
PENGARUH SUMBER DAYA INSANI, BUDAYA KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM (RSUD) RANTAUPRAPAT**Palguna Wandani¹, Bayu Eko Broto², Junita Lubis³**Universitas Labuhanbatu¹²³

INFO ARTIKEL**Riwayat Artikel:**Received : February 7th, 2023Revised : March 25th, 2023: April 10th, 2023: May 2nd, 2023Accepted : June 10th, 2023**Keywords***Human Resources, Work Culture, Organizational Commitment, Compensation, Job Satisfaction***Kata Kunci***Sumber Daya Insani, Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja***ABSTRACT**

The purpose of this study was to determine the effect of human resources, work culture, organizational commitment and compensation on job satisfaction of Rantauprapat Hospital employees. This study uses quantitative research methods with data collection techniques through distributing questionnaires. The sample used is non-probability sampling with saturated sampling technique on 40 RSUD employees. The data analysis technique used is multiple linear regression using the SmartPLS application. The results showed that the variables of human resources, work culture, organizational commitment and compensation both partially and simultaneously had a positive and significant effect on employee job satisfaction at Rantauprapat Hospital

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sumber daya insani, budaya kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Rantauprapat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan yaitu non probability sampling dengan teknik sampling jenuh terhadap 40 orang pegawai RSUD. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda menggunakan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel sumber daya insani, budaya kerja, komitmen organisasi dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Rantauprapat

*Corresponding author:

Address : Labuhanbatu, Indonesia

E-mail : palgunawandani84@gmail.com

I. PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Menurut Undang-undang RI No.44 Tahun 2009 Pasal 1 Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Untuk memberikan pelayanan yang terbaik sebuah rumah sakit tidak bisa lepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki sumberdaya manusia yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang berkualitas dan mampu bekerja dengan dedikasi tinggi demi mencapai tujuan perusahaan.

Rumah sakit merupakan salah satu perusahaan dibidang jasa yang mengandalkan sumber daya manusia sebagai faktor penting demi mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya yang berkualitas sangat besar perannya dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Pada kondisi seperti ini sumber daya manusia merupakan aset penting demi kemajuan suatu perusahaan. Banyak pegawai yang di PHK akibat keadaan ekonomi yang sulit karena manajemen pada perusahaan tidak baik. Dalam kondisi seperti inilah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, guna menunjang kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2016) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Sedangkan (Larastrini & Adnyani, 2019) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Dalam penelitian ini faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sumber daya insani, budaya kerja, komitmen organisasi dan kompetensi.

Menurut (Hasibuan, 2017) menyatakan bahwa sumber daya insani adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut (Sutrisno, E, 2016) sumber daya insani adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Rivai, 2014) mengemukakan mengenai manajemen sumber daya insani merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, dimana manajemen umum sebagai proses meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sumber daya insani merupakan penataan dan pengelolaan tenaga kerja menjadi sumber daya yang efektif dan efisien demi mencapai tujuan organisasi.

Sumberdaya insani juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. Pada hakikatnya sumberdaya insani berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumberdaya insani adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai berbagai tujuan organisasi. Timbulnya kebutuhan untuk membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya merupakan profesionalisme dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian dengan narasumber yang menyatakan bahwa bekerja dibidang pelayanan kesehatan yang bekerja maksimal demi memberikan pelayanan terbaik dan memerlukan suatu kerjasama yang baik diantara pegawai dari berbagai bidang keahlian. Setiap individu memang memiliki tugas masing-masing tetapi berkaitan antara individu yang satu dengan individu yang lain serta memiliki tanggung jawab yang berbeda pada saat bekerja. Fakta menunjukkan bahwa kurangnya empati dari petugas dalam memberikan pelayanan, sarana fasilitas layanan (gedung dan ruang tunggu) yang belum sesuai dengan harapan masyarakat dan tidak jelas informasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Akibat dari sumberdaya insani yang belum memberikan pelayanan prima kepada masyarakat maka, timbul ketidakpuasan pelanggan atau customer.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dari masih rendahnya kualitas sumberdaya insani adalah belum terciptanya budaya kerja. Menurut Triguno dalam Ruliyansa (2018) budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan

perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan menurut (Judge, 2015) budaya kerja mengarah kepada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain.

