tanggal 04 Oktober – 17 Oktober 2024 terhadap perawat ruang rawat inap, didapatkan hasil Kepemimpinan Transformasional dalam kategori kepemimpinan transformasional baik sebanyak 61 perawat (73,5%) dan kepemimpinan transformasional tidak baik sebanyak 22 perawat (26,5%). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dengan kata kategori baik paling banyak dibandingkan dengan kategori kepemimpinan transformasional tidak baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Arifiani et al., (2016) dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja di RSUD. Dr. Saiful Anwar Malang” didapatkan hasil kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Seperti yang dinyatakan oleh Muliyah et al., (2020) kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin memotivasi pengikut untuk mencapai lebih dari apa yang direncanakan untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu pengikut harus memiliki kemampuan, keterampilan yang ia miliki agar mendapatkan pemimpin yang memiliki nilai baik secara kualitas maupun kuantitas maka seorang perawat memerlukan pemimpin baik dalam dirinya yang kemudian diharapkan dapat memberikan peningkatan pada organisasi.

Peneliti menarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional ruang rawat inap di RSUD Embung Fatimah sebagian besar dalam kategori baik. Peneliti berasumsi bahwa hal ini dikarenakan adanya keselarasan antara harapan dan kenyataan dari pemimpin yang bertanggung jawab maupun menerapkan visi dan misi yang didapatkan perawat ditempat kerja melalui hasil penelitian yang telah diteliti. Selain itu, hal ini menghasilkan kepemimpinan transformasional dalam kategori baik

Stres Kerja, Penelitian yang dilakukan di RSUD Embung Fatimah Kota Batam pada tanggal 04 Oktober – 17 Oktober 2024 terhadap perawat ruang rawat inap, didapatkan hasil Stres Kerja dalam kategori stres sebanyak 45 perawat (54,2%) dan kategori tidak stres sebanyak 38 perawat (45,8%). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dengan kategori stres paling mendominasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati, (2022) dengan judul “Hubungan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jampang Kulon” didapatkan hasil stres kerja sebanyak 65 perawat (12,14%).

Seperti yang dinyatakan oleh Sandra, (2023) Stres kerja keadaan emosional yang dialami oleh seorang pekerja atau perawat berupa kondisi tidak tenang, cemas, tegang, takut atau gugup yang disebabkan adanya ketidaksesuaian beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan atau kepribadian pekerja sehingga menyebabkan ketidakmampuan dalam menghadapi berbagai tuntutan dalam pekerjaan. Sehingga jika perawat mengalami stres di tempat kerja yang tinggi maka akan berpengaruh negatif di organisasi.

Peneliti menarik Kesimpulan bahwa stres kerja dalam penelitian ini sebagian besar dikategorikan stres kerja, hal ini disebabkan ketidaksesuaian atau kemampuan perawat dalam menghadapi beban kerja yang diberikan, sehingga perawat menjadi stres karena ketidaknyamanan dalam menjalankan pekerjaan. Dan peneliti berasumsi bahwa hal ini dikarenakan adanya ketidaknyamanan atau ketidakpuasan dalam berkerja melalui hasil

penelitian yang telah diteliti, selain itu hal ini menghasilkan stres kerja dalam kategori stres kerja yang paling banyak.

Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja, Berdasarkan hasil pengujian analisis statistik Chi Square diperoleh nilai p value = 0,001 lebih kecil dari standar signifikansi $\alpha = 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_0 dinyatakan ditolak dan H_a dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja Ruang Rawat Inap di RSUD Embung Fatimah Kota Batam Tahun 2024.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Salsabila et al., (2024) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja di RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu” menunjukkan nilai signifikansi untuk pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja adalah sebesar p value $0,008 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,694 > t$ tabel $1,983$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti secara parsial terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Arifiani et al., (2016) dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Tenaga Perawat RSUD. Dr. Saiful Anwar Malang)” menunjukkan nilai Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didasarkan dengan hasil penelitian yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika efek kepemimpinan transformasional yang semakin baik dan tinggi, maka akan berdampak pula pada tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh tenaga perawat dibuktikan dengan tingkat signifikansi yang diperoleh p value $0,003 < 0,05$ dengan thitung $> t$ tabel ($3,047 > 1,994$).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Fatimah et al., (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rawat Jalan Rumah Sakit Islam Harapan Anda Tegal” didapatkan hasil p value sebesar $0,037 < 0,05$ yang berarti kepemimpinan dan kepuasan kerja diketahui bahwa semakin baik kepemimpinan seorang pemimpin maka akan tinggi pula kepuasan kerjanya, oleh karena itu, terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja perawat, hal ini disebabkan

