

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK  
SARI RATU MEDAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Menyelesaikan Tugas-tugas dan  
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

**Oleh :**

**ADRIANUS SEBAYANG  
NIM : 07 832 0022**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2011**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

Judul : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK SRI  
RATU MEDAN

Nama Mahasiswa : ADRIANUS SEBAYANG

No. Stambuk : 07 832 0022

Jurusan : MANAJEMEN

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Amria Mulia U, SE, MM)

Pembimbing II

(Dra. Isnainah, LKS, MMA)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

(Ihsan Effendi, SE, MSi)

Dekan



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc)

Tanggal Lulus : April 2011

## RINGKASAN

**ADRIANUS SEBAYANG, " PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK SRI RATU MEDAN". Dibawah bimbingan (Amrin Mulia U, SE, MM., sebagai Pembimbing I dan Dra. Isnaniah, LKS, MMA., sebagai Pembimbing II).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan dan variabel apa yang mempunyai pengaruh paling dominan yang terdapat pada kompensasi langsung terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Sri Ratu Medan.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Medan. Jumlah sampel yaitu sebanyak 35 responden, dan penarikan sampel diambil dengan menggunakan metode Random Sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas, yaitu variabel langsung yang terdiri dari gaji atau upah dan bonus atau insentif dan variabel kompensasi tidak langsung yang terdiri dari Tunjangan Hari Raya, Asuransi Kesehatan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Bantuan Partisipasi Rumah Sakit, Penghargaan Masa Kerja dan Seragam secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Sri Ratu Medan yaitu variabel

kompensasi tidak langsung (X2) sementara kompensasi langsung (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis persembahkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan kasih karunia-Nya yang telah memberikan kesehatan, penyertaan dan kekuatan yang memampukan penulis sehingga penulis dapat menyajikan dan menyelesaikan skripsi dengan judul :

**“ PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK SRI RATU MEDAN ”.**

Skripsi ini disusun guna memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan studi tingkat Sarjana (S-1) dengan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Dalam penulisan skripsi ini penulis telah berupaya dengan seluruh kemampuan dan ilmu pengetahuan yang ada untuk menyelesaikannya, namun penulis tetap menyadari sepenuhnya bahwa isi maupun susunan kalimat atau tata bahasanya masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu dengan kerendahan hati, penulis mengharapkan serta menerima masukan-masukan dan saran demi kesempurnaan penulisan skripsi ini.

Untuk menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menerima bantuan-bantuan, baik moril maupun materil dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. DR. H. Sya'ad Afidun, SE, MEc., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

2. Bapak Hery Syahrial, SE, MSi., selaku Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Ihsan Effendi, SE, Msi., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Drs. H. M. Akbar Siregar, Msi., selaku Ketua Sidang saya.
5. Bapak Amrin Mulia U, SE, MM, selaku Pembimbing I saya yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan demi selesainya skripsi ini.
6. Ibu Dra. Isnaniah LKS., selaku Pembimbing II saya yang telah membantu menyempunakan penulisan skripsi ini.
7. Ibu Dra. Hj. Rosmaini, AK., selaku Sekretaris Sidang Saya.
8. Bibik Eka Setia Dewi Tarigan, SE, Msi., yang turut memberi masukan positif dan membantu saya selama penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak/Ibu Dosen dan Staf Administrasi pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, yang telah banyak membentkan ilmunya kepada penulis.
10. Drs. H. M. Haris Tanjung, selaku Kasir Umum/Keuangan yang telah mengizinkan saya untuk melakukan riset di RSIA Sri Ratu Medan.
11. Mama Bakti Kaban, selaku pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Sri Ratu Medan yang telah memberikan tempat riset untuk penulis.

12. Teristimewa kepada Ayahanda Timur Sebayang dan IBunda Asni Br Kaban, terima kasi untuk kasih sayang, perjuangan dan pengorbanan yang telah diberikan untuk membesarkan penulis.

13. Buat someone specialku : Rini Aris Malindo yang telah menjadi seseorang yang luar biasa selama ini yang berperan aktif dalam penyelesaian skripsi ini.

14. Buat teman-teman kampuzku : Irva, Heri, Soni, Mayumi, Yasotra thanks ya untuk kebersamaan yang telah kita lalui bersama selama perkuliahan.

15. Seluruh tema-teman Manajemen / Akutansi '07 Pagi, serta adik-adik stambuk Manajemen Pagi.

16. Dan seluruh keluarga dan teman-teman MUDIKA serta Bulung Lateng Population yang telah memberi doanya, thanks ya!

Yang tidak disebut jangan marah ya.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat untuk menambah wawasan bagi para pembaca.

