

**PENGARUH FAKTOR KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERATING DI RSUD Dr. MOEWARDI SURAKARTA**



Oleh :

**LALU JUPRIADI
SBF 081240186**

**PROGRAM PASCA SARJANA ILMU FARMASI
FAKULTAS FARMASI
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA
2013**

**PENGARUH FAKTOR KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN
DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING DI RSUD
Dr. MOEWARDI SURAKARTA**

TESIS

*Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai
derajat Sarjana Strata-2*

*Program Pascasarjana Ilmu Farmasi
Minat Manajemen Farmasi Rumah Sakit*



Oleh :

**LALU JUPRIADI
SBF 081240186**

**PROGRAM PASCA SARJANA ILMU FARMASI
FAKULTAS FARMASI
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA
2013**

PENGESAHAN TESIS

Berjudul

**PENGARUH FAKTOR KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERATING DI RSUD Dr. MOEWARDI SURAKARTA**

Oleh:

Nama : LALU JUPRIADI

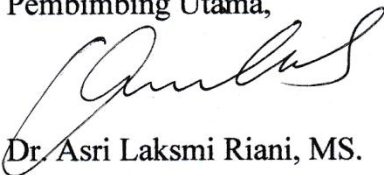
NIM : SBF 081240186

Dipertahankan di Hadapan Dewan Penguji Tesis
Program Pasca Sarjana Ilmu Farmasi
Minat Manajemen Farmasi Rumah Sakit
Pada Tanggal 19 Agustus 2013

Mengetahui
Program Pasca Sarjana
Universitas Setia Budi
Dekan,

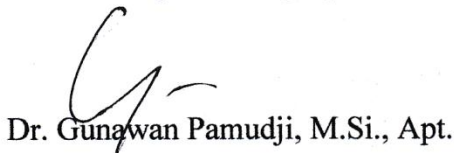
(Prof. Dr. R. A. Oetari, SU., MM., Apt)

Pembimbing Utama,



Dr. Asri Laksmi Riani, MS.

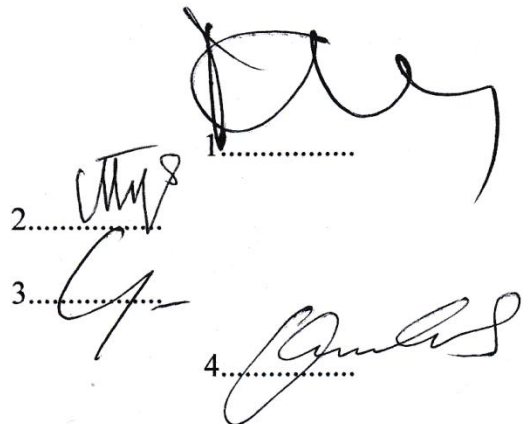
Pembimbing Pendamping,



Dr. Gunawan Pamudji, M.Si., Apt.

Dewan Penguji :

1. Prof. Dr. R. A. Oetari, SU., MM., Apt.
2. Prof. Dr. Ediati Sasmito, SE., Apt.
3. Dr. Gunawan Pamudji, M.Si., Apt.
4. Dr. Asri Laksmi Riani, MS.



1.....
2.....
3.....
4.....

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila tesis ini merupakan jiplakan dari penelitian atau karya ilmiah atau tesis orang lain, maka saya siap menerima sanksi, baik secara akademis maupun hukum.

Surakarta, Agustus 2013

Lalu Jupriadi

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Tak ada kehidupan yang sia-sia karena Allah menciptakan kehidupan dalam keadaan baik seperti kita adalah baik. Kehidupan menjadi sia-sia adalah ketika seseorang dengan sengaja mengabaikan dan menyia-nyiakan kehidupannya. Bukan Allah yang menyia-nyiakan hidup seseorang, tapi orang itu sendiri yang menyia-nyiakannya ketika mereka sudah tidak peduli dengan hidupnya”.

Ada pepatah orang-orang Britania yang mengatakan better late than never yang artinya lebih baik terlambat daripada tidak sama sekali

Kupersembahkan karya ini untuk :

Kepada Mamik Lalu Syawal dan almarhum ibu saya Baiq. Khadidjah yang selalu memberikan doa'nya. Trimakasih juga kepada saudara – saudara saya yang dirumah yang telah memberikan semangat.

