

Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pusat Rehabilitas dan Kemandirian Anak klinik Terpadu Medan

¹Hermelina Ekasari br Tarigan, ²Dinaria br Sembiring, ³Bena br Ginting
^{1,2,3}Akademi Informatika dan Komputer Medicom

benagintingmunte@gmail.com

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 05/08/2024
Diterima : 16/08/2024
Dipublikasi : 16/08/2024

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan dan iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pusat Rehabilitas Dan Kemandirian Anak klinik Terpadu Medan. Penelitian ini menggunakan empat variabel yang terdiri dari variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y), sedangkan variabel bebas yaitu Stres Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) Iklim Organisasi (X_3). Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* melalui penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Pusat Rehabilitas Dan Kemandirian Anak klinik Terapi Terpadu Medan. Instrumen pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Analisis data yang dipergunakan adalah anaalisis regresi, setelah dilakukan uji asumsi klasik. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa (1) Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,599 > 1,675$). (2) Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,204 > 1,675$). (3) Terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,226 > 1,675$). (4) Terdapat Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pusat Rehabilitas Dan Kemandirian Anak klinik Terapi Terpadu Medan dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($246,824 > 2,79$). Hal ini berarti bahwa Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh Stres Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Iklim Organisasi (X_3) secara bersama-sama.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja
, Stres Kerja.

I. PENDAHULUAN

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu organisasi serta sebesar apapun modal organisasi, karyawan dalam organisasilah yang pada akhirnya yang menjalankan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan organisasi tidak tercapai. Kontribusi karyawan pada suatu organisasi akan menentukan maju atau mundurnya organisasi.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dimana kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka masing-masing. (Rahman & Yusuf, 2023) Kepuasan kerja timbul akibat cara yang ditunjukkan para manajer dalam memperhatikan dan meminta pendapat serta keikutsertaan bawahannya dan melibatkan para bawahan dalam perumusan tujuan organisasi, sehingga para bawahan atau karyawan merasa bahwa mereka merupakan bagian dari internal organisasi dari organisasinya dan merasa bahwa atasan memperhatikan mereka serta memahami para karyawan. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya komitmen, loyalitas, moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan serta tanggung jawab karyawan meningkat. Kepuasan kerja karyawan sangat penting dan merupakan kunci pendorong moral dan kedisiplinan pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan secara maksimal.

Pusat Rehabilitasi dan Kemandirian Anak Klinik Terapi Terpadu, didirikan oleh Tugi Rahayu, SST OT, M Psi pada tanggal 2 Oktober 2004 di kota Medan, Sumatra Utara. Dengan melihat kondisi dan situasi pada saat itu di mana pusat layanan rehabilitasi tentang terapi anak-anak berkebutuhan khusus sangatlah sulit ditemukan di kota Medan. Pada awal-awal di bukanya pelayanan kegiatan terapi ini dilakukan bersama dengan terapi lainnya.

Karyawan yang kurang mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih sering absen, sering sekali mereka tidak merencanakan untuk absen namun bila ada berbagai alasan untuk absen mereka akan dengan mudah menggunakan alasan-alasan tersebut. (Andriyani & Dewi, 2020) Indikasi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan Pusat Rehabilitasi dan Kemandirian Anak Klinik Terapi Terpadu dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1 Tingkat Absensi Karyawan Pada Pusat Rehabilitasi dan Kemandirian Anak Klinik Terapi Terpadu 2016

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah hari kerja	Jumlah hari kerja seharusnya	Jumlah absensi	Jumlah hari masuk	Presentase tingkat absensi (%) $G=E/D.100$
A	B	C	D=BXC	E	F=D-E	
Januari	54	21	1134	40	1094	3,52
Februari	54	24	1296	31	1265	2,39

Maret	54	26	1404	36	1364	2,56
April	54	25	1350	35	1315	2,59
Mei	54	25	1350	37	1313	2,74
Juni	54	25	1350	32	1318	2,37
Juli	54	20	1080	45	1035	4,16
Agustus	54	26	1404	30	1374	2,13
September	54	25	1350	27	1323	2,00
Oktober	54	26	1404	53	1351	3,77
November	54	26	1404	26	1378	3,65
Desember	54	23	1242	44	1198	3,54
Jumlah		292	15768	223	15328	36,242
Rata-rata						3,02

