

SKRIPSI



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEAMANAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PADA RUMAH SAKIT X DI KOTA DEPOK**

Disusun Oleh :

Nama : Aulia Rahmawati
NPM : 2020011076
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

NAMA : AULIA RAHMAWATI
NPM : 2020011076
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR
JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI DAN KEAMANAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
RUMAH SAKIT UNIVERSITAS INDONESIA DEPOK

Diterima Dan Disetujui Untuk Dipertahankan

Jakarta, 8 Mei 2024



(Dr. Asropi, SIP, Msi)

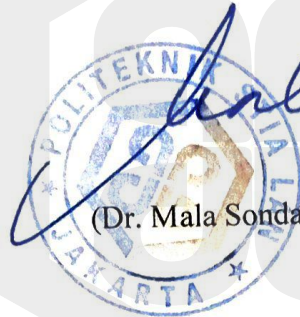
Dosen Pembimbing

LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarja Terapan Politeknik STIA
LAN Jakarta pada 18 Mei 2024

Ketua merangkap Anggota



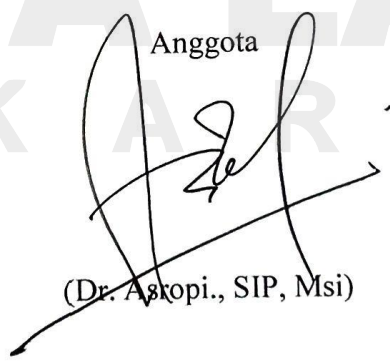
(Dr. Mala Sondang Silitonga, MA)

Sekretaris merangkap Anggota



(Rima Ranintya Yusuf, S.IP., MPA)

Anggota



(Dr. Agropi., SIP, Msi)

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Aulia Rahmawati
NPM : 2020011076
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Keamanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Rumah Sakit X di Kota Depok merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan **hasil plagiat atau penjiplakan** terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia **menerima sanksi** berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 18 Mei 2024



(Aulia Rahmawati)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Keamanan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit X di Kota Depok”** dapat diselesaikan dengan lancar guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan gelar sarjana terapan Administrasi Publik pada program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta.

Dalam penyelesaian studi dan penulisan tugas akhir ini tidak luput atas motivasi, bimbingan dan dukungan yang sangat berarti dari bapak Dr. Asropi, SIP, Msi selaku dosen pembimbing tugas akhir yang senantiasa memberikan arahan dan bimbingan selama proses penyusunan Tugas Akhir. Serta penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak – pihak yang turut membantu dalam penulisan laporan ini, kepada :

1. Ibu Dr. Nurliah Nurdin, MA selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta.
2. Bapak Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA. Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberi bimbingan dan bantuan selama penulis menempuh studi di Politeknik STIA LAN Jakarta
3. Ibu Dr. Mala Sondang Silitonga, MA dan ibu Rima Ranintya Yusuf, S.IP, Msi selaku dosen penguji sidang tugas akhir saya.
4. Kedua orang tua, bapak dan ibu, skripsi ini penulis persembahkan untuk mereka berdua. Terima kasih atas doa dan kasih sayang yang telah diberikan kepada penulis dalam membesarkan dan membimbing selama ini sehingga penulis mampu berjuang dalam menggapai mimpi dan cita-cita. Segala bentuk kesuksesan yang penulis dapat kedepannya untuk kalian berdua.
5. Saudara-saudara penulis, Terima kasih atas doa dan kepercayaan terhadap mimpi-mimpi yang akan diraih oleh penulis. Terima Kasih sudah selalu memberi dukungan dan wejangan kepada penulis.

