

Yayasan Mercu Buana
UNIVERSITAS MERCU BUANA
Fakultas
Sumbangan
Tanggal : 21 Februari 2011
No. Reg. : 1. T09100530
2. TM/10/258



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**PENGARUH SISTEM REMUNERASI
IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI PEGAWAI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI BAGIAN SDM & RUMAH TANGGA
RUMAH SAKIT JANTUNG PEMBULUH DARAH HARAPAN KITA**

KARYA AKHIR

Oleh:

R.A. ZAWIAH

55106120135

**UNIVERSITAS MERCUBUANA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
2008**



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**PENGARUH SISTEM REMUNERASI
IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI PEGAWAI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI BAGIAN SDM & RUMAH TANGGA
RUMAH SAKIT JANTUNG PEMBULUH DARAH HARAPAN KITA**

KARYA AKHIR

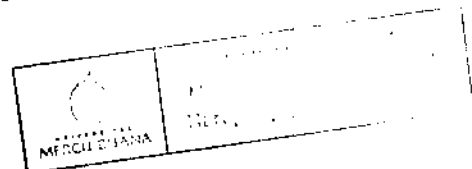
**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program
Pascasarjana Program Magister Manajemen**

Oleh :

R.A. ZAWIAH

55106120135

**UNIVERSITAS MERCU BUANA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
2008**



ABSTRACT

This research was done at Harapan Kita Cardiac Hospital, West Jakarta. How to far is the relationship between organization. The research was connected to the human resources problem, especially about organization climate, motivation, remuneration and work satisfaction on employee. The purpose of this research is to know the influence of the changing of remuneration system to the organization climate, motivation and work satisfaction of employee in human resource and housing department, in partial or in integral.

The method of this research is using explanatory survey method that already match with the relation variable models to this research, which is : Influence model : (X1) Remuneration System, (X2) Organization Climate, (X3) Work Motivation dan (Y) together with Work Satisfaction. Before correlation analysis were done, first thing to do is to make validity and reliability analysis. If the data pass the validity and reliability analysis, the test can be continued to the correlation and regression tests. In the regression test we can find out the influence of each X variable to the Y variable.

Multiple regression analysis result shows there is an influence between Remuneration System, Organization climate and motivation to Work Satisfaction with value of correlation is 0.852. It shows that there is a strong correlation relations, because the value is almost near 1, with the coefficient determinant (R square) is 0.727 or 72.7%. It means dependent variable (Remuneration System, Organization Climate and Work Motivation) could explain variation changing on independent variable Work Satisfaction (Y) as 72.7%. The rest percentage is 27.3%, means independent variable Work Satisfaction (Y) was influenced by others variables that is not involved in this research. The signification value is 0.000 which is lower then alpha value 0.05 and the value of F count is 35.421. So the result is significant. Next, t test analysis or coefficient test shows that variable X1, X2 and X3 is significant to the variable Y.

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan di RS Jantung Pembuluh Darah Harapan Kita Jakarta Barat, Untuk mengetahui dan menjawab inti permasalahan, sejauh manakah pengaruh yang terjadi, Penelitian berkaitan dengan masalah Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut yang sifatnya non teknis, dalam hal ini penulis melakukan penelitian pada RS Jantung Pembuluh Darah Harapan Kita Jakarta Barat, Khususnya mengenai Remunerasi, iklim organisasi, motivasi, Terhadap kepuasan kerja karyawan. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh perubahan sistem remunerasi, iklim organisasi, motivasi pegawai Terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian SDM dan Rumah Tangga RSJPDHK, baik secara parsial maupun secara integral.

Metode dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survey explanatory disesuaikan dengan model hubungan variable dalam penelitian ini, yaitu model pengaruh : (X1) Sistem remunerasi, (X2) Iklim Organisasi, (X3) Motivasi kerja terhadap (Y) Kepuasan Kerja. Sebelumnya dilakukan analisis korelasi maka dianalisis lebih dahulu validitas dan reliabilitas suatu data. Bila pengujian ini lolos maka akan dilanjutkan dengan uji korelasi dan uji regresi. Pada uji regresi akan diketahui pengaruh tiap-tiap variabel X terhadap variabel Y.