Dapat disimpulkan rata-rata tingkat absensi karyawan Pusat Rehabilitasi dan Kemandirian Anak Klinik Terapi Terpadu bulan Januari sampai bulan Desember pada tahun 2016 yaitu pada presentase 3,02. Flippo (2001:281) menyatakan bahwa apabila absensi 0 sampai 2 persen dinyatakan baik, 3 persen sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar. Kemangkiran atau tidak masuk kerja (absen) karyawan tanpa alasan merupakan keadaan yang tidak menguntungkan perusahaan. Dengan tingkat absensi diatas 3 persen, ini merupakan salah satu indikasi adanya masalah dalam kepuasan kerja Pegawai Pusat Rehabilitasi dan Kemandirian Anak Klinik Terapi Terpadu.

Rendahnya kepuasan kerja pegawai di duga ada hubungannya dengan stres kerja. Stres kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, kendala, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang di haruskan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting, stres sendiri tidak mesti buruk meskipun biasanya dibahas dalam konteks negatif stress juga memiliki nilai positif, dari sudut pandang organisasi manajemen mungkin tidak peduli ketika karyawan mengalami tingkat stress rendah hingga menengah.

Stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, psikologi, dan kondisi fisik seseorang. Stres mempunyai potensi untuk mengganggu kepuasan kerja karyawan, tergantung dari berapa besar tingkat stres dari karyawan tersebut.

Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat juga disebabkan oleh perilaku atau gaya kepemimpinan para atasan. Pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat agar apa yang diharapkan atau direncanakan sebelumnya dapat diwujudkan secara bersama dengan karyawannya dan bukan menyebabkan stress bagi karyawannya. Gaya kepemimpinan yang kurang baik menyebabkan ketidakpuasan terhadap karyawan sehingga dapat berdampak pada rendahnya produktifitas kerja karyawan dan kurang kreatif dalam bekerja sehingga berdampak pada ketidak tercapaiannya karir yang dicita-citakan karyawan.

Karyawan yang kurang mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih sering absen, sering sekali mereka tidak merencanakan untuk absen namun bila ada berbagai alasan untuk absen mereka akan dengan mudah menggunakan alasan-alasan tersebut bahkan mereka tidak pernah mengerjakan pekerjaan mereka dengan maksimal.

II. STUDI LITERATURE

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menurut Sunyoto (2013:26) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaannya. Menurut Hariandja (2010:303) “Stres Kerja atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang”.

Selanjutnya Zainal dkk. (2014:42) mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah perilaku yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi bawahan agar bekerjasama dengan dirinya untuk tujuan organisasi. Hersey & Blanchard (2004) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku atau kata-kata dan tindakan-tindakan dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Kepuasan kerja karyawan akan tercipta bilamana pemimpin baik dalam memimpin karyawannya.

Rousseau dalam Sedarmayanti (2010:75) mengatakan bahwa iklim adalah persepsi dan bersifat deskriptif. Persepsi adalah suatu sensasi atau realisasi yang dialami oleh seseorang. Deskripsi adalah apa yang dilaporkan orang mengenai sensasi ini. Sekumpulan persepsi secara relatif bersifat konstan yang dimiliki anggota organisasi mengenai karakteristik dan kualitas budaya organisasi. Mereka membedakan antara situasi aktual (yakni budaya) dan persepsi dari itu (iklim).

III. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode survey. Survey dilakukan terhadap seluruh Karyawan Pusat Rehabilitasi dan Kemandirian Anak KLINIK TERAPI TERPADU dengan cara menyebar kuesioner. Dan dalam penelitian ini bermaksud untuk menguji hipotesis dengan harapan membenarkan atau memperkuat dugaan yang telah dirumuskan yang pada gilirannya dapat mendukung teori. Atas dasar asumsi tersebut, maka jenis penelitian yang digunakan termasuk Explanatory Reseach melalui penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono,2005). Dalam hal ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pusat Rehabilitasi dan Kemandirian Anak Klinik Terapi Terpadu Medan.

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian Ferdinand (2006 : 176).

Populasi merupakan keseluruhan objek yang mempunyai satu karakteristik yang sama. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh Karyawan Pusat Rehabilitasi Klinik Terpadu . Pusat Rehabilitasi Klinik Terpadu memiliki 54 orang Karyawan yang tersebar dalam berbagai bagian dengan pekerjaannya masing-masing.

