

TESIS

**PENGARUH PENGEMBANGAN JENJANG KARIR
DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA
PERAWAT BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
INSTALASI RAWAT INAP BEDAH RSUD Dr.
SOETOMO**



Yuli Ismiati
NIM 091814253006

**PROGRAM STUDI MAGISTER
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2020**

TESIS

**PENGARUH PENGEMBANGAN JENJANG KARIR
DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA
PERAWAT BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
INSTALASI RAWAT INAP BEDAH RSUD Dr.
SOETOMO**

Oleh:

Yuli Ismiati
NIM 091814253006

**PROGRAM STUDI MAGISTER
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2020**

TESIS

**PENGARUH PENGEMBANGAN JENJANG KARIR
DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA
PERAWAT BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
INSTALASI RAWAT INAP BEDAH RSUD Dr.
SOETOMO**

Untuk memperoleh Gelar Magister
dalam Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pada Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga

Oleh:

Yuli Ismiati
NIM 091814253006

**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2020**

TESIS INI TELAH DISETUJUI PADA
TANGGAL 14 AGUSTUS 2020

Oleh

Pembimbing Ketua



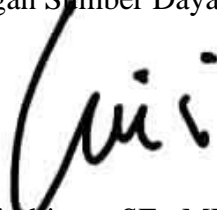
Dr. Sutinah, Dra., MS.
NIP. 195808161982032001

Pembimbing



Dr. Tri Siwi Agustina, SE., M.Si.
NIP. 197208272002122002

Mengetahui,
Koordinator Program Studi Magister
Pengembangan Sumber Daya Manusia



Dr. Windjarto, SE., MBA.
NIP. 196304141988101001

Telah diuji pada

Tanggal : Senin 27 Juli 2020

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua : Dr. Pinky Saptandari Endang P., Dra., MA.

Anggota : 1. Dr. Tri Siwi Agustina, SE., M.Si.

2. Dr. Sutinah Dra., MS.

3. Dr. Windijarto, SE., MBA.

4. Dr. Bintoro Wardiyanto, Drs., M.Si.

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yuli Ismiati

NIM : 091814253008

Program Studi : Magister Pengembangan Sumber Daya Manusia

Judul Tesis : Pengaruh Pengembangan Jenjang Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasional Pada Perawat Badan Layanan Umum Daerah Instalasi Rawat Inap Bedah RSUD Dr. Soetomo

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tesis saya ini adalah asli (hasil karya sendiri) bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (Plagiarism) dari karya orang lain. Tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik.

Dalam tesis ini tidak terdapat pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan didalam daftar pustaka. Demikian, pernyataan ini dibuat tanpa adanya paksaan dari pihak manapun, apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya 27 Juli 2020

Yuli Ismiati
NIM 091814253006

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur dan rasa terimakasih saya panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, saya mampu menyelesaikan Tesis dengan judul “Pengaruh Pengembangan Jenjang Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasional pada Perawat Badan Layanan Umum Daerah Instalasi Rawat Inap Bedah RSUD Dr. Soetomo” dimana penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh pengembangan jenjang karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasional pada perawat Badan Layanan Umum Daerah yang bekerja di Instalasi Rawat Inap Bedah RSUD Dr. Soetomo. Tesis ini disusun guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan tugas akhir penelitian pada Program Studi Magister Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Tesis saya ini tentunya tidak bisa lepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Dalam hal ini, ijinkan saya mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang bersangkutan, antara lain kepada:

1. Pimpinan dan civitas akademik Sekolah Pascasarjana yang selalu membantu, memberikan semangat serta dukungan kepada saya selama melakukan studi bahkan dalam penelitian Tesis yang saya lakukan.
2. Ketua Program Studi dan para Dosen pengajar Program Studi Magister Pengembangan Sumber Daya Manusia Sekolah Pascasarjana yang selalu membantu, memberikan semangat serta dukungan untuk saya sehingga saya mampu menyelesaikan studi S2 saya dengan baik.
3. Kedua Dosen pembimbing Tesis yang senantiasa membantu, memberikan semangat, arahan, bimbingan dan nasihat kepada saya sehingga saya mampu menyelesaikan Tesis dengan baik.
4. Suami, anak, orangtua, mertua, saudara, dan keluarga besar, serta seluruh sahabat, dan kerabat yang sangat saya sayangi yang selalu mendoakan memberikan semangat atas keberhasilan studi S2 saya hingga saat ini.
5. Jajaran Pimpinan, Komite Etik Penelitian dan seluruh Perawat Badan Layanan Umum Daerah Instalasi Rawat Inap Bedah RSUD Dr. Soetomo yang dengan senang hati selalu membantu dalam berbagi informasi dan data yang saya butuhkan dalam melakukan penelitian Tesis ini.

Penulis berharap semoga Tesis yang ditulis ini bermanfaat bagi peneliti maupun berbagai pihak lainnya. Saya menyadari bahwa Tesis ini tidak bisa luput dari kesalahan dan kekurangan. Oleh sebab itu, penulis berharap adanya kritik dan saran yang konstruktif dari segala pihak.