HALAMAN PERSEMBAHAN

“Tak ada kehidupan yang sia-sia karena Allah menciptakan kehidupan dalam keadaan baik seperti kita adalah baik. Kehidupan menjadi sia-sia adalah ketika seseorang dengan sengaja mengabaikan dan menyia-nyiakan kehidupannya. Bukan Allah yang menyia-nyiakan hidup seseorang, tapi orang itu sendiri yang menyia-nyiakannya ketika mereka sudah tidak peduli dengan hidupnya”.

Ada pepatah orang-orang Britania yang mengatakan better late than never yang artinya lebih baik terlambat daripada tidak sama sekali

Ku persembahkan karya ini untuk :

Kepada Mamik Lalu Syawal dan almarhum ibu saya Baiq. Khadidjah yang selalu memberikan doa'nya. Trimakasih juga kepada saudara – saudara saya yang dirumah yang telah memberikan semangat.

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila tesis ini merupakan jiplakan dari penelitian atau karya ilmiah atau tesis orang lain, maka saya siap menerima sanksi, baik secara akademis maupun hukum.

Surakarta, Agustus 2013

Lalu Jupriadi

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, Pengasih dan Penyayang atas berkat, anugerahNya dan bimbinganNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini dengan sebaik-baiknya yang berjudul “PENGARUH FAKTOR KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING DI RSUD Dr. MOEWARDI SURAKARTA”.

Tesis ini disusun sebagai salah satu wujud dari tanggung jawab penulis untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Magister Sains pada Program Pasca Sarjana Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya tanpa bantuan dari berbagai pihak maka tesis ini tidak dapat terselesaikan dengan baik, untuk itu atas segala bantuan serta bimbingan yang telah diberikan sampai tersusunnya tesis ini penulis mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada :

1. Winarso Soerjo legowo, SH., M.Pd., selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Prof. Dr. R.A Oetari, SU., MM., Apt. selaku Dekan Fakultas Farmasi dan Dewan Penguji I
3. Prof Dr.Ediati Sasmito, SE., Apt. selaku Dewan Penguji II yang memberikan kritik dan saran yang sangat bermanfaat

4. Dr. Asri Laksmi Riani, MS. selaku Ketua Program Pascasarjana Universitas Setia Budi Surakarta dan Pembimbing Pendamping dan Dewan Penguji III yang telah memberikan masukan kepada penulis untuk menyelesaikan tesis
5. Dr. Gunawan Pamudji, M.Si., Apt. selaku pembimbing utama dan dewan penguji IV yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan memberikan pengarahan yang sangat bermanfaat bagi penulis sehingga penulis mampu untuk menyelesaikan tesis ini.
6. Seluruh staf Pengajar di Program Magister Manajemen Farmasi Rumah sakit yang telah memberikan ilmu pengetahuan baik berupa teknikal maupun praktikal selama masa perkuliahan, sehingga dapat membantu dalam penyelesaian tesis ini.
7. Ayah dan Alm. Ibu yang telah memberikan materi, waktu, dan motivasi yang tak pernah berhenti selama menempuh pendidikan di Program S2 Magister Manajemen Farmasi Rumah Sakit Universitas Setia Budi. Tanpa merak saya tidak akan pernah sampai pada saat ini.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Program S2 Magister Manajemen Farmasi Rumah Sakit Universitas Setia Budi yang ikut memberikan dukungan, semangat dan kerjasamanya selama pembuatan tesis ini.
9. Teman-teman saya. Terimakasih atas kebersamaan kalian semua yang membuat saya tidak pernah merasa kesepian, kalian semua sudah menjadi saudara saya.

10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dorongan baik serta materi maupun spiritual kepada penulis selama ini.

Penulis dengan ketulusan hati memohon semoga Allah SWT selalu memberikan berkat dan rahmat yang melimpahkan kepada pihak yang telah bayak membantu sehingga Tesis ini dapat diselesaikan.

