



**PENGARUH KOMPENSASI, *WORK ENGAGEMENT*, *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* TERHADAP KINERJA PERAWAT
PADA RUMAH SAKIT dr. SOEBANDI JEMBER**

*The Influence Of Compensation, Work Engagement, Psychological Well Being
Through Nurse Performance In dr. Soebandi Public Hospital Jember*

TESIS

Oleh :

**TRISUKMA ARYA MAHENDRA, S.Ked.
NIM 130820101021**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2015**

TESIS

**PENGARUH KOMPENSASI , *WORK ENGAGEMENT*, *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* TERHADAP KINERJA PERAWAT
PADA RUMAH SAKIT dr. SOEBANDI JEMBER**

*The Influence Of Compensation, Work Engagement, Psychological Well Being
Through Nurse Performance In dr. Soebandi Public Hospital Jember*

Oleh

**TRI SUKMA ARYA MAHENDRA, S.Ked.
NIM 130820101021**

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Dr. Purnami Titisari, SE., M.Si

Dosen Pembimbing Kedua : Dr. Diana S.K Tobing, S.K., M.Si

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2015**

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Judul Tesis : **Pengaruh Kompensasi, *Work Engagement, Psychological Well Being* Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit dr. Soebandi Jember**

Nama : **Tri Sukma Arya Mahendra**

NIM : **130820101021**

Program Studi : **Magister Manajemen**

Konsentrasi : **Sumber Daya Manusia**

Disetujui : **1 Maret 2015**

Pembimbing I**Pembimbing II**

Dr. Purnami Titisari, SE., M.Si
NIP.19750106 200003 2 001

Dr. Diana S.K Tobing, S.K., M.Si
NIP. 19741212 200012 2 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Prof. Dr. H. R. Andi Sularso, MSM
NIP 19600413 198603 1 002

HALAMAN PENGESAHAN TESIS

Pengaruh Kompensasi, *Work Engagement*, *Psychological Well Being* terhadap Kinerja Perawat Pada

Rumah Sakit dr. Soebandi Jember

(The Influence Of Compensation, Work Engagement, Psychological Well Being Through Nurse Performance In dr. Soebandi Public Hospital Jember)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : TRI SUKMA ARYA MAHENDRA,
S.Ked
NIM : 130820101021
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal :

1 Maret 2015

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan memperoleh gelar Magister Manajemen pada program studi S-2 Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Ketua Penguji	: Prof. Dr. R. Andi Sularso, MSM
	NIP. 196004131986031002	
Sekretaris	: Dr. Bambang Irawan, M.Si	
Penguji	: NIP. 196103171988021001
Anggota	: Dr. Siti Komariyah, M.Si	
	: NIP. 197106102001122002

Mengetahui / Menyetujui
Universitas Jember
Dekan Fakultas Ekonomi,

Fot 4 x 6

Dr. Moehammad. Fathorrazi, S.E., M.Si.
NIP. 196306141990021001

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati, saya persembahkan Tesis ini kepada :

1. Allah SWT, yang telah memberi limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya mendapat kesempatan untuk hidup dan menuntut ilmu, beserta Nabi Muhammad SAW yang selalu menjadi tauladan saya;
2. Kedua orang tua, Ayahanda Drs Rudy Siswoko, MM (Almarhum); Ibunda Drh. Sumiyati
3. Mbakyunda dr. Prasukma Narulita, Kakanda Bisukma Yudha Praditya, S.Ked, dan yang tersayang RR. Lia Chairina, S.Ked.
4. Guru-guruku sejak taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi;
5. Almamater Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

MOTO

Live as if you were to die tomorrow, learn as if you were to live forever
(Mahatma Gandhi)

“Hai orang-orang yang beriman, Jadikanlah sabar dan shalatmu sebagai penolongmu,
sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”
(Al-Baqarah :153)