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa Ada Pengaruh Sistem Remunerasi, Iklim Organisasi, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar 0.847. Hal ini menunjukkan hubungan korelasi yang sangat kuat, karena nilai korelasi tersebut mendekati nilai 1, sedangkan koefisien determinasi (R square) yang diperoleh adalah sebesar 0.717, atau dalam persentase sebesar 71.7%. Hal ini mencerminkan bahwa variable bebas (Sistem Remunerasi, Iklim Organisasi dan Motivasi kerja) mampu menjelaskan variasi perubahan pada variable terikat Kepuasan Kerja (Y). Adapun sisanya, yaitu sebesar 28.3% dipengaruhi oleh variable-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Dari hasil diatas terlihat bahwa nilai signifikansinya adalah 0.000 yang berarti lebih kecil dari nilai alpha 0.05, dan nilai F hitung adalah 47.29. Dengan demikian hasilnya adalah signifikan. Selanjutnya analisis uji t atau uji koefisiensi menunjukkan bahwa variabel X1, X2 dan X3 adalah signifikan terhadap variabel Y, dengan nilai rumus regresi ganda.

PENGESAHAN KARYA AKHIR

Judul : **Pengaruh Sistem Remunerasi, Iklim Organisasi, Motivasi Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bagian SDM & Rumah Tangga Rumah Sakit Jantung Pembuluh Darah Harapan Kita**

Bentuk Karya Akhir : Riset Bisnis

Nama : R.A. Zawiah

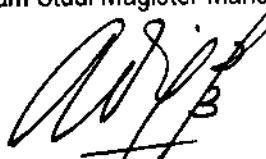
NIM : 55106120135

Program : Pasca Sarjana Program Magister Manajemen

Tanggal : Oktober 2008

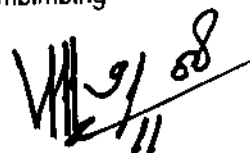
Mengesahkan

Ketua Program Studi Magister Manajemen

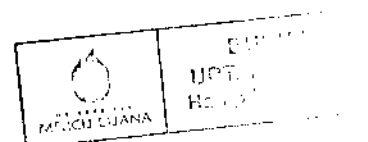


Dr. Ir. Har Adi Basri, M.Ec

Pembimbing



Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, M.Psi



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar- benarnya bahwa semua pernyataan dalam Karya Akhir ini :

Judul: Pengaruh Sistem Remunerasi, Iklim Organisasi, Motivasi Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bagian SDM & Rumah Tangga Rumah Sakit Jantung Pembuluh Darah Harapan Kita.

Bentuk Karya Akhir : Riset Bisnis

Nama : R.A. Zawiah

N I M : 551 061 20 135

Program : Pascasarjana Program Magister Manajemen

Tanggal : Oktober 2008

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan, dan karya saya sendiri dengan bimbingan komisi Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Direktur Program Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.

Karya ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data dan hasil pengolahannya yang digunakan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat di periksa kebenarannya.

Jakarta, Oktober 2008

R.A. Zawiah

PRAKATA

" Taat menjalankan aturan main Allah itu berat, oleh karena itu supaya terasa ringan kita perlu motivasi yang kuat. Motivasi ini harus kita ciptakan sendiri, yaitu dengan melalui tafakur.

Atas kehendak-Nya juaiah penulis dapat menyelesaikan penyusunan karya akhir ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Magister Manajemen Sumber Daya Manusia , Program Pasca Sarjana Universitas Mercubuana Jakarta.

Tiada kata yang paling tepat untuk menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah menghantar penulis melakukan penelitian, karena itu perkenankanlah penulis menghaturkan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Direktur Utama Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita, yang telah mengizinkan penulis mengikuti pendidikan dan melakukan penelitian karya akhir ini,
2. Pimpinan dan Staff Pengajar Program Pasca Sarjana, Magister Manajemen Universitas Mercubuana Jakarta,
3. Dr.A.A. Anwar Prabu Mangkunegara MPsi, yang telah meluangkan waktu diantara kesibukan tugasnya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan karya akhir ini karena hanya kepada ahllah kita bertanya sebagaimana dinyatakan dalam surat An-Nahl : 34 " Bertanyalah kepada para ahli jika kamu tidak mengetahui".
4. Dr. Ir. Har Adl Basri, M.Ec, Yang telah mengesaahkan karya akhir ini serta telah menguji penulis dengan penuh kesabaran dan ketelitian.
5. Suami (Natsir Sabara SE, Msi)dan ketiga anakku (M. Muchlas, A. Ilham Ramadahan, Nadia Haffyah) yang telah dengan sabar dan banyak pengorbanan, pengertian hingga tertalaikan kepentingannya sampai penulis dapat menyelesaikan program pendidikan dan penulisan tesis