6. Sahabat sekaligus saudara, Wahyu Arpa Ramayanti, Anisa Putri Jannati, Rina Septi Andriani, kita lahir dari ibu yang berbeda-beda tetapi ikatan batin kita sangat erat, kalian pendengar yang baik dan penolong yang hebat, terima kasih atas ketulusan kalian semoga segala bentuk hal baik selalu menyertai kalian.
7. Sahabat kamar Penulis, Nana Kumala menjadi saksi bisu penulis mengerjakan Tugas Akhir ini yang penuh drama dan keluh kesah selama mengerjakan Tugas Akhir ini, terima kasih telah menjadi teman bertukar pikiran selama di kos.
8. Sahabat masak-masak Penulis, Poppy Pertiwi Putri, Shefa Rossa, Arindea Sari, kalian telah mengajarkan penulis hidup hemat selama di perantauan, teman jalan-jalan keliling jakarta, teman ambis di perpustakaan, terima kasih atas *support* kalian.
9. Teman-teman kos athira, Fika, Tity, Ayuni, Salsa, Naul, Erlin, Wardah yang selalu memberi semangat kepada penulis. Kalian hebat sudah bertahan di perantauan.
10. Sahabat SMA Penulis, Indah, Edenia, Clarisa, Ajeng, Vina, yang selalu memberikan *life update* kalian, terima kasih atas hiburan yang diberikan kepada penulis sehingga mampu membawa kebahagiaan bagi penulis.
11. Geng poci, Elsha, Indah, Erika, Sufi, Burhan, Ilham, Wakek, Indra, sidik, teman nongkrong yang selalu membahas hal *random* terima kasih sudah mengajak bermain menghilangkan penat.

ABSTRAK

Aulia Rahmawati / 2020011076 / 2024 / Pengaruh Kompensasi dan Keamanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Rumah Sakit X di Kota Depok / Dr. Asropi, SIP, Msi

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menilai sejauh mana pengaruh kompensasi dan keamanan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit X di Kota Depok. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sampel yang digunakan berjumlah 102 responden yaitu pegawai Rumah Sakit X di Kota Depok. Teknik sampling yang digunakan yaitu *probability sampling* dan jenis sampling sampel acak. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 63%. Keamanan kerja juga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 73.5%. Adapun kompensasi dan keamanan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 77.3% di samping itu, untuk sisanya 22,7% ditentukan oleh faktor-faktor diluar penelitian ini. Peningkatan kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan dengan sistem kompensasi yang sesuai dengan peraturan dan kinerja pegawai dan juga melalui keamanan kerja yang mampu memberikan keyakinan karyawan berupa jaminan keamanan kerja baik untuk pekerja yang ada di dalam kantor maupun diluar kantor, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat.

Kata kunci : Kompensasi ; keamanan kerja ; kepuasan kerja

ABSTRACT

Aulia Rahmawati / 2020011076 / 2024 / *The Influence of Compensation and Job Security on Employee Job Satisfaction at Hospital X in Depok City/* Dr. Asropi, SIP, Msi

The objective of this study is to assess the extent to which compensation and job security influence employee job satisfaction at Hospital X in Depok City. This research employs a quantitative method, with a sample of 102 respondents, who are employees of Hospital X in Depok City. The sampling technique used is probability sampling, specifically random sampling. The analysis method utilized in this study is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that compensation has a partially positive and significant effect on job satisfaction, accounting for 63%. Job security also has a partially positive and significant effect on employee job satisfaction, accounting for 73.5%. Moreover, compensation and job security simultaneously have a positive and significant impact on employee job satisfaction, accounting for 77.3%, while the remaining 22.7% is determined by factors outside this study. Enhancing employee job satisfaction can be achieved through a compensation system that aligns with regulations and employee performance, and through job security that can provide employees with confidence in job safety, both for those working inside and outside the office, thereby increasing employee job satisfaction.

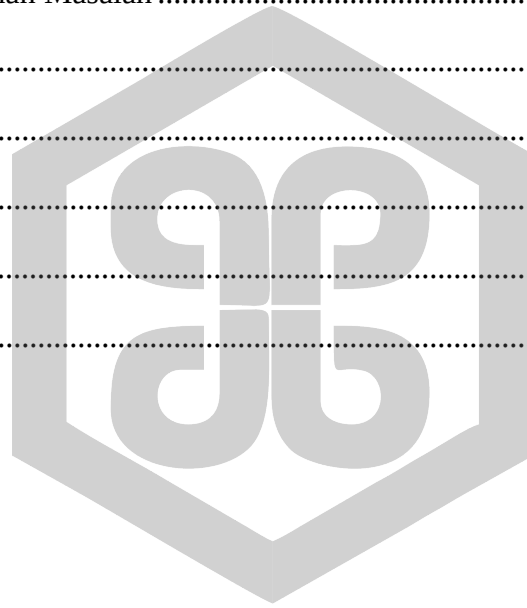
Keyword : compentation ; job security ; job statisfication