RINGKASAN

PENGARUH KOMPENSASI, WORK ENGAGEMENT, PSYCHOLOGICAL WELL BEING TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT dr. SOEBANDI JEMBER, Trisukma Arya Mahendra,,S.Ked.; 130820101021; 2015; Halaman 121; Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Kinerja pegawai dapat diukur dengan menggunakan perilaku dan kompetensi karyawan (Hasibuan, 2006). Artinya jika seorang pegawai, misalnya perawat rumah sakit memiliki perilaku yang baik dan kompetensi yang memadai, maka diharapkan kinerja yang disampaikan saat menjalankan tugasnya juga akan sesuai dengan standar kinerja yang baik pada layanan yang telah ditetapkan, dan pada akhirnya akan memuaskan pasien. Prasetya and Kato (2011) menyatakan bahwa karyawan akan termotivasi untuk bekerja dan dapat menunjukkan kinerja yang baik dengan adanya kompensasi yang akan mereka dapatkan dari perusahaan. Seperti gaji yang tinggi dapat mempengaruhi keputusan dalam penerimaan kerja (*Work Engagament*), yang membuat karyawan dapat bertahan pada pekerjaan mereka karena merasakan lingkungan pekerjaan yang mendukung. Kompensasi juga berdampak pada *psychological wellbeing* pegawai. Bila ditinjau dari skala *psychological well-being* yang dikembangkan oleh Kapp (2010). Van de Voorde (2009) mengungkapkan bahwa *psychological well-being* dipengaruhi oleh praktik – praktik manajemen sumber daya manusia dan akan memberi dampak pada kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis dan menjelaskan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja; (2) menganalisis dan menjelaskan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*; (3) menganalisis dan menjelaskan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *psychological well-being*; (4) Untuk menganalisis dan menjelaskan *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja; (5) Untuk menganalisis dan menjelaskan *psychological wellbeing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis dan sekaligus melakukan eksplanasi terhadap beberapa variabel, maka sifat penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Jumlah sampel yang akan diambil adalah sebanyak 175 responden yang dihitung dengan menggunakan rumus slovin dengan metode pengambilan sampel random sampling.

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement* yang ditunjukkan dengan nilai estimate sebesar 0,367 dengan CR sebesar 4,534. Temuan ini mendukung hasil pembuktian Scott (2010) dan Hue et al., (2012). Scott, menegaskan bahwa struktur total imbalan, dan program kebijakan dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan (*work engagement*). (2) kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja tenaga perawat rumah sakit dr. Soebandi Jember. Hal ini ditunjukkan dengan nilai estimate 0,093 dengan nilai CR 3,517. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil-hasil penelitian sebelumnya, antara lain: Prasetya dan Kato (2011) bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja, dan diakui bahwa kompensasi merupakan faktor utama untuk peningkatan kinerja karyawan. (3) adanya pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi terhadap *Physiological Well-Being* tenaga perawat rumah sakit dr. Soebandi Jember, dengan koefisien jalur sebesar 0,458 atau 45,8%. Ini menunjukkan tinggi rendahnya kompensasi yang diberikan akan berdampak pada kebahagiaan psikologis tenaga perawat. (4) *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai estimate sebesar 0,161 dengan CR 2,548. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Bakker and Bal (2010) dalam penelitiannya yang juga membuktikan adanya pengaruh yang signifikan *Work Engagement* terhadap kinerja. (5) *Physiological Well-Being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai estimate sebesar 0,367 dengan CR 7,098. Hasil penelitian ini mendukung temuan Daniels and HaMs (2000) yang telah membuktikan adanya pengaruh positif kesejahteraan psikologis terhadap kinerja.

**THE INFLUENCES OF COMPENSATION, WORK ENGAGEMENT,
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING ON THE PERFORMANCE OF NURSES IN dr.
Soebandi HOSPITAL JEMBER**

Master of Management

Faculty of Economics, University of Jember

ABSTRACT

The purposes of this study are: (1) to analyze and to explain the significant influences of compensation on performance; (2) to analyze and to explain the significant influences of compensation on *work engagement*; (3) to analyze and to explain the significant influences of compensation on *psychological well-being*; (4) to analyze and to explain the significant influences of *work engagement* on performance; (5) to analyze and to explain the significant influences of *psychological well-being* on performance.

This study explains the influences of those variables through hypothesis testing; therefore, the design of this study is an explanatory research. The total of samples are 175 respondents. The Slovin's formula and random sampling method are employed.

The conclusion of this study shows that: (1) That compensation influences significantly on *work engagement* supports the findings of Scott (2010) and Hue et al., (2012). ; (2) Compensation has no significant influence on the performance of nurses hospital dr. Soebandi Jember; therefore, this study does not support the research of Prasetya and Kato (2011) which concludes that compensation affects performance and that compensation is regarded as the key factor for improving employees' performance. (3) That there is significant influence of Compensation on Physiological Well-Being of nurses in dr. Soebandi hospital Jember supports research Bakker and Bal (2010) (4) *Work Engagement* influences significantly on performance. (5) *Physiological Well-Being* influences positively and significantly on performance, Daniels and Hams (2000).