Surabaya, Agustus 2020

Yuli Ismiati

RINGKASAN

**Pengaruh Pengembangan Jenjang Karir dan Kompensasi Terhadap
Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasional pada Perawat Badan
Layanan Umum Daerah Instalasi Rawat Inap Bedah RSUD Dr. Soetomo**

Yuli Ismiati

Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuat seorang perawat menjadi semakin setia kepada organisasi, semakin termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan komitmen organisasional pada diri mereka. Dengan komitmen organisasional yang terikatpun, perawat bisa dinilai kepuasannya dapat bergabung dengan organisasi tersebut karena kemauan atau suatu dorongan tertentu dan komitmen organisasi itu sendiri adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Tingginya komitmen para perawat tersebut diatas tidak terlepas dari rasa percaya perawat akan baiknya perlakuan manajemen terhadap mereka, yaitu adanya pendekatan manajemen terhadap sumber daya manusia sebagai *asset* berharga dan tidak semata-mata sebagai komoditas yang dapat diatur sebaik mungkin oleh pihak manajemen rumah sakit salah satunya pada pengembangan jenjang karir perawat dan kompensasi yang perawat dapatkan.

Sistem jenjang karir pada tenaga perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soetomo hanya memiliki empat tingkatan perawat praktek klinik yang umumnya memiliki lima tingkatan perawat klinik. Selain terbatasnya jenjang karir tenaga perawat Badan Layanan Umum Daerah yang tersedia pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soetomo, juga akan mempengaruhi kompensasi yang akan diterima oleh tenaga perawat itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh pengembangan jenjang karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasional pada perawat Badan Layanan Umum Daerah Instalasi Rawat Inap Bedah Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soetomo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis eksplanatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling* berjumlah 74 orang yang bekerja sebagai perawat Badan Layanan Umum Daerah yang bekerja di Instalasi Rawat Inap Bedah Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soetomo.

Teknik analisis data yang digunakan adalah *path analysis* untuk pengujian hipotesis penelitian yang disertai uji asumsi klasik dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa: 1.) Pengembangan jenjang karir berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja; 2.) Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja; 3.) Pengembangan jenjang karir berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional; 4.) Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional; 5.) Pengembangan jenjang karir berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasional; 6.) Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasional; 7.) Komitmen organisasional berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Secara

simultan, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional merupakan variable *intervening* yang mampu memediasi pengaruh pengembangan jenjang karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada perawat Badan Layanan Umum Daerah Instalasi Rawat Inap Bedah Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soetomo.

SUMMARY***The Effect of Career Path Development and Compensation on Job Satisfaction through Organizational Commitment on Nurses of Regional Public Services Inpatient Surgery at the Regional General Hospital Dr. Soetomo*****Yuli Ismiati**

High job satisfaction is expected to make nurses become more loyal to the organization, more motivated to work, feel happy at work, and in turn will increase productivity and organizational commitment to themselves. Even with organizational commitment, nurses can be judged that their satisfaction can join the organization because of a certain will or motivation and the commitment of the organization itself is as a desire for some workers to remain members of the organization. The high commitment of the nurses above is inseparable from the nurses' trust in the management's good treatment of them, namely the management approach to human resources as valuable assets and not solely as a commodity that can be managed as well as possible by the hospital management, one of which is on development of the career path of nurses and compensation that nurses get.

Career path system for nurses at the Regional General Hospital Dr. Soetomo only has four levels of clinical practice nurses who generally have five levels of clinical nurses. In addition to the limited career paths of nurses, the Regional Public Service Agency is available at Dr. Soetomo, will also affect the compensation that will be received by the nurses themselves. This study aims to explain the effect of career path development and compensation on job satisfaction through organizational commitment on Nurses of Regional Public Services Inpatient Surgery at the Regional General Hospital Dr. Soetomo. This research uses a quantitative approach with an explanatory type. The sampling technique used was a total sampling of 74 people who worked as Nurse of Regional Public Services who worked at the Inpatient Surgery of Regional General Hospital Dr. Soetomo.

The data analysis technique used is path analysis for testing research hypotheses accompanied by classic assumption tests. The results of this study conclude that: 1.) Career path development has a significant positive effect on job satisfaction; 2.) Compensation has a significant positive effect on job satisfaction; 3.) Career path development has a significant positive effect on organizational commitment; 4.) Compensation has a significant positive effect on organizational commitment; 5.) Career path development has a significant positive effect on job satisfaction through organizational commitment; 6.) Compensation has a significant positive effect on job satisfaction through organizational commitment; 7.) Organizational commitment has a significant positive effect on job satisfaction. Simultaneously, this shows that organizational commitment is an intervening variable that can mediate the influence of career development and compensation on job satisfaction of Nurses in the Regional Public Services Inpatient Surgery at the Regional General Hospital Dr. Soetomo.