karena semakin baik kepemimpinan seorang pemimpin maka akan semakin tinggi kepuasan kerja perawat dan begitu juga sebaliknya.

Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja, Berdasarkan hasil pengujian analisis statistik Chi Square diperoleh nilai p value = 0,003 lebih kecil dari standar signifikansi $\alpha = 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_0 dinyatakan ditolak dan H_a dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna dan signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja Ruang Rawat Inap di RSUD Embung Fatimah Kota Batam Tahun 2024.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnomo et al., (2017) dengan judul “Hubungan antara Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bitung” didapatkan hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada perawat dengan nilai p value = (0,010) < 0,05 yang menunjukkan bahwa H_0 dinyatakan ditolak dan H_a dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna dan signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja di RSUD Kota Bitung.

Penelitian ini juga sejalan dengan Assa et al., (2021) dengan judul “Hubungan Antara Stres Kerja dengan kepuasan kerja Pada Perawat di Rumah Sakit GMIM Kalooran Amurang” didapatkan nilai p value 0,000 < 0,05 yang menunjukkan bahwa H_0 dinyatakan ditolak dan H_a dinyatakan diterima. Hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit GMIM Kalooran Amurang.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati, (2022) dengan judul “Hubungan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jampang Kulon” memiliki pengaruh terhadap stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat sebesar p value 0,000 < 0,908 yang menunjukkan bahwa H_0 dinyatakan ditolak dan H_a dinyatakan diterima adanya hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jampang Kulon.

Berdasarkan pernyataan diatas, peneliti menarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja perawat, hal ini disebabkan Kepuasan kerja akan memaksimalkan daya tahan seseorang pada stres, termasuk juga akibat yang ditimbulkan dan juga sebaliknya, yaitu stres yang dihadapi seseorang dapat menimbulkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Ada hubungan yang bermakna dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat ruang rawat inap RSUD Embung Fatimah Kota Batam Tahun 2024, maka dapat disimpulkan H_a diterima sedangkan H_0 ditolak

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada RSUD Embung Fatimah, pembimbing, dan seluruh pihak yang telah membantu penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Adiputra, I. M. S., Trisnadewi, N. W., Oktaviani, N. P. W., & Munthe, S. A. (2021). *Metodologi penelitian kesehatan*.
- Arifia, R. S., Astuti, Siti, E., Ruhana, & Ika. (2016). Organizational citizenship behavior dan kepuasan kerja (Studi pada tenaga perawat RSUD. Dr. Saiful Anwar Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 33(1), 127-135.
- Arifiani, R. S., Endang, S. A., & Ruhana, I. (2016). Hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja (Studi pada tenaga perawat RSUD. Dr. Saiful Anwar Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 33(1), 127-135.
- Arniawan, Dewi, N. S., & Arso, S. P. (2023). Tugas: Jelaskan proses pengembangan instrument.
- Assa, W. Y., Warouw, F., & Asrifuddin, A. (2021). Hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit GMIM Kalooran Amurang. *Jurnal KESMAS*, 10(1), 129-137.
- Aziz, B. (2020). *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 48-52. <https://doi.org/10.33221/jikm.v9i01.484>
- Badan Kepegawaian Negara. (2019). *Kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kolaborasi pemimpin dan pegawai*. <https://www.bkn.go.id/kepemimpinan-transformasional-dalam-meningkatkan-kolaborasi-pemimpin-dan-pegawai/>
- Buchholz, K. (2020). Grafik ini menunjukkan negara mana yang memiliki kepuasan kerja tertinggi dan terendah. <https://www.weforum.org/agenda/2020/06/job-satisfaction-global/>
- Campbell Quick, J., Cooper, C. L., Gibbs, P. C., Little, L. M., & Nelson, D. L. (2010). Positive organizational behavior at work. In *International Review of Industrial and Organizational Psychology 2010* (Vol. 25, pp. 253-291). <https://doi.org/10.1002/9780470661628.ch7>
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2017). Improving performance and commitment. In *Organizational behaviour*. www.mhhe.com
- Daud, A. (2020). *Sistim pelaporan insiden keselamatan pasien*. Perhimpunan Rumah Sakit Seluruh Indonesia, 8, 169-180. https://persi.or.id/wp-content/uploads/2020/08/materi_drarjaty_ereport_web060820.pdf