Keywords: Nurse, performance, compensation, Work Engagement, Physiological Well-Being

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI, WORK ENGAGEMENT, PSYCHOLOGICAL WELL BEING TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT dr. SOEBANDI JEMBER”**

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan Magister Manajemen (S2) pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penyusunan Tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Purnami Titisari, SE., M.Si, selaku pembimbing utama yang senantiasa meluangkan waktunya dan tanpa lelah memberikan arahan, bimbingan dan motivasi penulis, sejak dari proses perkuliahan, penelitian sampai dengan penyelesaian penyusunan tesis ini.
2. Dr. Diana S.K Tobing, S.K., M.Si, selaku pembimbing anggota yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan masukan-masukan serta memotivasi penulis dalam proses penelitian sampai dengan penyelesaian penyusunan tesis ini.
3. Dr. Mohammad Fathorrazi, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember, telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan Tesis ini.
4. Prof.Dr. R. Andi Sularso, MSM., sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang dengan kewenangannya dan penuh kesabaran telah memberikan arahan dan motivasi penulis untuk menyelesaikan penulisan tesis ini.

5. Prof.Dr. R. Andi Sularso, MSM., Dr. Bambang Irawan, SE., MSi, dan Dr. Siti Komariah, SE, MSi sebagai dosen penguji yang banyak memberikan kritik, saran, dan masukan yang membangun dalam penulisan Tesis ini.
6. Kedua orang tua saya, ayahandaayahanda Drs Rudy Siswoko, MM (Almarhum) Ibunda Drh. Sumiyati tercinta yang selalu mendo'akan, memberikan dukungan, kasih sayang, nasehat-nasehat dan selalu membimbing kearah yang lebih baik.
7. Bapak dan ibu guru sejak taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi. Pahlawan tanpa tanda jasa yang berjasa selama menuntut ilmu;
8. Mbakyunda dr. Prasukma Narulita, Kakanda Bisukma Yudha Praditya, S.Ked, dan yang tersayang RR. Lia Chairina, S.Ked., yang telah memotivasi penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
8. Saudara sejawat angkatan 2013 yang selalu saling mendukung dan menjadi teman seperjuangan demi mendapatkan gelar Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
9. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penyusunan Tesis ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis juga menerima segala kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan Tesis ini. Semoga Tesis ini bermanfaat bagi pembaca dan khususnya untuk perkembangan Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Jember, 1Maret 2015

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PEMBIMBING	viii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN TESIS	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN.....	viii
AKBSTRAKSI	x
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 LatarBelakangMasalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5

1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 LandasanTeori	8
2.1.1 Kompensasi.....	8
2.1.2 Work Engagement.....	17
2.1.3 Psychological Well Being.....	19
2.1.4 Kinerja	21
2.2 HubunganAntarVariabel	28
2.3PenelitianTerdahulu	32
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	34
3.1 KerangkaKonseptual.....	34
3.2 Hipotesis	35
BAB IV METODE PENELITIAN	36
4.1 RancanganPenelitian.....	36
4.2. Sumber Data	36
4.3 Jenis Data	37
4.4 Populasi dan Sampel	37
4.5 DefinisiOperasionalVariabel	38
4.6InstrumenPenelitian	42

4.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	43
4.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	43
4.7.1.1 Uji Validitas	43
4.7.1.2 Uji Reliabilitas	44
4.7.2 Model Analisis	47
BAB V ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
5.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	48
5.2 Karakteristik Responden	50
5.3 Deskripsi Variabel Penelitian	53
5.4 Analisis Data Hasil Penelitian	62
5.4.1 Uji Normalitas Data	62
5.4.2 Uji Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	63
5.4.3 Hasil Pengujian Hipotesis.....	74
5.5 Pembahasan	65
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
6.1 Kesimpulan.....	70
6.2 Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Indeks Kriteria Reliabilitas	45
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	45
Tabel 5.1 Jenis Kelamin Responden	50
Tabel 5.2 Status Perkawinan Responden	51
Tabel 5.3 Usia Responden	52
Tabel 5.3 Masa Kerja Perawat	52
Tabel 5.4 Pendidikan Terakhir Responden	53
Tabel 5.4 Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi (X)	54
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Terhadap <i>Work Engagement</i>	56
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Terhadap <i>Psychological Well Being</i>	59
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja	61
Tabel 5.8 Uji Normalitas Data dengan <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	63
Tabel 5.9 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Komponen Kinerja Individual	27
Gambar 3.1 Kerangka konseptual	34

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pernyataan.....	87
Lampiran 2 Uji Validitas Dan Reliabilitas	90
Lampiran 3 Frekuensi Jawaban Responden	96
Lampiran 4 Uji Normalitas Data	114
Lampiran 5 Analisis Path	115