Hal ini dikarenakan budaya kerja adalah perspektif nilai, pemahaman cara bekerja, aturan, norma, pola pikir, dan perilaku setiap seorang pegawai atau sekelompok pegawai maupun pimpinannya dalam menjalankan suatu pekerjaan. Budaya kerja sangat erat hubungannya demi mencapai kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu budaya kerja yang telah baik sebaiknya tetap dipertahankan dan ditingkatkan lagi. Budaya kerja yang baik merupakan budaya kerja yang mendorong maupun mendukung agar tercapainya suatu tujuan yang telah disepakati bersama dan memiliki komitmen.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah komitmen organisasi. (Judge, 2015) menyatakan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan (Sopiah, 2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat dimana pegawai percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Selanjutnya, Darmawan (2013) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi tersebut. Menurut Imanni dan Witjaksono (2013), komitmen organisasi merupakan sikap kesetiaan yang dimiliki karyawan pada organisasi atau tidak akan meninggalkan organisasi dan selalu berpihak untuk kepentingan organisasi serta bersungguh-sungguh mencapai tujuan organisasi.

Dalam organisasi komitmen dari pegawai sangat besar perannya dalam memberikan pelayanan yang prima bagi konsumen rumah sakit. Dalam dunia kerja komitmen pegawai terhadap organisasi sangatlah penting. Karena jika para tenaga kerja berkomitmen pada organisasi, mereka mungkin akan lebih produktif, sehingga pada suatu perusahaan menjadikan komitmen sebagai salah satu unsur yang dinilai dalam meningkatkan jabatan dalam pekerjaan. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah pemberian kompensasi. Menurut (Dessler, 2015) menyatakan kompensasi pegawai adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari dipekerjakannya pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara tepat, maka pegawai akan termotivasi untuk memaksimalkan kerja mereka demi pencapaian target perusahaan. (Mondy, 2011) kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Menurut (Hasibuan, 2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada suatu organisasi. Kebijakan kompensasi merupakan kebijakan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja dalam suatu organisasi. Berdasarkan hasil wawancara ditemukan fakta bahwa kurangnya kepuasan kerja disebabkan salah satu diantaranya adalah kurangnya kepuasan akan jumlah gaji yang diterima karena belum memenuhi ketentuan dari upah minimum kabupaten.

Berdasarkan pemaparan diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh dan signifikan sumberdaya insani, budaya kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap Kepuasan kerja pegawai pada RSUD Rantauprapat. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “pengaruh sumberdaya insani, budaya kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Rantauprapat.

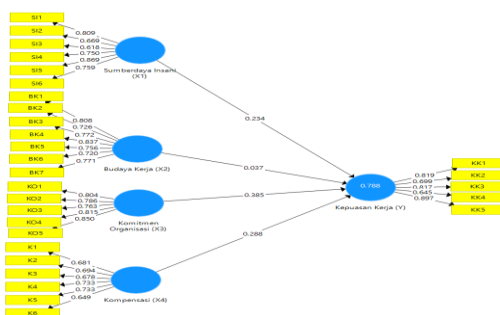
II. METODE

Penelitian ini bersifat kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Teknik skala yang digunakan skala likert dengan pernyataan jawaban mulai dari Sangat Setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (4) dan Sangat Tidak Setuju (1). Teknis analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini Smart PLS v 3.0 untuk memprediksi hubungan satu konstruk dengan konstruk lainnya

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Smart PLS

Analisis dengan PLS digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel laten dengan variabel laten beserta indikator pembentuknya. Maka model SmartPLS dari penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 1. Model Awal PLS Algorithm

Sumber : Hasil pengolahan SmartPLS (2023)

Evaluasi Model

Validitas Convergent

Suatu indikator dapat dinyatakan valid apabila mempunyai loading factor diatas 0,5 terhadap konstruk yang dituju. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading factor di atas 0,5 terhadap konstruk yang dituju. Berdasarkan Gambar 1 diatas terlihat bahwa nilai seluruh indikator pembentuk berada diatas 0,5 sehingga dapat diterima.