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME (TURNITIN).....	iv
LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	v
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR GRAFIK.....	xvi
DAFTAR DIAGRAM.....	xvii
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Tinjauan Teori.....	12
1. Kepuasan Kerja.....	12
2. Kompensasi.....	17
3. Keamanan kerja.....	21

B. Penelitian Terdahulu	24
C. Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya	31
D. Hipotesis Penelitian	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	36
A. Metode Penelitian	36
B. Populasi Sampel dan Teknik Sampling	36
1. Populasi.....	36
2. Sampel.....	37
C. Teknik Pengumpulan Data.....	38
D. Instrumen Penelitian	38
E. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen.....	39
1. Uji Validitas	39
2. Uji Reliabilitas	44
F. Teknik Pengolahan Data dan Analisa Data	45
1. Uji Normalitas.....	45
2. Uji Multikolinieritas.....	46
3. Uji Heteroskedastisitas.....	46
4. Uji Linieritas	47
5. Regresi Linier Berganda	47
7. Uji F (F-test).....	48
8. Koefisien Determinasi.....	48
BAB IV	50
A. Penyajian Data	50
B. Pembahasan	55
1. Deskripsi Variabel Penelitian.....	55

2. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	63
3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	67
4. Hasil Uji Koefisien Determinasi	69
D. Sintesis Pemecahan Masalah	69
1. Uji Hipotesis	69
BAB V PENUTUP.....	74
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

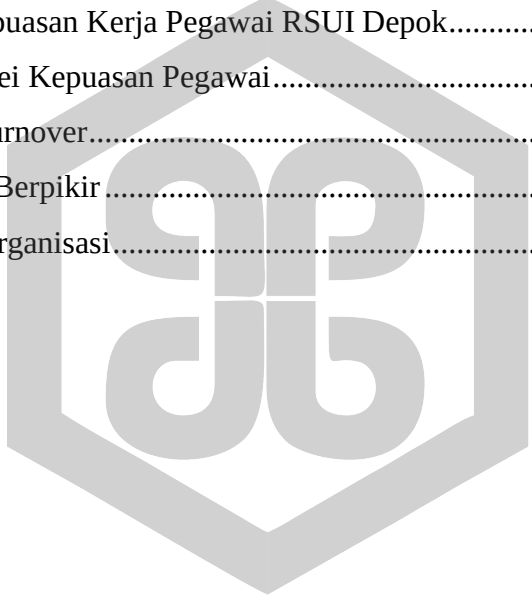
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Persentase Capaian Indikator Kepuasan Kerja.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 2.2 Definisi operasional variabel.....	32
Tabel 3.1 Skala Likert	39
Tabel 3.2 Uji Validitas	40
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas	44

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Target Kepuasan Kerja Pegawai RSUI Depok.....	4
Gambar 1.2 Hasil Survei Kepuasan Pegawai.....	4
Gambar 1.3 Tingkat Turnover.....	6
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	52



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 Nama Jabatan.....	53
------------------------------	----



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR DIAGRAM

Diagram Lingkaran 4.1 Jenis Pegawai.....	54
Diagram Lingkaran 4 2 Lama Bekerja.....	55



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini setiap organisasi memiliki tantangan untuk bersaing agar bisa mendapatkan proporsi pasarnya masing-masing. Kesiapan untuk bersaing harus didukung dengan sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni. Pencapaian organisasi bisa diraih dengan cepat jika adanya pengelolaan terhadap sumber daya manusia agar mampu menciptakan SDM yang kompeten. Dalam pengelolaan organisasi harus mampu memikirkan cara agar dapat mengembangkan SDM yang ada untuk mendorong kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam konteks organisasi atau perusahaan, kehadiran SDM sebagai pekerja atau tenaga kerja merupakan suatu keharusan yang tidak boleh diabaikan.

