

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BLUD (BADAN LAYANAN
UMUM DAERAH) TIDAK TETAP BAGIAN ADMINISTRASI
DI RSUD Dr. MOEWARDI**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi syarat-syarat untuk mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi Program Studi S1 Manajemen pada
Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi**



Oleh :

INDA SITI NUR AYNNI

08100178L

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA
2014**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Surakarta, Agustus 2014



Inda Siti Nur Aynni

NIM 08100178L

INTISARI

Aynni, Inda Siti Nur. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BLUD Tidak Tetap Bagian Administrasi Di RSUD Dr. Moewardi*. Skripsi. Program S1 Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Setia Budi. Pembimbing I. Drs. Sugiyarmasto, MM. Pembimbing II Mulyati, SH. M.Kes.

Kinerja pegawai yang baik sangat diperlukan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Masalah mendasar dari kinerja pegawai khususnya pegawai BLUD tidak tetap Bagian Administrasi di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi adalah bagaimana pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang kurang maksimal, sehingga belum memenuhi standar yang telah ditetapkan rumah sakit yang akan menuju menjadi rumah sakit internasional. Penelitian ini bertujuan menguji signifikansi pengaruh komitmen organisasi, kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai BLUD tidak tetap bagian administrasi secara parsial dan simultan sekaligus seberapa besar komitmen organisasi, kompensasi, dan stres kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai BLUD tidak tetap khususnya bagian administrasi.

Penelitian ini dilakukan pada pegawai BLUD tidak tetap bagian administrasi di Kepala Bagian Sekretariat, Kepala Bagian Perencanaan, Kepala Bagian Pendidikan & Penelitian, Kepala Bagian Organisasi & Kepegawaian, Kepala Bidang Anggaran & Perbendaharaan, Kepala Bidang Pengelolaan Pendapatan, Kepala Bidang Akutansi & Verifikasi dan Kepala Bidang Pelayanan Medik RSUD Dr. Moewardi. Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan jumlah responden sebanyak 60 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2).

Hasil analisis menunjukkan bahwa : 1) variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai regresi 0,382 dan nilai t hitung sebesar 2,841 dengan level signifikansi 0,006. 2) variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan mempunyai nilai regresi 0,322 dan nilai t hitung sebesar 2,132 dengan level signifikansi 0,037. 3) variabel stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai regresi 0,053 dan nilai t hitung sebesar 0,308 dengan level signifikansi 0,759. Sisanya sebesar 60,1 % (100% - 39,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terakomodasi oleh model.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Stres Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Aynni, Inda Siti Nur. 2014. Influence of Organizational Commitment, Compensation and Work Stress Effect for Employee Performance Non-Permanent BLUD at AdministrationDepartement of General Hospital Dr. Moewardi. Management Departement. Faculty of Economics. Setia Budi University. Advisor. Supervisor I. Drs. Sugiyarmasto, MM. Supervisor II. Mulyati, SH., M.Kes.

Good performance is indispensable in achieving the organizational goals. The basic problem of employee performance especially non-permanent employees BLUD at administration departement of General Hospital Dr. Moewardi how tothe management ofhuman resource management not completely working in accordance with standards established by hospital whichwillleadintoan internationalhospital. This study aims to examine the significance of Organizational Commitment, Compensation effect on employee performance non-permanent BLUD at administrationdepartementand of Work Stress partially and simultaneously as well as to measure how much the organizational commitment, compensation and work stress in influencing employee performance non-permanent BLUD at administration departement.

The research was conducted on non-permanent employees BLUD on administrationdepartementhis research was carried out on staff of Secretariat,staff of Planning, staff of Education & Research, of organizational Staffing, staff of Budget & Treasury,staff of Management, staff of Accounting & Verification and staff of Hospital Medical Services Dr. Moewardi.For sampling it was used purposive sampling with 60 respondents. Methods questionnaires was used in collecting data, and for data analysis it was applied multiple regression analysis, t test, F test and the coefficient of determination (R^2).

The result of the analysis show that: 1) the organizational commitment organizational commitment variable positive and significant effect on the performance of employees with regression values 0.382 and t value of 2,841 with a significance level of 0.006. 2) compensation variables have positive and significant effect regression value of 0.322 and t value of 2.132 with a significance level of 0.037. 3) effect of work stress variables negative and not significant effect on the performance employees with regresion values 0,053 and t values 0,308 with a significance levels 0,759. A percentage of 60.1% (100% - 39.9%) affected by other variables that are not accommodated by the model.