Tabel 1 Validitas Convergent

Indikator	Sumberdaya insani (X ₁)	Budaya Kerja (X ₂)	Komitmen Organisasi (X ₃)	Kompensasi(X ₄)	Kepuasan Kerja (Y)
SI1	0.8090				
SI2	0.6686				
SI3	0.6177				
SI4	0.7505				
SI5	0.8693				
SI6	0.7587				
BK1		0.8079			
BK2		0.7263			
BK3		0.7718			
BK4		0.8367			
BK5		0.7556			
BK6		0.7201			
BK7		0.7709			
KO1			0.8039		
KO2			0.7857		
KO3			0.7633		
KO4			0.8147		
KO5			0.8505		
K1				0.6807	
K2				0.6942	
K3				0.6775	
K4				0.7330	
K5				0.7326	
K6				0.6494	

KK1					0.8194
KK2					0.6987
KK3					0.8172
KK4					0.6452
KK5					0.8972

Composite Reliability

Composite reability digunakan untuk menguji nilai reabilitas indikator variabel. Nilai hasil composite reliability dapat dikatakan reliable jika menunjukkan nilai sebesar > 0,70. Maka untuk mengetahui output composite reliability pada model SmartPLS dapat dilihat pada Gambar dibawah ini:

Table 2. Cronbach’s Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Sumberdaya Insani (X1)	0.845	0.884	Reliabel
Budaya Kerja (X2)	0.886	0.911	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0.863	0.904	Reliabel
Kompensasi (X4)	0.796	0.849	Reliabel
Kepuasan kerja	0.835	0.885	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan SmartPLS3 (2023)

Pada table diatas dapat dilihat nilai composite reliability untuk semua variabel penelitian menunjukkan nilai sebesar diatas > 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian dapat dikatakan reliable. Uji reliabilitas juga diperkuat dengan nilai Cronbach’s Alpha yang mana variabel penelitian harus menunjukkan nilai sebesar > 0,7. Dan dapat diketahui pada table penelitian diatas nilai Cronbach’s Alpha pada masing-masing variabel memiliki nilai > 0.7. Yang mana nilai Cronbach’s Alpha variabel Sumberdaya insani (X1) memiliki nilai 0,845, variable budaya kerja (X2) memiliki nilai 0,886, variabel komitmen organisasi (X3) memiliki nilai 0,863, kompensasi (X4) memiliki nilai 0,796, dan variabel Kepuasan kerja (Y) memiliki nilai 0,835. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai masing-masing variabel telah memenuhi Cronbach’s Alpha.

R-square

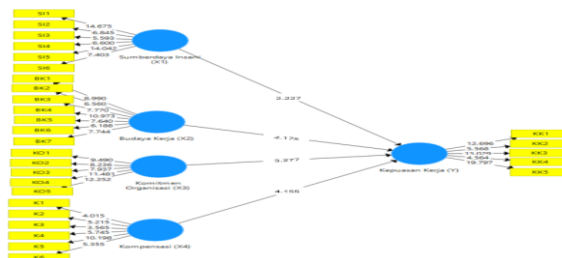
Berdasarkan perolehan nilai R-Square output SmartPLS diketahui nilai R-Square variabel kepuasan kerja sebesar 0,788 atau 78,80% sehingga dapat dikategorikan bahwa model yang digunakan untuk mengukur dipersepsikan “kuat” dengan sisa 21,2 % dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Berikut ini Tabel 3. Output R-Square.