Menurut Suryani (2019:2) kepuasan kerja adalah serangkaian langkah dalam mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan kemampuan dan kontribusi anggota tim atau individu yang terdapat di dalam organisasi. Fokusnya adalah mengelola orang agar mampu untuk memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif. Manajemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk merancang, mengelola dan memanfaatkan SDM yang merupakan aset penting bagi sebuah organisasi untuk mampu mencapai tujuan utama. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki keterkaitan yang kuat dengan kepentingan organisasi. Setiap organisasi memiliki keinginan agar setiap SDM yang dimilikinya memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Satu aspek utama dalam Manajemen SDM adalah pengukuran kepuasan kerja pada pekerja. Pekerja yang mampu mengatur sikap dan emosional mengenai pekerjaan yang dilakukan mengarah pada tingkat maksimal dalam bekerja, hal ini berkaitan erat dengan kepuasan kerja.

Menurut Pamungkas (2019), kepuasan kerja adalah reaksi emosional seorang individu terhadap lingkungan dan kondisi kerjanya sebagai seorang karyawan. Respons emosional individu ini bisa bermanifestasi sebagai perasaan puas atau tidak puas, seperti ketidakpuasan. Jika seseorang merasa puas secara emosional, ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja telah tercapai. Sebaliknya, jika seseorang tidak merasa puas secara emosional menandakan bahwa karyawan tidak puas dengan situasi kerjanya.

Kepuasan kerja menurut Handoko (2020) adalah persepsi dan emosi karyawan terhadap pekerjaannya, meliputi sentimen baik dan negatif. Seorang karyawan mungkin merasa puas pada satu aspek pekerjaannya, namun mengalami ketidakpuasan pada aspek lain. Kepuasan kerja mampu menjadi evaluasi atau persepsi positif yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Rumah sakit merupakan komponen penting dalam kerangka organisasi yang mengutamakan pelayanan kesehatan dan sosial. Peran utamanya yaitu memberikan layanan komprehensif untuk pengobatan dan pencegahan penyakit di masyarakat. Rumah Sakit X di Kota Depok berfungsi sebagai fasilitas pelatihan bagi tenaga kesehatan dan lembaga penelitian medis. Seperti halnya Rumah Sakit X di Kota Depok adalah Rumah Sakit Pendidikan Tinggi Negeri (RSPTN) berada di bawah naungan Rektorat Universitas Indonesia (UI) yang memiliki peran sebagai pemilik dan dewan pengawas. Rumah Sakit X di Kota Depok ini, berdiri dengan lahan seluas 106.100 m² dan luas bangunan 82.074 m² berlokasi di kompleks Rumpun Ilmu Kesehatan (RIK). Pada bulan Februari 2019 adanya proses peresmian Rumah Sakit X di Kota Depok dilaksanakan dengan merancang dan mengadopsi konsep pelayanan kesehatan satu atap (*One Stop Health Service*) sesuai dengan ketentuan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 93 Tahun 2015 tentang Rumah Sakit Pendidikan, RSUI menyediakan beragam layanan mulai dari perawatan primer hingga layanan kesehatan andalan.. Rumah Sakit X di Kota Depok

memiliki peralatan medis yang terbaru dan terkini (*state of the art of medical equipments*) dengan SDM yang sudah terlatih dan berpengalaman.