Medan, April 2011

Penulis

**Adrianus Sebayang**

## DAFTAR ISI

<b>RINGKASAN</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vi</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian .....	3
D. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>	
A. Uraian Teoritis .....	5
1. Pengertian Kompensasi .....	5
2. Jenis Kompensasi .....	6
3. Tujuan Kompensasi .....	8
4. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....	9

5. Berbagai Pendekatan Kompensasi .....	11
6. Keputusan mengenai Kompensasi .....	12
7. Pengertian Kepuasan Kerja .....	13
8. Faktor yang mempengaruhinya .....	13
B. Kerangka Konseptual .....	17
C. Hipotesis.....	18

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	19
B. Populasi dan Sampel .....	20
C. Definisi Operasional .....	21
D. Jenis dan Sumber Data .....	23
E. Teknik Pengumpulan Data .....	24
F. Teknik Analisis Data .....	25

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	31
1. Sejarah Singkat Rumah Sakit .....	31
2. Struktur Organisasi .....	32
B. Kegiatan Usaha .....	40
C. Keadaan Karyawan .....	42
D. Pembahasan .....	43

1. Analisis Deskriptif .....	43
2. Analisis Regresi Linier Berganda .....	49
3. Analisis Determinasi .....	51
4. Uji Signifikan Parsial .....	53
5. Uji Signifikan Simultan .....	55
6. Uji Asumsi Klasik .....	57

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	63
B. Saran .....	64

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR GAMBAR

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
III. 1	Kerangka Konseptual .....	17
	Struktur Organisasi Rumah Sakit .....	33
IV.1	Histogram .....	58
IV.2	Normal P-Plot .....	59
IV.3	Scatterplot .....	60



## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
III.1	Tabel Rincian Waktu Penelitian .....	20
III.2	Operasional Variabel .....	22
III.3	Instrumen Skala Likert .....	23
IV.1	Kegiatan Usaha Rumah Sakit .....	41
IV.2	Analisis Deskriptif .....	43
IV.3	Tabel Variabel X1 .....	44
IV.4	Tabel Variabel X2 .....	46
IV.5	Tabel Variabel Y .....	48
IV.6	Tabel Regresi Berganda .....	50
IV.7	Tabel Koefisien Determinasi .....	52
IV.8	Hasil Uji t .....	54
IV.9	Hasil Uji F .....	57
IV.10	Tabel Koefisien .....	61
IV.11	Tabel Korelasi .....	62

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Terkait era globalisasi atau era millenium dan krisis moneter yang melanda negara-negara dikawasan Asia serta sebagian belahan dunia lainnya, secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada stabilitas ekonomi negara tersebut. Stabilitas ekonomi yang tidak menentu ini berdampak pula pada persaingan bisnis tiap-tiap perusahaan baik swasta maupun pemerintah, yang banyak memperebutkan pangsa pasar perusahaan lain demi kemajuan perusahaan sendiri. Persaingan bisnis masing-masing perusahaan saat ini banyak menuntut penyusunan strategi bisnis yang tepat bagi setiap perusahaan. Dari kondisi ini setiap perusahaan pada dasarnya membutuhkan sebuah armada atau sumber daya manusia yang benar-benar kompeten, yang dapat diandalkan untuk menghadapi sebuah kompetisi yang begitu ketat ini. Untuk itu kepuasan kerja karyawan dianggap sebagai suatu faktor atau unsur penentu terciptanya sebuah kinerja karyawan yang benar-benar berkualitas dan dapat diandalkan.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Salah satu usaha manajemen perusahaan dalam menumbuhkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan adanya kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya yang dimaksudkan untuk merangsang tumbuhnya kepuasan kerja didalam diri seorang karyawan. Kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saja, melainkan juga

Bila organisasi tidak memperhatikan dengan baik tentang kompensasi bagi karyawannya, tidak mustahil organisasi itu lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Hal ini berarti harus mengeluarkan biaya lagi untuk mencari tenaga baru atau melatih tenaga yang sudah ada untuk menggantikan karyawan yang keluar.

Kebijakan tentang pemberian kompensasi suatu organisasi terhadap karyawan bukan sesuatu yang statis, melainkan bersifat dinamis. Hal ini berarti ketentuan pemberian kompensasi suatu organisasi dapat berubah dari waktu ke waktu. Kompensasi pada dasarnya dibagi menjadi dua, yakni direct compensation atau kompensasi langsung yang meliputi upah, premi dan insentif, kemudian yang kedua adalah indirect compensation atau kompensasi tidak langsung yang meliputi tunjangan kesempatan, tunjangan fasilitas, dan program perlindungan.

Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Sri Ratu Medan yang bergerak dalam bidang usaha pelayanan kesehatan dijadikan penulis sebagai tempat untuk meneliti. Penulis lebih lanjut ingin meneliti bagaimana pengaruh pelaksanaan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga dapat mempengaruhi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kompensasi yang diberikan terhadap karyawan merupakan sebuah motivator bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan giat. Untuk itu disini setiap perusahaan diwajibkan untuk mengawasi dan mengendalikan usaha pemberian kompensasi ini terhadap efektifitas terciptanya kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Karena bilamana usaha ini tidak diawasi dengan baik, maka akan terjadi

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, **Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek**, Rineka Cipta, Jakarta, 2002.
- Edwin B. Flippo, **Personality of Management (Manajemen Personalia)**, Terjemahan Moch. Maksud, Edisi IV, Cetakan Kesembilan, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2001.
- Hasibuan, Melayu, **Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Asdi Mahasatya, Jakarta, 2006.
- Ishak, Arep, **Manajemen Motivasi**, Gramedia Pustaka, Jakarta, 2003.
- Kuncoro, Mudrajat, **Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis**, Erlangga, Jakarta, 2003.
- Kreitner Robert, **Perilaku Organisasi, Buku Satu**, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta, 2005.
- Mathis L. Robert dan John H. Jackson, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Kedua**, Salemba Empat, Jakarta, 2002.
- Panggabean S. Mutiara, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua**, Ghalia Indonesia, Bogor Selatan, 2004.
- Robbins P. Stephen dan Timothy A. Judge, **Perilaku Organisasi, Edisi Kedua** Belas, Salemba Empat, Jakarta, 2008.
- Siregar, Fredly, 2003, **Sukses dan Berdaya Guna. Cetakan Pertama**. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, **Metode Penelitian Administrasi**, Edisi Revisi, Alfabeta, Bandung, 2004.
- Tim Penyusun, **Pedoman Penulisan Skripsi, Fakultas Ekonomi Medan Area – Medan 2008**.

**Kuesioner Penelitian Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada  
RS Ibu dan Anak Sri Ratu Medan**

**I. Identitas diri Responden**

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
3. Usia :
4. Jabatan :

**II. Kuesioner Kompensasi langsung**

Cara pengisian untuk pertanyaan kesejahteraan langsung cukup dengan memberi tanda checklist (v) pada jawaban yang anda pilih

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Gaji atau Upah</b>						
1	Upah/gaji yang saya terima setiap bulan telah sesuai dengan upah minimum regional provinsi yang berlaku					
2	Besarnya upah/gaji yang diterima dapat meningkatkan kepuasan kerja saya					
<b>Bonus atau Insentif</b>						
3	Rumah Sakit memberikan bonus/insentif kepada karyawan yang berprestasi					
4	Bonus/insentif yang saya terima telah sepadan dengan usaha/prestasi saya dalam bekerja					

### III. Kuesioner Kompensasi Tidak Langsung

Cara pengisian untuk pertanyaan kesejahteraan langsung cukup dengan member tanda checklist (√) pada jawaban yang anda pilih

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Tunjangan Hari Raya</b>						
5	Tunjangan hari raya yang diberikan rumah sakit memberikan kepuasan kerja kepada saya dalam bekerja					
6	Saya merasa puas dengan besarnya tunjangan hari raya yang diberikan oleh rumah sakit					
<b>Asuransi Kesehatan</b>						
7	Pembayaran premi asuransi yang diberikan perusahaan memuaskan saya					
8	Pemberian asuransi kesehatan oleh rumah sakit memacu saya untuk lebih semangat dalam bekerja					
<b>Jaminan Hari Tua</b>						
9	Saya senang bekerja di rumah sakit ini karena adanya jaminan pensiun hari tua					
10	Jaminan hari tua yang diberikan memuaskan saya					
<b>Jaminan Kecelakaan Kerja</b>						
11	Jaminan kecelakaan kerja yang diberikan perusahaan kepada saya dapat memberikan rasa aman dalam bekerja					
12	Dengan adanya jaminan kecelakaan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja					
<b>Jaminan Kematian</b>						
13	Jaminan kematian yang diberikan rumah sakit yang diberikan perusahaan jika suatu saat saya meninggal, meringankan beban pikiran saya					
14	Perusahaan membantu dalam pengurusan klaim jaminan kematian bagi keluarga yang saya tinggalkan nantinya					
<b>Bantuan Partisipasi rumah sakit</b>						
15	Rumah sakit memberikan bantuan (uang dan produk) untuk acara pribadi keluarga saya					
16	Perusahaan peduli terhadap kebutuhan pribadi keluarga saya					
<b>Penghargaan Masa Kerja</b>						

17	Penghargaan masa kerja yang diberikan meningkatkan kepuasan kerja					
	Penghargaan Masa Kerja					
18	Dengan penghargaan masa kerja menunjukkan bahwa perusahaan menghargai eksistensi karyawan					
<b>Seragam</b>						
19	Dengan memakai seragam karyawan menjadi bersemangat dalam bekerja					
20	Seragam menunjukkan ciri khas rumah sakit					

#### IV. Kuesioner Kepuasan Kerja

Cara pengisian untuk pertanyaan kesejahteraan langsung cukup dengan member tanda checklist (v) pada jawaban yang anda pilih

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Produktivitas</b>						
21	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan					
22	Saya berangkat kerja penuh semangat untuk mengejar target rumah sakit					
<b>Tingkat Kehadiran Karyawan</b>						
23	Saya selalu bersemangat untuk datang ke kantor					
24	Tingkat absensi yang rendah menunjukkan kepuasan kerja yang rendah					