Tabel 3. Output R-Square

	R Square
Kinerja Pegawai	0.788

Pengujian Path Coefficients

Untuk membuktikan hubungan antara variabel yang diteliti dalam SmartPLS dapat dilihat dari output bootstrapping yang diperoleh dibawah ini tampilan output bootstrapping.



Gambar 2. Output Bootstrapping

Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS (2023)

Path Coefficients

Pada uji path coefficients merupakan uji hipotesis yang mana pada penelitian dilihat dari nilai t-statistik serta nilai p-value. Hipotesis diterima apabila pada penelitian memiliki nilai p-value <0,05.

Tabel 4. Path Coefficients

Hubungan	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Sumberdaya Insani -> Kepuasan kerja	0.234	2.227	0.01
Budaya Kerja -> Kepuasan kerja	0.037	4.175	0.01
Komitmen organisasi -> Kepuasan kerja	0.385	3.277	0.02
Kompensasi -> Kepuasan kerja	0.288	4.155	0.01

Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS (2023)

Berdasarkan Tabel 4. Path Coefficients yang digunakan untuk mengukur hubungan variabel yang diteliti pada bagian ini akan dibahas secara rinci sebagai berikut :

- 1 variabel sumberdaya insani berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. berdasarkan hasil output bootstrapping SmartPLS diketahui variabel sumberdaya insani terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t-statistics sebesar $2.227 > 1,96$ dan nilai p-value memiliki nilai sebesar $0,01 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel sumberdaya insani berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 2 variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. berdasarkan hasil output bootstrapping SmartPLS diketahui variabel budaya kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t-statistics sebesar $4,175 > 1,96$ dan nilai p-value memiliki nilai sebesar $0,01 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 3 variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. berdasarkan hasil output bootstrapping SmartPLS diketahui variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t-statistics sebesar $3,277 > 1,96$ dan nilai p-value memiliki nilai sebesar $0,02 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 4 Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. berdasarkan hasil output bootstrapping SmartPLS diketahui variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t-statistics sebesar $4,155 > 1,96$ dan nilai p-value memiliki nilai sebesar $0,01 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

IV. KESIMPULAN

1. Sumberdaya insani secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
2. Budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
3. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
4. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
5. Secara simultan sumberdaya insani, budaya kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

REFERENSI

- Arachim, Dennys, (2018) "Hubungan Antara Budaya Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan MNC Play Media Samarinda", *PSIKOBORNEO*, Vol.6 No.1
- Bangun, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Burhanuddin, Y. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (ke-1). Rajawali Pers.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

- Giovanni, J. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja dengan Work Engagement sebagai Variabel Pemediasi (Studi Eksplorasi pada Karyawan USIA Muda di Kota Pontianak). *Jurnal Ekonomi Integra*, 8(1), 040-054.
- Giovanni, J., & Suprianingsih, S. H. (2020). ANALISIS POLA KOMUNIKASI DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN (Studi pada Koperasi Unit Desa Bale Yotro). *Obis*, 3(1), 1-12.
- Giovanni, J., & Wiliantara, T. (2022). Pelatihan sebagai pemicu kedisiplinan karyawan: survey pada karyawan CU Lantang Tipu KC Balai Berkuak. *Jurnal Ekonomi Integra*, 12(1), 115-122.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Judge, R. &. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat.
- Indrasari, Meithiana, (2017) “*Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*”, Indonesia Pustaka, Sidoarjo
- Kreitner, R. dan A. K. (2014). *Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1*. Salemba Empat.
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14>
- Mondy, W. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Erlangga.
- Munthe, R. G. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai Honorer Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Sidikalang. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai Honorer RumMunthe, R. G. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai Honorer Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Sidikalang. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai Honorer Rumah Sa*, 2(2), 265–272.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (6th ed.)*. Raja Grafindo Persada.
- Sudaryo, Yoyo,(2018) “*Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*”, Andi Offset, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Yuliannisa, S. N., Basrindu, G., & Yani, A. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt Inter Pan Pasifik Futures*. 2(1), 93–106.