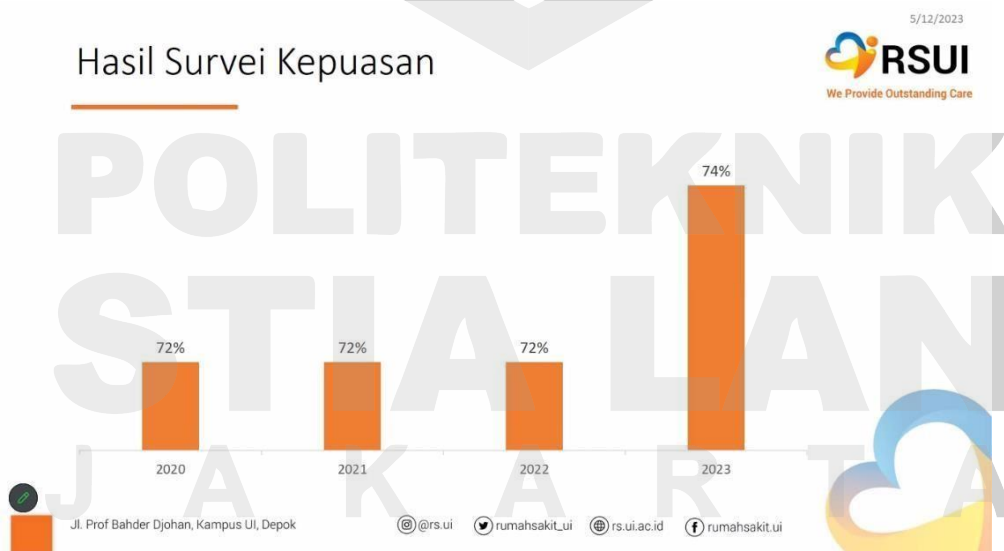
Rumah Sakit X di Kota Depok dalam menjalankan operasionalnya, diharapkan memiliki kinerja yang optimal karena berhubungan dengan kesejahteraan dan keamanan pasien. Setiap stakeholder yang ada di rumah sakit merupakan faktor penentu dalam menciptakan kepuasan bagi pasien. Oleh karena itu, perlu bagi Rumah Sakit X di Kota Depok agar mampu meningkatkan kinerja dan loyalitas kerja pegawai, hal yang harus dilakukan yaitu memuaskan pegawai terlebih dahulu dan memiliki landasan yang kuat dalam memaksimalkan kinerja pegawainya. Kepuasan kerja mampu digunakan sebagai salah satu landasan yang dibutuhkan. Penelitian ini mengambil Rumah Sakit X di Kota Depok ini karena merupakan rumah sakit pendidikan utama perguruan tinggi negeri yang mengemban tugas bukan hanya dalam hal kesehatan masyarakat tetapi juga dalam melaksanakan kegiatan penelitian. Pada tanggal 22 November 2018 RSUI dalam operasionalnya masih secara terbatas bagi sivitas akademik dan para staf lingkungan UI. Pada tanggal 16 Januari 2019 membuka layanan untuk umum. Dalam melaksanakan tugas lain selain kesehatan, Komite Etik Penelitian (KEP) dan Unit Pendidikan, Penelitian, dan Pelatihan (Diklat) ditetapkan sebagai unit kerja yang bertugas memfasilitasi serta menyelenggarakan kegiatan penelitian. Rumah Sakit X di Kota Depok juga memiliki sertifikat yang telah memenuhi Standart Akreditasi Rumah Sakit dan telah dinyatakan “Lulus Tingkat Paripurna Bintang 5” yang berlaku dari tanggal 9 Juni 2020 sampai dengan 8 juni 2024 dan juga dilihat dari fenomena yang ada, Rumah Sakit X di Kota Depok masih terbilang baru dalam pengoperasionalnya masih terdapat banyaknya gap dalam melakukan pengembangan SDM, maka dari itu perlu adanya penelitian mengenai gap yang ada agar mampu mengatasinya dengan baik dan tepat.

Salah satu gap yang terdapat di Rumah Sakit X di Kota Depok ini yaitu mengenai kepuasan kerja yang cukup rendah dapat dibuktikan dengan melihat capaian target tahunan kepuasan kerja yang ada pada Rencana Strategis (RENSTRA) RSUI.

NO.	SASARAN STRATEGIS	IKU	SATUAN	TARGET IKU (PER TAHUN)				
				2020	2021	2022	2023	2024
PERSPEKTIF KEUANGAN								
1.	Terwujudnya kinerja keuangan RSUI yang sehat dan mandiri.	1. Net Profit Margin	Persentase	2,3%	21,4%	26,7%	28,9%	30,4%
PERSPEKTIF PELANGGAN								
2.	Tercapainya kepuasan <i>ultimate</i> pelanggan dan stakeholder.	2. Tingkat Kepuasan Pelanggan	Persentase	≥70% (kepuasan karyawan); ≥85% (kepuasan eksternal)	≥80% (kepuasan karyawan); ≥85% (kepuasan eksternal)	≥80% (kepuasan karyawan); ≥85% (kepuasan eksternal)	≥80% (kepuasan karyawan); ≥85% (kepuasan eksternal)	≥80% (kepuasan karyawan); ≥85% (kepuasan eksternal)