Keyword : *Organizational Commitment, Compensation, and Work Stress, Employee Performance*

PERSETUJUAN PEMBIMBING

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BLUD(BADAN LAYANAN UMUM DAERAH) TIDAK TETAP BAGIAN ADMINISTRASI DI RSUD Dr. MOEWARDI

Skripsi ini telah disetujui Pembimbing untuk diajukan kesidang Ujian Skripsi
pada:

Hari :

Tanggal :

Dosen Pembimbing I



Drs. Sugiyarmasto, MM

Dosen Pembimbing II



Mulyati, SH., M.Kes

Mengetahui,

Kepala Program Studi S1 Manajemen



Ariefah Yulandari, SE., MM

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BLUD (BADAN
LAYANAN UMUM DAERAH) TIDAK TETAP BAGIAN
ADMINISTRASI DI RSUD Dr. MOEWARDI**

Skripsi ini telah dipertahankan disidang Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas
Setia Budi pada:

Hari :

Tanggal :

Penguji I



Yuni Kristanto, SE.,MM

Penguji II



Ariefah Yulandari, SE.,MM

Penguji III



Mulyati, SH.,M.Kes

Penguji IV



Drs. Sugiyarmasto, MM

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Didik Setiawan, SE., MM., M.Sc

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Ariefah Yulandari, SE., MM

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

- ♥ **Make a history in your life, not just a story.**
- ♥ **Think big, feel strong, work hard and pray hard for deep heart.**
- ♥ **Imajinasi lebih penting dari pengetahuan.**
- ♥ **Saya datang, saya bimbingan, saya ujian, saya revisi dan saya menang.**
- ♥ **Tiada doa yg lebih indah selain doa agar skripsi ini cepat selesai.**

PERSEMBAHAN :

- ♥ **Terimakasih Kepada Allah SWT**
- ♥ **Kedua Orang Tua saya Ayah & Ibu tercinta**
- ♥ **My sister Fitri Nur Handayani, Triana Septi Ambarwati & Triani Septi Ambaryani**
- ♥ **Sahabat-sahabat terbaik saya J Mytha Mayaningrum, Ezaditya Anis M, Arika Yudha Waskita, Giovanni Yoda E, Putra Bangsawan, Anthony Prasetya, Tri Pranoto, Birty, Nugroho Tri Hartarto, Nanda Eko, Mega Nur Yuliana**
- ♥ **Anak Mars Angkatan 2010**
- ♥ **UKM Basket Universitas Setia Budi Surakarta**
- ♥ **Club Basket NBL kesayangan Satria Muda Jakarta**
- ♥ **Club Bola Tercinta Manchester United**
- ♥ **Fans addict Vamigha Michels, Kobe Brian, Adnan Januzaj, One Republic, Wiz Khalifa, Closehead, Taylor Swift, Far East Movement**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkah dan rahmadNya penulis dapat menyelesaikan proposal pengajuan skripsi dengan judul **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BLUD (BADAN LAYANAN UMUM DAERAH) TIDAK TETAP BAGIAN ADMINISTRASI DI RSUD Dr. MOEWARDI**. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat mencapai Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi.

Penelitian dan penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Didik Setiyawan, SE.,MM.,M.Sc selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Bapak Drs. Sugiyarmasto,MM selaku pembimbing I, yang telah memberikan pengarahan, motivasi, bimbingan serta petunjuk kepada penulis dalam menjalankan penelitian proposal skripsi.
3. Ibu Mulyati, SH., M.Kes selaku pembimbing II, yang telah memberikan arahan, bimbingan, dorongan serta petunjuk kepada penulis dalam menjalankan penelitian skripsi.
4. Drg. Basoeki Soetardjo, MMR selaku Direktur RSUD Dr. Moewardi yang telah memberikan izin kepada penulis dalam kegiatan penelitian penyusunan skripsi.

