

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI RSUD PRAMBANAN**

TESIS



Disusun Oleh:

**MUHAMMAD ADITYA NUGROHO
20161030027**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

2020

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
PEGAWAI RSUD PRAMBANAN**

TESIS

Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 2



Disusun Oleh:

**MUHAMMAD ADITYA NUGROHO
20161030027**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2020**


LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI RSUD PRAMBANAN**

TESIS

**MUHAMMAD ADITYA NUGROHO
20161030027**

Pembimbing



Dr. Susanto, MS

Tanggal

TESIS


PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RSUD PRAMBANAN


Diajukan Oleh
Muhammad Aditya Nugroho
20161030027

Tesis ini telah dipertahankan dan disahkan di depan
Dewan Penguji Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit
Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
tanggal 23 Juni 2020

Yang terdiri dari

Dr. Elsy Maria Rosa, M.Kep.
Ketua Tim Penguji


Dr. Susanto, M.S.
Anggota Tim Penguji


Dr. Dr. Nur Hidayah, M.M.
Anggota Tim Penguji

Mengetahui,
Ketua Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit
Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta


Dr. dr. Lina Dewi, M.Kes., AAK.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini bukan merupakan hasil plagiat karya orang lain, melainkan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini adalah milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia.

Yogyakarta, 10 Juni 2020
Yang Membuat Pernyataan:



Muhammad Aditya Nugroho
20161030027

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil 'aalamin. Syukur kami panjatkan kehadiran Ilahi Robbi, atas segala petunjuk dan pertolongan-Nya sehingga telah terselesaikannya tesis yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Prambanan” tepat pada waktunya.

Penulisan tesis ini adalah dalam rangka memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Strata 2 pada Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Program Pascasarjana UMY. Di sisi lain, penelitian ini dilaksanakan mengingat pentingnya aspek kepuasan kerja dan kinerja pegawai RS dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan RS yang pada akhirnya diharapkan bermanfaat bagi RSUD Prambanan pada khususnya dan pelayanan kesehatan pada umumnya.

Penghargaan setinggi-tingginya dan ucapan terimakasih, *jazakumullohu khoiron katsiron* kami sampaikan kepada:

1. Dr. dr. Arlina Dewi, M.Kes., AAK selaku Kaprodi MARS UMY yang telah memberikan pengantar izin untuk penelitian.
2. Dr. Susanto, M.S. selaku pembimbing tesis yang telah memberikan bimbingan kepada penulis.
3. Seluruh dosen Prodi MARS UMY atas seluruh ilmu yang dicurahkan kepada kami.
4. drg. Isa Dharmawidjaja, M.Kes selaku Direktur RSUD Prambanan yang telah memberikan dukungan kesempatan dan ijinnya dalam penelitian ini.
5. Orang tua dan segenap keluarga besar atas doa dan dukungannya.
6. Rekan-rekan seperjuangan Prodi MMR atas semangat dan kebersamaannya.

7. Seluruh pihak yang tak dapat kami sebutkan satu-persatu, yang telah berjasa hingga terselesaikannya tesis ini.

Besar harapan kami, tesis ini memberikan manfaat seluas-luasnya kepada seluruh pihak.

Yogyakarta, 10 Juni 2020

Penulis

MOTTO

“ Sesungguhnya Allah Dialah Maha Pemberi rezeki Yang
mempunyai Kekuatan lagi Sangat Kokoh. ”

(Qs: Adz-Dzariyat ayat 58)

PERSEMBAHAN

Dengan segenap rasa syukur,
saya persembahkan tesis ini
untuk Ayah, Ibu, Adik, Istri dan Anak saya yang telah
menjadi motivasi saya untuk segera menyelesaikan tesis ini
untuk teman-temanku yang telah banyak memberikan masukan dan dorongan
untuk selalu mengerjakan tesis ini

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
MOTTO.....	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
INTISARI.....	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Kompensasi.....	8
1. Definisi.....	8
2. Jenis-jenis Kompensasi.....	9
3. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	10
4. Asas-Asas Kompensasi.....	11
B. Lingkungan Kerja.....	12
1. Definisi.....	12
2. Indikator Lingkungan Kerja.....	12
3. Faktor Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik.....	14
4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	15
C. Kepuasan Kerja.....	16
1. Definisi.....	16
2. Dampak Kepuasan Kerja.....	16
3. Faktor yang Berpengaruh pada Kepuasan Kerja.....	17
4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	17