Gambar 1.1 Target Kepuasan Kerja Pegawai RSUI Depok

Sumber : RENSTRA RSUI DEPOK, 2020



Gambar 1.2 Hasil Survei Kepuasan Pegawai

Sumber : RENSTRA RSUI DEPOK, 2023

Pada tahun 2020-2023 memiliki target dan capaian yang sama yang diukur dari indikator kepuasan kerja yang ada pada RSUI setiap indikator memiliki target sebesar >80% sedangkan capaian target keseluruhan indikator kepuasan kerja memiliki hasil rata-rata sebesar 72%. Pada tahun 2023 target yang diinginkan sebesar mengalami peningkatan sebesar 74% akan tetapi belum mencapai target yang diinginkan RSUI. Berikut merupakan persentase capaian indikator kepuasan kerja pegawai pada RSUI pada tahun 2021-2022 antara lain :

Tabel 1.1

Persentase Capaian Indikator Kepuasan Kerja

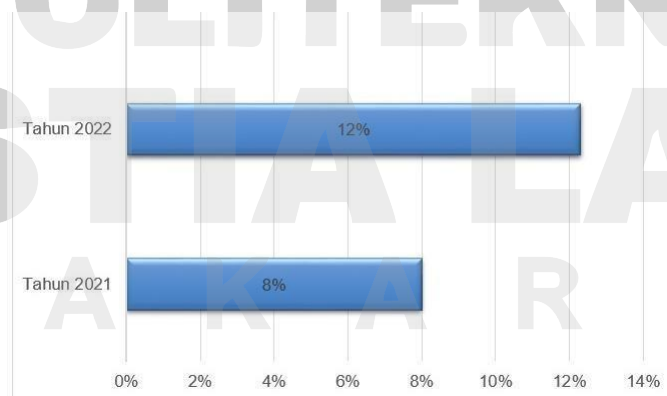
No.	Indikator	Tahun	
		2021	2022
1.	<i>No-Turnover Intention</i>	35%	61%
2.	<i>Promotion</i>	73%	67%
3.	<i>Responsibility</i>	74%	75%
4.	Pengakuan atau penghargaan (<i>Recognition</i>)	74%	72%
5.	Keamanan (<i>security</i>)	71%	57%
6.	Kemandirian (<i>Independence</i>)	77%	76%
7.	Kreativitas (<i>Creativity</i>)	83%	88%
8.	Rekan Kerja (<i>Co-Workers</i>)	81%	93%
9.	Kompensasi (<i>Compensation</i>)	70%	48%
10.	Kebijakan Perusahaan (<i>Company Policies</i>)	73%	75%
11.	Kemajuan (<i>advancement</i>)	69%	63%
12.	Pencapaian Prestasi (<i>Achievement</i>)	75%	72%
13.	Seluruh Kemampuan (<i>Ability Utilization</i>)	82%	91%

Sumber : Data tahunan RSUI, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 yang menjelaskan mengenai persentase capaian indikator kepuasan kerja dapat dilihat bahwa capaian target setiap indikatornya

mengalami peningkatan di tahun selanjutnya dan hampir mendekati target yang ditentukan. Akan tetapi, masih terdapat capaian indikator yang mengalami penurunan di tahun selanjutnya dan jauh dari target diantaranya yang paling mencolok terdapat pada indikator keamanan dan kompensasi. Persentase dari capaian indikator keamanan (*security*) pada tahun 2021 sebesar 71% sedangkan pada tahun 2022, terjadi penurunan menjadi 57%. Capaian indikator kompensasi (*compensation*) pada tahun 2021 sebesar 70% pada tahun 2022 terjadi penurunan yang cukup signifikan menjadi 48%. Dari kedua indikator yang memiliki nilai persentase capaian yang rendah maka target kepuasan kerjayang diinginkan belum bisa terpenuhi.