6. Kepada bapak dan ibu di Direktorat Umum RSJPDHK, khususnya ibu Direktur Umum & SDM , penulis mengucapkan banyak terima kasih atas kerelaan dan bantuan pemberian data penelitian ini di Bagian SDM & RT , semoga Allah jualah yang membalasnya, seperti diriwayatkan oleh Imam Bukhari dan Muslim *"apabila seseorang telah meninggal dunia, maka terputuslah segala amal kecuali tiga perkara salah satunya adalah ilmu yang bermanfaat"*.
7. Kepada teman-teman seangkatan IX terutama Wahyudi, Wardanella, Umar Sudin, Enny.R dan semua fihak yang telah banyak memberikan bantuan dan dukungan yang amat berharga sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

Penulis panjatkan do'a semoga Allah Subhanahu Wata'ala melimpahkan rahmat dan membalas semua kebaikan dan kemudahan yang telah penulis terima dari awal sampai akhir pendidikan ini

Disadari bahwa penulisan ini jauh dari sempurna dengan segala rendah hati kritik, saran dan masukan yang diberikan sangat penulis harapkan. Semoga penelitian dapat memberikan manfaat.

Jakarta, Oktober 2008

Penulis.

DAFTAR ISI

ABSTRACT	ii
ABSTRAK	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Masalah Penelitian.....	10
1.4 Tujuan Penelitian	11
1.5 Manfaat Penelitian	11
1.6 Sistematika Penulisan	12
BAB II DESKRIPSI PERUSAHAAN	14
2.1 Perubahan Sistem Remunerasi di RSJPDHK	14
2.1.1 Perubahan Remunerasi	14
2.1.2 Prinsip Dasar Remunerasi memberikan keadilan berdasarkan 3P..	15
2.1.3 Sistem Remunerasi	18
2.1.4 Perubahan Sistem Penggajian dengan Sistem Remunerasi	20

2.2 Iklim Organisasi	22
2.2.1 Definisi	22
2.2.2 Karakteristik Iklim Organisasi	23
2.3 Motivasi	24
2.3.1 Definisi	24
2.3.2 Pola Motivasi	26
2.4 Kepuasan Kerja	27
2.4.1 Teori -- teori Kepuasan Kerja	29
2.5 Sejarah Berdirinya RSJPDHK	32
2.5.1 Posisi Strategik RSJPDHK	35
2.5.2 Visi dan Misi	37
2.5.3 Nilai -- nilai Budaya Kerja	38
2.6 Tugas Pokok dan Fungsi	42
2.6.1 Tujuan dan Sasaran	44
BAB III METODOLOGI RISET	47
3.1. Obyek Riset	47
3.2. Metode Riset	47
3.3. Metode Analisis	47
3.4 Populasi dan Sampel	48
3.4.1 Populasi Penelitian	48
3.4.2 Sample Penelitian	49
3.5. Teknik Pengumpulan Data	49
3.5.1. Identifikasi Variabel	49
3.5.2. Model Hubungan Variabel	50

3.6 Instrumen Penelitian	51
3.6.1 Instrumen Variabel Sistem Remunerasi	51
3.6.2 Instrumen Variabel Iklim Organisasi	51
3.6.3 Instrumen Variabel Motivasi	52
3.6.4 Instrumen Variabel Kepuasan Kerja	52
3.7 Definisi Operasional Variabel	53
3.8 Teknik Analisis Data	57
3.8.1 Pengujian Intrumen	57
3.8.2. Uji Validitas Instrumen	58
3.8.3 Uji reliabilitas Instrumen	59
3.8.4 Pengujian Normalitas	59
3.9 Statistika Deskriptif	60
3.9.1 Penyajian Data	60
3.9.2 Tendensi Sentral	61
3.9.3 Dispersi	61
3.9.4 Statistika Perbandingan Mean	61
3.9.5 Statistka untuk Korelasi	61
3.9.6 Pengujian Hipotesis	62
3.9.7 Uji Liniaritas Data	64
3.9.8 Analisa Regresi	64
BAB IV HASIL DAN ANALISIS	65
4.1 Analisis Karakteristik Responden	65
4.2 Analisis Deskriptif	66
4.2.1 Analisis Deskriptif Jawaban Responden	69