D. Kinerja.....	18
1. Definisi	18
2. Indikator Kinerja	19
3. Penilaian Kinerja	20
E. Hasil Penelitian Relevan	21
F. Kerangka Teori.....	23
G. Kerangka Konsep Penelitian	25
H. Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
A. Subjek dan Objek Penelitian	27
B. Variabel Penelitian	30
C. Pengolahan Data.....	35
D. Analisis Data	36
E. Konstruksi Diagram Jalur.....	37
F. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	38
G. Evaluasi <i>Goodness of Fit</i>	39
H. Uji Hipotesis.....	42
I. Etika Penelitian	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Hasil Penelitian	45
B. Pembahasan.....	68
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	82
A. Simpulan.....	82
B. Saran.....	83
C. Keterbatasan Penelitian	85
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN.....	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teori.....	23
Gambar 2. 2 Kerangka Konsep Penelitian	25
Gambar 3. 1 Konstruksi Diagram Jalur.....	37
Gambar 3. 2 Model Mediasi Sederhana Zhao.....	43
Gambar 4. 1 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA)	57
Gambar 4. 2 Model I (Model Awal)	60
Gambar 4. 3 Model II (Model Akhir)	62

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Relevan	22
Tabel 3. 1 Variabel Laten dan Manifest	31
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel, Dimensi dan Indikator	32
Tabel 3. 3 Indeks Pengujian Kelayakan Model.....	41
Tabel 4. 1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	47
Tabel 4. 2 Frekuensi Jawaban Variabel Kompensasi (X1)	48
Tabel 4. 3 Frekuensi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	50
Tabel 4. 4 Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (Y1)	52
Tabel 4. 5 Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja (Y2).....	54
Tabel 4. 6 Hasil Uji <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA).....	58
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4. 8 <i>Goodness of Fit Index</i> Model Awal	61
Tabel 4. 9 <i>Goodness of Fit Index</i> Model Akhir.....	63
Tabel 4. 10 Pengujian Hipotesis Secara Parsial	64
Tabel 4. 11 Pengujian Pengaruh Variabel Intervening I	67
Tabel 4. 12 Pengujian Pengaruh Variabel Intervening II.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Persetujuan Kueisoner Penelitian.....	91
Lampiran 2. Kueisoner Penelitian.....	92
Lampiran 3. Karakteristik Penelitian	98
Lampiran 4. Deskripsi Vadiabel Penelitian.....	99
Lampiran 5. Hasil Uji CFA.....	103
Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas.....	111
Lampiran 7. Hasil Uji Model Awal.....	112
Lampiran 8. Hasil Uji Model Akhir.....	120
Lampiran 9. <i>Curriculum Vitae</i>	129
Lampiran 10. Dokumen Perijinan Penelitian	131
Lampiran 11. Surat Keterangan Penelitian di Rumah Sakit.....	132
Lampiran 12. Turnitin	133

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PEGAWAI RSUD PRAMBANAN

THE EFFECT OF COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT AND WORK SATISFACTION TOWARD EMPLOYEES PERFORMANCE AT REGIONAL HOSPITAL OF PRAMBANAN

Muhammad Aditya Nugroho, Susanto

Program Studi Manajemen Administrasi Rumah Sakit, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

INTISARI

Upaya peningkatan kualitas suatu rumah sakit harus diperhatikan pula bagaimana kepuasan kerja dari tenaga medisnya, yang nantinya akan berdampak pada kinerja tenaga medis tersebut. Berbagai cara akan di tempuh untuk meningkatkan kinerja, misal dengan pemberian kompensasi yang layak dan peningkatan kualitas keadaan lingkungan kerja maka akan diharapkan kepuasan kerja akan meningkat dan berdampak baik kinerja tenaga medis di rumah sakit tersebut. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di RSUD Prambanan.

Teknik pengambilan sampel adalah *simple random sampling* dengan sampel penelitian 150 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis *Structural Equation Modeling*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai, ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai, kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Prambanan.

Kata kunci: Kompensasi; Lingkungan Kerja, Kepuasan, Kinerja

ABSTRACT

Efforts to improve the quality of a hospital should consider how job satisfaction of medical personnel, which will later have an impact on medical personnel performance. There are various ways that will be taken to improve performance, for example by providing appropriate compensation and improving quality of work environment conditions. Then job satisfaction is expected to increase and have a good impact on medical personnel performance at a hospital. The purpose of this study was to determine the effect of compensation, work environment and job satisfaction with employee performance at Prambanan Regional Hospital.

The sampling technique used simple random sampling with a research sample of 150 people. Data analysis techniques used Structural Equation Modeling analysis.

The result shows that there is a positive and significant effect between the compensation on the employee job satisfaction; there is a positive and significant effect between the work environment on the employee job satisfaction; there is a positive and significant effect between the compensation on the employee performance; there is a positive and significant effect between the work environment on the employee performance; there is no effect of the job satisfaction on the employee performance; satisfaction does not mediate the effect of compensation on the employee job satisfaction at Prambanan Regional Hospital.

Keyword: *Compensation, Work Environment, Job Satisfaction, Performance*