Jika kepuasan kerja tidak mencapai target yang ditetapkan, dapat terjadi penurunan produktivitas, peningkatan tingkat *turnover* karyawan, serta berpotensi munculnya masalah seperti penurunan komitmen organisasi dan kualitas layanan. Pada hasil exit interview yang terdapat dalam data tahunan 2021-2022 menjelaskan bahwa terdapat temuan tingkat *turnover* pegawai cukup tinggi. Berikut merupakan gambar grafik hasil persentase *turnover* :



Gambar 1.3 Tingkat *Turnover*
Sumber : RENSTRA RSUI DEPOK, 2020

Berdasarkan gambar 1.1 grafik persentase tingkat *turnover* pegawai didapatkan bahwa pada tahun 2021 tingkat *turnover* mencapai 8% dan tahun 2022 tingkat *turnover* mengalami peningkatan yang cukup tinggi sebesar 12%.

Menurut Raja Bambang Sutikno (2018), Jika angka *turnover* sudah mencapai 10% maka tergolong sangat tinggi. Setiap pegawai yang mengalami turn over memiliki alasan yang berbeda-beda. Salah satu alasan pegawai yaitu ingin menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Ketika tingkat *turnover* tinggi, terkait dengan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja di dalam organisasi tersebut rendah, karena karyawan mungkin merasa tidak puas dengan lingkungan kerja mereka atau dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kata lain, tingkat *turnover* yang tinggi sering kali berkorelasi dengan rendahnya kepuasan kerja. Terlihat dari gap yang ada, kepuasan kerja pada Rumah Sakit X di Kota Depok masih belum mencapai target yang diinginkan. Adapun tingkat *turnover* yang tinggi membuat kepuasan kerja karyawan akan jauh dari target. Penting bagi rumah sakit untuk memperhatikan dan mengatasi ketidakpuasan kerja dengan serius untuk meminimalkan dampak negatifnya. Menurut salah satu karyawan pada Rumah Sakit X di Kota Depok dalam pelaksanaan Pengukuran kepuasan juga masih terkendala pada SDM yang ada. Hal ini dikarenakan SDM yang ada memiliki beban pekerjaan yang tinggi sehingga tidak memiliki waktu dalam melakukan survei kepuasan kerja. Sebuah organisasi yang harus mampu mengetahui faktor dan indikator dalam mengukur kepuasan kerja.

Pengukuran kepuasan kerja pegawai bisa terdampak oleh sejumlah faktor, termasuk adanya kompensasi. Menurut Akbar et al., (2021) kompensasi mencakup semua bentuk imbalan dan fasilitas moneter yang diterima pekerja sebagai bagian dari perjanjian kerja mereka. Ini dapat berupa imbalan moneter (ekstrinsik) serta imbalan intrinsik dari organisasi, seperti penghargaan, peluang promosi, dan tantangan pekerjaan. Berdasarkan penelitian terdahulu dari Sitorus & Hidayat (2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh mengenai kompensasi dengan Kompensasi mengacu pada segala bentuk penggantian finansial dan tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari kontrak kerja mereka. Ini meliputi imbalan uang (ekstrinsik) serta imbalan

berupa kepuasan batin dari organisasi, seperti penghargaan, kesempatan promosi, dan tantangan pekerjaan.

Selain itu, penelitian milik Veriyani & Prasetyo (2018) mengungkapkan bahwa gaji memberikan dampak yang baik dan besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Peningkatan struktur remunerasi dalam suatu perusahaan berkorelasi langsung dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan. Remunerasi diberikan berlandaskan tingkat kontribusi pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Remunerasi ini menimbulkan rasa penghargaan dan kepuasan di kalangan karyawan, menumbuhkan rasa puas dan menambahkan sisi positif. Darma & Supriyanto (2017) menemukan korelasi langsung dan substansial antara remunerasi dan kepuasan kerja karyawan dalam penelitian sebelumnya. Ketika karyawan menerima kompensasi yang tinggi, kepuasan kerja individu tersebut akan meningkat.