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel	73
4.3 Analisis Korelasi	77
4.3.1 Uji Validitas	77
4.3.2 Uji Validitas Lapangan	77
4.3.3 Uji Validitas Butir Item	77
4.3.4 Uji Reliabilitas	81
4.3.5 Analisa Korelasi	85
4.4 Analisa Uji Regresi Ganda	89
4.4.1 Analisa Uji Asumsi Klasik	89
4.4.2 Uji Multikolinieritas	89
4.4.3 Uji Autokorelasi	90
4.4.4 Uji Heterokedastisitas	92
4.4.5 Pengujian Normalitas	92
4.4.6 Uji Linieritas	93
4.5 Analisa Regresi Ganda	94
BAB VI KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	99
5.1. Kesimpulan	99
5.2. Saran – saran	101
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN	104

DAFTAR TABEL

	Halaman
No Tabel	
1. Tenaga Berdasarkan dan Status Kepegawaian	7
2.1. Jumlah Pegawai RSJPD-HK Berdasarkan Jenis Profesi Periode 31 Desember 2007	41
3.1 Kisi-Kisi Instrumen	53
3.2 Skala Ordinal Untuk Variabel X1, X2, X3, Y	57
4.1 Analisis Jenis Kelamin	65
4.2 Analisis Usia	66
4.3 Analisis Status Perkawinan	66
4.4 Analisis Berdasarkan Pendidikan Akhir	67
4.5 Analisis Berdasarkan Jabatan	67
4.6 Analisis Berdasarkan Lama Bekerja	68
4.7 Analisis Berdasarkan Gaji	68
4.8 Analisis Deskriptif Rata – rata Jawaban Responden Skala 1 Sampai 4	69
4.9 Analisis Deskriptif	73
4.10 Analisis Validitas Sistem Remunerasi	78
4.11 Analisis Validitas Iklim Organisasi	79
4.12 Analisis Validitas Motivasi	80
4.13 Analisis Validitas Kepuasan Kerja	82
4.14 Hasil Analisis Uji Reliabilitas Sistem Remunerasi	82

4.15 Hasil Analisis Uji Reliabilitas Iklim Organisasi	83
4.16 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi	84
4.17 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja	85
4.18 Hasil Analisis Korelasi	86
4.19 Uji Multikolinieritas	89
4.20 Pengambilan Keputusan	90
4.21 Uji Autokorelasi (Uji DW)	91
4.22 Hasil Analisis Uji Normalitas	93
4.23 Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Regresi Berganda	95
4.24 Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Regresi Berganda (Anova)	97
4.25 Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Regresi Berganda (Uji t)	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar	
3.1 Hubungan Model Variabel.....	50
4.1 Distribusi Fekkuensi Jawaban Responden (Sistem Remunerasi)	70
4.2 Distribusi Fekkuensi Jawaban Responden (Iklim Organisasi)	70
4.3 Distribusi Fekkuensi Jawaban Responden (Motivasi)	71
4.4 Distribusi Fekkuensi Jawaban Responden (Kepuasan Kerja)	71
4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Sistem Remunerasi	73
4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Organisasi	74
4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi	74
4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja	75
4.9 Analisis Korelasi	88
4.10 Uji Grafik Heterokedastisitas	92
4.11 Grafik Uji Linier	94

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Struktur Organisasi	104
2. Kuesioner	105
3. Data Deskriptif	112
4. Data Jawaban Responden (Sistem Remunerasi)	114
5 Data jawaban Responden (Iklim Organisasi)	116
6 Data jawaban Responden (Motivasi)	118
7 Data jawaban Responden (Kepuasan Kerja)	120
8 Output Data Deskriptif	122
9 Output Data Deskriptif Per Variabel	124
10 Hasil Validitas Sistem Remunerasi	125
11 Hasil Validitas Iklim Organisasi	126
12 Hasil Validitas Motivasi	127
13 Hasil Validitas Kepuasan Kerja	128
14 Hasil Reliabilitas	130
15 Hasil Uji Asumsi Klasik	132
16 Hasil Uji Heterokedastisitas	133
17 Hasil Uji Linearitas	134
18 Hasil Uji Regresi Berganda	135
17Curriculum Vitae	136