5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta yang telah memberikan petunjuk hingga selesainya penulisan proposal skripsi ini.
6. Kepala Bagian Organisasi & Kepegawaian, Kepala Bagian Sekretariat, Kepala Bagian Perencanaan, Kepala Bagian Pendidikan & Penelitian, Kepala Bidang Anggaran & Perbendaharaan, Kepala Bidang Pengelolaan Pendapatan, Kepala Bidang Pelayanan Medik, Kepala Bidang Pelayanan Penunjang Medis dan Kepala Bidang Akutansi dan verifikasi RSUD Dr. Moewardi atas bantuannya dalam penyusunan skripsi.
7. Bagian Penelitian dan Pendidikan RSUD Dr. Moewardi yang telah memproses dari awal hingga selesainya penelitian ini.
8. Segenap responden yang telah bersedia memberikan jawaban guna kepentingan penelitian ini.
9. Teman-teman kuliah khususnya MARS angkatan 2010 yang telah memberikan bantuan yang berguna bagi penyusun proposal skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat tercinta saya Mytha, Eza, Arika, dan Giovanni yang selalu mensupport dan memberikan saya semangat dalam menyusun skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Surakarta, Agustus 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
INTISARI.....	iii
ABSTRACT.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Pertanyaan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	7
A. Kinerja Pegawai	7
B. Komitmen Organisasi.....	13

C. Kompensasi	17
D. Stres Kerja	23
E. Kerangka Pemikiran	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
A. Ruang Lingkup Penelitian	29
B. Desain Penelitian	29
C. Definisi Operasional Variabel	30
D. Metode Pengumpulan Data	33
E. Teknik Analisis.....	34
1. Teknik Pengujian Kualitas Instrumen Penelitian	34
2. Alat Analisis Data.....	36
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Hasil Analisis Data Deskriptif Karakteristik Responden.....	41
B. Hasil Analisis Data Deskriptif Karakteristik Kuisisioner.....	41
C. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	46
1. Uji Validitas	46
2. Uji Reliabilitas	48
D. Uji Asumsi Klasik.....	49
1. Uji Multikolinieritas	49
2. Uji Heterokedastisitas	51
3. Uji Normalitas.....	52
E. Uji Signifikasi	53
1. Analisis Regresi	53

2. Uji t	54
3. Uji F	57
4. Koefisien Determinasi	58
F. Pembahasan	58
BAB V PENUTUP.....	62
A. Kesimpulan	62
B. Keterbatasan Penelitian.....	64
C. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pemikiran.....	28

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel4.5 HasilUjiValiditasKuisisioner	47
Tabel4.9 HasilUjiReliabilitasKuisisioner	49
Tabel 4.10 Nilai Tolerance dan VIF	50
Tabel 4.14 HasilAnalisisRegresi	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi memiliki peranan yang sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia disini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional, seluruh elemen tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan organisasi. Sebagaimana halnya organisasi yang terdapat di rumah sakit sangatlah kompleks, dimana rumah sakit merupakan tempat menyelenggarakan upaya kesehatan yaitu untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta bertujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan bagi masyarakat.

Dalam menjalankan suatu instansi atau organisasi merupakan pekerjaan kelompok dan bukan merupakan pekerjaan yang dikerjakan secara individu, maka dibutuhkan komitmen organisasi yang dapat menimbulkan perilaku positif bagi pegawai. Komitmen organisasi merupakan kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi mengisyaratkan hubungan pegawai dengan instansi atau organisasi (Soekidjan, 2009).

Cahyani (2005) dalam Kadarisman (2012) dalam masyarakat kita sekarang ini, kompensasi yang diterimakan kepada pegawai khususnya

dengan status BLUD tidak tetap (kontrak), cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial di masyarakat. Pentingnya kompensasi bagi pegawai kontrak terhadap perilaku dan komitmennya kepada suatu organisasi. Dengan kata lain, sebagai bentuk penghargaan terhadap penyerahan serta pemberian segenap hasil kerjanya kepada organisasi memberikan kompensasi atau *reward* sebagai sumber nafkah bagi pegawai kontrak yang bersangkutan.

Danang Sunyoto (2012) mendefinisikan stres kerja merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi stimulasi dan respons. Ketika pekerja merasakan ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya lingkungan dan pribadi, ini dapat menyebabkan beberapa reaksi terjadi, termasuk respon fisiologis, respon emosional, dan reaksi perilaku.