Keamanan kerja merupakan aspek lain yang berefek dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Berlandaskan Safriansyah (2019) kepuasan kerja mengacu pada tindakan yang disengaja yang diambil untuk mempertahankan dan menjaga personel dan aset, baik di dalam maupun di luar tempat kerja. Upaya untuk memastikan keamanan kerja mencakup berbagai langkah yang bertujuan untuk melindungi individu dan infrastruktur kantor, memperluas perlindungan tidak hanya bagi pekerja kantoran tetapi juga bagi mereka yang bekerja dari jarak jauh. Berlandaskan penelitian terbaru milik Wahyuni et al., (2020) ditemukan bahwa keamanan kerja memiliki efek menguntungkan yang besar pada kepuasan kerja. Alhasil, meningkatkan keamanan kerja bisa secara langsung dan efektif meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu yang sejenis milik Ansriyedi (2018) ditemukan bahwa keamanan kerja mempunyai pengaruh yang menguntungkan dan signifikan pada kepuasan kerja. Keamanan kerja yang lebih baik berkorelasi langsung dengan peningkatan kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya milik Utama & Ardana (2015) menunjukkan bahwa keamanan kerja mempunyai pengaruh yang baik pada kepuasan kerja individu. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat

korelasi positif antara tingkat keamanan kerja dengan derajat kepuasan kerja. Keamanan kerja ialah langkah-langkah yang dipakai untuk menjamin keselamatan dan perlindungan karyawan dan aset perusahaan, baik di dalam maupun di luar tempat kerja. Keamanan kerja mampu memberi keyakinan karyawan berupa jaminan keamanan kerja baik untuk pekerja yang ada di dalam kantor maupun di luar kantor.

Kompensasi dan keamanan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka menerima kompensasi yang adil dan memadai serta memiliki jaminan keamanan kerja yang baik, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi dan keamanan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja masih belum ditemukan karena jarang terdapat penelitian mengenai hal tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang sudah ada, terdapat pengaruh secara signifikan mengenai kompensasi pada kepuasan kerja dan keamanan pada kepuasan kerja. Secara teoritik kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Alhasil pada penelitian ini, peneliti berminat untuk melaksanakan penelitian dengan variabel yang serupa pada Rumah Sakit X di Kota Depok dengan melihat kondisi yang ada. Peneliti ingin mengetahui dengan variabel yang sama mampu berefek pada kepuasan kerja pada Rumah Sakit X di Kota Depok untuk itu penelitian ini mengambil judul yaitu **"Pengaruh Kompensasi dan Keamanan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit X di Kota Depok"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan yang dipaparkan tersebut maka dari itu penulis dapat merumuskan persoalan yaitu:

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit X di Kota Depok ?
2. Apakah keamanan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit X di Kota Depok ?
3. Apakah kompensasi dan keamanan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit X di Kota Depok ?

C. Tujuan Penelitian

Dari masalah yang sudah dianalisis, penelitian ini bermaksud:

1. Mengetahui secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit X di Kota Depok.
2. Mengetahui secara parsial pengaruh keamanan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit X di Kota Depok.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi dan keamanan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit X di Kota Depok.

D. Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk memberikan hasil yang menguntungkan yang bisa memberikan manfaat bagi banyak pemangku kepentingan, termasuk:

1. Manfaat Akademis

- a. Mahasiswa

Diharapkan bahwa laporan penelitian ini bisa meningkatkan pemahaman dan keterampilan dalam menerapkan teori yang dipelajari dalam mata kuliah, serta memperluas wawasan dalam konteks penelitian yang sesungguhnya. Selain itu, diharapkan dapat berfungsi sebagai alat

analisis untuk mengidentifikasi penyebab masalah atau kegagalan yang mungkin timbul dalam konteks kepuasan kerja.

b. Peneliti

Pada penelitian ini diharapkan mampu membuka peluang untuk meningkatkan pemahaman dan wawasan dalam aspek kepuasan kerja terutama terkait dengan kompensasi dan keamanan kerja.

c. Akademis

Studi ini dapat menjadi acuan dan bahan pustaka bagi penelitian berikutnya yang berkaitan dengan dampak kompensasi dan keamanan kerja pada kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Instansi

Temuan penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi penting untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan, sehingga mampu membantu perusahaan dalam mempertahankan tingkat kepuasan kerja karyawan saat ini dan masa depan.

b. Masyarakat

Harapannya penelitian ini bisa memberikan kontribusi dalam mempermudah akses masyarakat terhadap jurnal, sekaligus meningkatkan pemahaman dan pengetahuan mengenai bidang ilmiah tertentu berdasarkan teori yang telah teruji. setelah itu, juga diharapkan dapat digunakan sebagai referensi atau pedoman dalam penelitian-penelitian yang akan datang.