2. Jenis dan Sumber Data

- a. Data primer
 - 1) Wawancara/interview
 - 2) Angket/kuesioner
 - 3) Pengamatan/observasi
- b. Data sekunder
 - 1) Studi kepustakaan
 - 2) Studi dokumenter

3. Metode Analisis Data

1) Analisis Kuantitatif

Yaitu metode analisis data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan metode statistik untuk mengukur besarnya antara variabel-variabel yang diteliti. Adapun untuk mengetahui hubungan antar variabel yang mempunyai pengaruh, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan perhitungan statistik.

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik meliputi:

- 1) Uji Normalitas
Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal atau tidak.
- 2) Uji Heteroskedastisitas
Uji heteroskedastisitas adalah pengujian yang dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Gujarati dalam Ghozali (2006:145) secara umum, analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

c. Uji Hipotesis

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik yang didukung oleh uji ekonometrika sebagai berikut:

Uji t (t-test)

Untuk menguji signifikansi pengaruh, maka perlu diuji signifikansinya dengan rumus uji t (Sugiono, 2005 :96) seperti rumus berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Uji F (F -test)

Untuk menguji keberartian korelasi untuk dua variabel bebas secara bersama-sama yang dihubungkan dengan variabel terikat digunakan uji F (Sudjana, 2005:385)

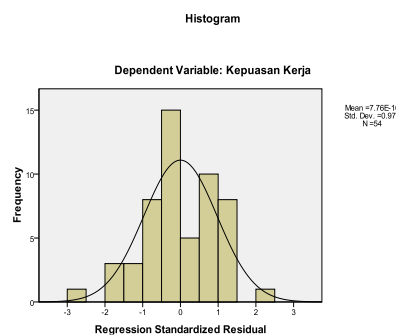
$$F = \frac{\frac{R^2}{K} / K}{(1 - R^2) / (n - 1 - k)}$$

IV. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Analisa Uji Asumsi Klasik

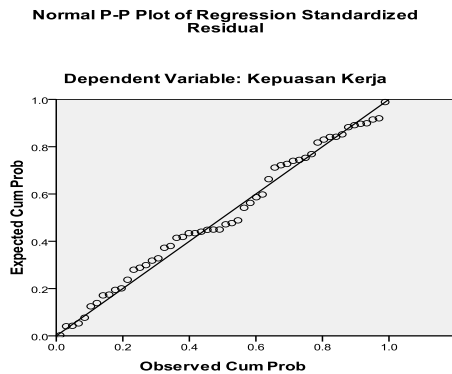
1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.



Gambar 1
Histogram Uji Normalitas
Sumber : Hasil Olah SPSS

Berdasarkan grafik Histogram, diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal. Dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.



Gambar 2 Uji Normalitas Data Variabel
Sumber : Hasil Olah SPSS

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS seperti yang ditunjukkan pada gambar 4.3 diatas, bahwa titik menyebar normal di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, berarti bahwa model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat (Kepuasan Kerja) berdasarkan masukan variabel bebasnya yaitu Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.46384182
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.067
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.509
Asymp. Sig. (2-tailed)		.958

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 17

Berdasarkan tabel 4.13 Terlihat bahwa nilai asymp.sig (2-tailed) adalah 0,958>signifikan (0,05) sehingga memenuhi persyaratan uji normalitas yaitu jika signifikan (0,05), dengan demikian bahwa seluruh populasi penelitian berasal dari data yang berdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut mempunyai hubungan yang signifikan.

2) Analisis Regresi Berganda

Analisa Regresi Berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut persamaan regresinya :

Tabel 2 Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.122	1.384		.810	.422
Stres Kerja	.130	.081	.120	2.599	.004
Gaya Kepemimpinan	.118	.053	.119	2.204	.002
Iklim Organisasi	.740	.080	.768	9.226	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Olah SPSS

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa Model Persamaan Regresi Berganda ($Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$) pada penelitian ini adalah $Y = 1,122 + 0,130 X_1 + 0,118 X_2 + 0,740 X_3$, dimana intepretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut :

a. Konstanta (a)

Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat sebesar 1,122

b. Stres Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Nilai koefisien Stres Kerja untuk variabel X_1 sebesar 0,130. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Stres Kerja satu satuan maka variabel *Beta* (Y) akan naik sebesar 0,130 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

c. Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan untuk variabel X_2 sebesar 0,118. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Gaya Kepemimpinan satu satuan maka variabel *Beta* (Y) akan naik sebesar 0,118 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

d. Iklim Organisasi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Nilai koefisien Iklim Organisasi untuk variabel X_2 sebesar 0,740. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Iklim Organisasi satu satuan maka variabel *Beta* (Y) akan naik sebesar 0,740 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

3) Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Uji t yang digunakan adalah uji satu arah dengan $\alpha = 5\%$ maka $t_{tabel 5\% (50)}$ adalah 1,675

Output uji t dapat dilihat pada Tabel 3 dibawah ini :

Tabel 3 Uji –t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	1.122	1.384		.810	.422
Stres Kerja	.130	.081	.120	2.599	.004
Gaya Kepemimpinan	.118	.053	.119	2.204	.002
Iklm Organisasi	.740	.080	.768	9.226	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Olah SPSS

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa :

1. Nilai t_{hitung} variabel Stres Kerja bernilai 2,599 sedangkan t_{tabel} bernilai 1,675. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,599 > 1,675$ dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja secara uji t (uji parsial) berpengaruh signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Nilai t_{hitung} variabel Gaya Kepemimpinan bernilai 2,204 sedangkan t_{tabel} bernilai 1,675. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,204 > 1,675$ dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan secara uji t (uji parsial) bernilai positif yang ditunjukkan dengan hubungan searah dengan variabel Kepuasan Kerja dan berpengaruh signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Nilai t_{hitung} variabel Iklim Organisasi bernilai 9,226 sedangkan t_{tabel} bernilai 1,675. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,226 > 1,675$ dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Iklim Organisasi secara uji t (uji parsial) bernilai positif yang ditunjukkan dengan hubungan searah dengan variabel Kepuasan Kerja dan berpengaruh signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja. Uji F yang digunakan adalah uji satu arah dengan $\alpha = 5\%$ maka $F_{tabel 5\% (3 ; 51)}$ adalah 2,54. *Output* uji F dapat dilihat pada Tabel 4 dibawah ini :

Tabel 4. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1681.911	3	560.637	246.824	.000 ^a
	Residual	113.570	50	2.271		
	Total	1795.481	53			

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Olah SPSS

Pada Tabel 4.21 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} variabel Stres Kerja Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi bernilai 246,824 sedangkan F_{tabel} bernilai 2,79. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $246,824 > 2,79$. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi secara uji F (uji simultan) bernilai positif yang ditunjukkan dengan hubungan searah dengan variabel kepuasan kerja dan berpengaruh signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji analisis menggunakan bantuan program SPSS , maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh Variabel Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Uji parsial yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini terlihat dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $2,599 > 1,675$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Adiansyah (2012) dalam jurnal berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Polowijo Gosari Gresik. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Polowijo Gosari Gresik. adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Keduanya saling berhubungan seperti yang dikemukakan Robbins (2003), bahwa salah satu dampak stres secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t dengan nilai t-hitung sebesar 2,204 dan t-tabel 1,675. Sehingga hipotesis awal yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja terbukti kebenarannya.

Hal ini berarti semakin baik Gaya Kepemimpinan berakibat kepada meningkatnya Kepuasan Kerja karyawan Pusat Rehabilitasi dan Kemandirian Anak Klinik Terpadu dan sebaliknya jika semakin buruk Gaya Kepemimpinan berakibat kepada menurunnya Kepuasan Kerja karyawan Pusat Rehabilitasi dan Kemandirian Anak Klinik Terpadu.

Hasil Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian, Simanjuntak, dengan judul jurnal Pengaruh Kepemimpinan Organisasi, Kompetensi SDM, Perencanaan Karir, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada PTPN III Medan. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0.05$).

3. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t dengan nilai t-hitung sebesar 9,226 dan t-tabel 1,675. Sehingga hipotesis awal yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja terbukti kebenarannya.

Hal ini berarti semakin baik Iklim Organisasi berakibat kepada meningkatnya Kepuasan Kerja karyawan Pusat Rehabilitasi dan Kemandirian Anak Klinik Terpadu dan sebaliknya jika semakin buruk Iklim Organisasi berakibat kepada menurunnya Kepuasan Kerja karyawan Pusat Rehabilitasi dan Kemandirian Anak K

Hasil Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Ayu dan Lestari (2010) Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. Berdasarkan analisa dan interpretasi bahwa hasil penelitiannya menyatakan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0.05$).

4. Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Secara Bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis kuantitatif dengan uji regresi linier dengan menggunakan analisa uji_F juga membuktikan bahwa Stres Kerja Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi bernilai 246,824 sedangkan F_{tabel} bernilai 2,79. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $246,824 > 2,79$ dan sig-p (0,000), signifikansi (0,05) dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi secara uji F (uji simultan) bernilai positif yang ditunjukkan dengan hubungan searah dengan variabel Kepuasan Kerja dan berpengaruh signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen Stres Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), Iklim Organisasi (X_3) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y (Kepuasan Kerja).

Hal ini menunjukkan Kepuasan Kerja karyawan Pusat Rehabilitasi dan Kemandirian Anak Klinik Terpadu ditentukan oleh Stres Kerja Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi. Sehingga jika Stres Kerja Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi semakin meningkat maka Kepuasan Kerja karyawan Pusat Rehabilitasi dan Kemandirian Anak Klinik Terpadu akan semakin meningkat pula.

Kepuasan kerja menjadi faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang baik. Kepuasan kerja adalah salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi (Harianja 2009:290). Karyawan yang puas akan menuai hasil kerja yang baik, sehingga tercapainya tujuan organisasi. Karyawan yang puas

berdampak pada kehadiran serta ketekunan karyawan saat bekerja, maka hasil kerja karyawan juga akan meningkat.

V. KESIMPULAN

Variabel Stres Kerja (X_1) secara parsial mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) secara parsial mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Variabel Iklim Organisasi (X_3) secara parsial mempunyai nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Variabel Stres Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Iklim Organisasi (X_3) secara simultan mempunyai nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Saran

Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan yang berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan diatas, maka disarankan agar: Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Pusat Rehabilitasi dan Kemandirian Anak Klinik Terpadu Medan yang perlu diperhatikan yaitu Pimpinan seharusnya memberikan *reward* berupa bonus, hadiah, pujian atau tanda penghormatan kepada karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan. Stres Kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sebaiknya atasan dalam pemberian tugas sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan sehingga tidak memberatkan karyawan, suasana kerja yang nyaman dan gaya kepemimpinan yang baik seperti dalam pemberian perintah dan pembagian tugas yang adil terhadap setiap karyawan untuk mengurangi stres kerja karyawan. Pimpinan sebaiknya mengikut sertakan bawahannya dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, instruksi kerja yang diberikan jelas dan mudah dipahami serta Pimpinan memberikan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kreativitas bawahan maka akan terciptanya kepuasan kerja pada karyawan. Selain itu saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya adalah mempertimbangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti kompensasi, komitmen organisasi, selain itu peneliti selanjutnya agar menambah teknik analisis data dan memperluas ruang lingkup pengambilan sampel. Diharapkan hasil penelitian dapat bervariasi sehingga mampu memperkaya referensi tentang stres kerja gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan kepuasan kerja.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, P. D., & Dewi, I. G. A. M. (2020). *Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Udayana University.
- Asrunputri, A. P., Supriyadi, E., & Putriana, L. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap organizational citizenship behaviour di perusahaan dengan kepuasan kerja sebagai mediating variable (Studi kasus: PT EVI). *EKOBISMAN: JURNAL EKONOMI BISNIS MANAJEMEN*, 4(3), 183–193.

- Aulia Shafira, V. (2024). *PENGARUH STRES KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus Pada Perusahaan Pengembang Perumahan di Bandar Lampung)*. UNIVERSITAS LAMPUNG.
- CHODRYAH, N. U. R. L. (2023). *PENGARUH IKLIM ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. SAKAJAJA MAKMUR ABADI*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Jailani, M. R. (2023). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, IKLIM ORGANISASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT AGRONESIA SARIPETOJO PADA KANTOR PENJUALAN SUKABUMI*. Universitas Djuanda Bogor.
- Mamewe, L. (2016). Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Turn Over Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 3(4).
- Pramantha, C. A. S., Widnyana, I. W., & Gunadi, I. G. N. B. (2022). *PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PADA SMP NEGERI 1 BANJARANGKAN KLUNGKUNG*. *VALUES*, 3(3), 814–822.
- Purwanti, N., & Triastity, R. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1).
- Rahman, A., & Yusuf, M. (2023). *PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT SOROMANDI KABUPATEN BIMA*. *JURNAL ECONOMINA*, 2(9), 2238–2243.
- Santoso, R. P. P. H., & Yuniyanto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Pos Indonesia Persero Cabang Kantor Pos SPP Erlangga Semarang). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 1–7.