Perubahan sistem dan kebijakan yang diberlakukan pemerintah khususnya bagi rumah sakit yang menuju bertaraf internasional, menyebabkan banyak ketentuan dan peraturan baru yang harus di patuhi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah sehingga para pegawai dituntut senantiasa untuk fokus pada kinerja yang diharapkan sesuai dengan SPO (*Standar Prosedur Operasional*). Seperti halnya penilaian prestasi bagi pegawai yang bekerja di suatu instansi rumah sakit yang nantinya akan menjadi tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dengan baik.

Rumah Sakit Umum Daerah Moewardi Surakarta merupakan rumah sakit kelas A yang menjadi pusat rujukan bagi masyarakat Provinsi Jawa

Tengah yang saat ini telah menuju menjadi rumah sakit internasional dengan status akreditasi oleh *Joint Commission International (JCI)*, yang senantiasa mengutamakan peningkatan mutu yang berorientasi pada keselamatan pasien dan kepuasan pelanggan. Untuk itu, berbagai pengembangan dalam sistem manajemen mutu dilakukan secara konsisten di seluruh tingkatan termasuk pegawai BLUD tidak tetap bagian administrasi yang dituntut meningkatkan kinerjanya.

Mangkunegara (2000) menilai kinerja pegawai berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai pegawai dalam kurun waktu tertentu yang diukur berdasarkan kuantitas maupun kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, suatu organisasi atau instansi harus mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif. Dengan kinerja pegawai yang baik, maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi yang diterima pegawai, cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial dimasyarakat (Soeharto, 2002).

Penelitian yang dilakukan oleh Charles M. Sianturi (2012) menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien $F_{reg} = 2.095$ dimana $p < 0.050$. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi Komitmen Organisasi, Identifikasi, Keterlibatan, dan Loyalitas, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah komitmen

organisasi, moral kerja dan motivasi kerja, maka kinerja karyawan juga akan semakin rendah.

Charles M. Sianturi (2012), mengemukakan dalam penelitiannya, bahwa dapat diperoleh bahwa komitmen organisasional karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat prestasi karyawan. Hal tersebut terlihat dari kontribusi dari setiap variabel. Identifikasi memberikan kontribusi 27% terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, diketahui bahwa Keterlibatan memberikan kontribusi 24.5% terhadap kinerja karyawan, dan Loyalitas memberikan kontribusi 32.2% terhadap kinerja karyawan.

Meskipun ada suatu peningkatan perhatian terhadap kompensasi pegawai di negara berkembang, Cristilia O. Posuma (2013) dalam penelitiannya di Rumah Sakit Ratumbusang Manado menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Namun, pelajaran yang (Baharom at al., 1999) diperoleh dari penelitian yang dilakukan di negara-negara maju menunjukkan bahwa stres merupakan sebab utama dan dampaknya pada kehidupan individu dan tingkat produktivitas organisasi maupun negara.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul: Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BLUD Tidak Tetap Bagian Administrasi di RSUD Dr. Moewardi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kinerja pegawai BLUD Tidak Tetap Bagian Administrasi di RSUD Dr. Moewardi.

C. Pertanyaan Penelitian

1. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BLUD Tidak Tetap Bagian Administrasi di RSUD Dr. Moewardi?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BLUD Tidak Tetap Bagian Administrasi di RSUD Dr. Moewardi?
3. Apakah Stres berpengaruh terhadap kinerja pegawai BLUD Tidak Tetap Bagian Administrasi di RSUD Dr. Moewardi?

D. Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai BLUD Tidak Tetap Bagian Administrasi di RSUD Dr. Moewardi.
2. Menguji pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai BLUD Tidak Tetap Bagian Administrasi di RSUD Dr. Moewardi.
3. Menguji pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja pegawai BLUD Tidak Tetap Bagian Administrasi di RSUD Dr. Moewardi.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian diharapkan memberikan informasi dan kontribusi mengenai pengaruh komitmen organisasi, kompensasi, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai BLUD Tidak Tetap Bagian Administrasi di RSUD Dr. Moewardi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian diharapkan dapat menjadi bahan masukan rumah sakit mengenai kinerja dalam penerapan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek Sumber Daya Manusia (SDM) secara lebih baik.