- Dianti, Y. (2019a). Aspek kepuasan kerja. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952, 5-24. http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB_2.pdf
- Dianti, Y. (2019b). Stres kerja. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952, 2004, 5-24. http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB_2.pdf
- Fatimah, R., Wahyuni, I., & Widjasena, B. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat rawat jalan Rumah Sakit Islam Harapan Anda Tegal. *4*, 614-622.
- H. Maslow, A. (2007). *El hombre autorrealizado*. Editorial Kairós.
- Haris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N. (2023). *Kepuasan kerja*. 53-54.
- Hayati, F., Hamzah, W., Rusyidi, A. R., Andayanie, E., & Nugrahayu. (2020). Hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Barru Tahun 2020. *Window of Public Health Journal*, 01(03), 198-206. <https://media.neliti.com/media/publications/340534-hubungan-stress-kerja-terhadap-kepuasan-cdb54356.pdf>
- Indrasari, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Indomedia Pustaka.
- Irawan, Y. Y. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Advent Bandung. *Jurnal Keperawatan Malang*, 5(2), 103-113. <https://doi.org/10.36916/jkm.v5i2.111>
- Kumala. (2019). Kumala. 7-36. https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/218086/File_13-BAB-II.pdf
- Leite, W. K. dos S., Araújo, A. J. da S., Silva, L. B. da, Souza, E. L. de, Pimentel, C. E., Silva, J. M. N. da, Assis, N. L. P. de, Lemos, E. L. de M. D., & Oliveira Filho, P. G. de. (2021). New job stress scale: Factor and convergent validity, and reliability. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 21(2). <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.2.21253>
- Lu, H., Barriball, K. L., Zhang, X., & While, A. E. (2012). Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 49(8), 1017-1038. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.11.009>
- Malayu Hasibuan. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Mendrofa, V. M., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. A. (2022). Peran kepemimpinan transformasional di PT. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli dalam menjaring kerjasama dengan stakeholder sebagai mitra kerja pemerintah di Kota Gunungsitoli. *Emba*, 10(4), 1517-1524.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75-98. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1396>
- Mukhtar, A. (2019). Analisis tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugerah Fitrah Hidayah Makassar. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 8(4), 380-394. <https://doi.org/10.37476/jbk.v8i4.716>
- Muliyah, P., Aminatun, D., Nasution, S. S., Hastomo, T., Sitepu, S. S. W., & Tryana. (2020). Kepemimpinan transformasional. *Journal GEEJ*, 7(2).

- Nikat, F. F., Widjanarko, B., & Suryoputro, A. (2020). Identification of factors affecting nursing satisfaction at hospital: Literature review. *JKMK Jurnal Kesehatan Masyarakat Khatulistiwa*, 7(3), 135-149. <https://doi.org/10.29406/jkmk.v7i3.2098>
- Nursalam. (2015). *Populasi, sampel, sampling, dan besar sampel*. In *Metodologi penelitian ilmu keperawatan*.
- Nusran. (2019). Stres kerja 2018. Nusran, 16-38. <https://indolabourdatabase.files.wordpress.com/2018/03/permenaker-no-8-tahun-2010-tentang-apd.pdf>
- Oktaviany, V., Khalisa, H., Mulyani, L., & Mazaya, B. E. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja perawat: Studi literatur. 4, 5897-5911. <https://doi.org/10.31004/jkt.v4i4.20970>
- Pasaribu, B., Herawati, A., Utomo, K. W., & Aji, R. H. S. (2022). *Metodologi penelitian*. In UUP Academic Manajemen Perusahaan YKPN.