Mengingat terbatas kemampuan dan pengetahuan yang ada, penulis menyadari bahwa ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik dari pembaca sehingga tesis ini dapat lebih bermanfaat.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat berguna dan bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Surakarta, Agustus 2013

Penulis

Lalu Jupriadi

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN TESIS.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
DAFTAR ISI.....	viii
INTISARI.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
 BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Keaslian Penelitian.....	4
E. Manfaat Penelitian.....	5
 BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Kompensasi.....	6
1. Komponen Kompensasi Total.....	8
2. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	8
3. Kompensasi Pelengkap.....	9
4. Tantangan Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi....	10
5. Proses Kompensasi.....	11
6. Pembayaran Berdasarkan Kinerja.....	12
7. Tujuan Pembayaran Berdasarkan Kinerja.....	13
8. Dasar Perhitungan Kompensasi.....	13
B. Faktor Kompensasi.....	19

C. Kepuasan Kerja.....	22
D. Disiplin.....	25
E. Instalasi Farmasi Rumah Sakit.....	27
F. Pelayanan Kesehatan.....	27
G. Landasan Teori.....	29
H. Hipotesis	30
BAB III. METODE PENELITIAN	31
A. Rancangan Penelitian	31
B. Subyek dan Lokasi Penelitian.....	31
C. Populasi dan Sampel.....	31
1. Populasi.....	31
2. Sampel.....	32
D. Metode Pengumpulan Data.....	32
1. Teknik Sampling	32
2. Data	32
E. Variabel Penelitian.....	33
F. Definisi Operasional Variabel	34
G. Paradigma Penelitian	35
H. Alat Penelitian.....	36
I. Uji Analisis Data.....	37
1. Uji Instrumen	37
a. Uji Validitas	37
b. Uji Realibilitas	39
2. Uji Asumsi Dasar	39
a. Uji Normalitas.....	39
b. Uji Linearitas	40
c. Uji Homogenitas	40
3. Uji Asumsi Klasik.....	41
a. Uji Multikolinearitas	41
b. Uji Autokorelasi	41
c. Uji Heterokedastisitas.....	42
4. Uji Statistik	43
a. Uji Korelasi	43
b. Uji Regresi Linier Sederhana.....	44
c. Uji Regresi Linier Berganda	44
d. Estimasi Koefisien Regresi dan Uji Signifikasi Model Regresi	45
e. Penentuan Koefisien Determinasi (R^2)	45
5. Uji Hipotesis	46
J. Alur Penelitian	47
BAB IV. PEMBAHASAN.....	48
A. Deskripsi Karakteristik Responden.....	48
B. Uji Instrumen.....	54

C. Uji Releabilitas	60
D. Uji Asumsi Dasar.....	61
E. Uji Asumsi Klasik	63
F. Uji Hipotesis	66
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	84
A. Kesimpulan.....	84
B. Saran.....	84
BAB VI. RINGKASAN.....	86
A. Ringkasan	86
DAFTAR PUSTAKA.....	90

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Proses penentuan upah	12
Gambar2. Pengaruh faktor kompensasi terhadap kepuasan karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel moderating	36
Gambar 3. Skema alur penelitian... ..	47
Gambar 4. Bagan distribusi responden menurut jenis kelamin.....	48
Gambar 5. Bagan distribusi responden menurut riwayat usia.....	50
Gambar 6. Bagan distribusi responden menurut riwayat pendidikan terakhir.....	51
Gambar 7. Bagan distribusi responden menurut lama kerja	52
Gambar 8. Uji normalitas	61
Gambar 9. Uji heterokditsitas.....	65

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel1. Perbandingan sistem pembayaran kompensasi berdasarkan keterampilan dan jabatan.....	17
Tabel2. Pedoman pemberian interpretasi koefisien korelasi	44
Tabel 3. Jumlah dan persentase responden menurut jenis kelamin.....	48
Tabel 4. Jumlah dan persentase responden menurut usia	49
Tabel 5. Jumlah dan persentase responden menurut riwayat pendidikan terakhir	51
Tabel 6. Jumlah dan persentase responden menurut masa kerja.....	52
Tabel 7. Hasil uji validitas kuesioner	54
Tabel 8. Hasil uji validitas kuesioner pembayaran..	55
Tabel 9. Hasil uji validitas kuesioner pengakuan	56
Tabel 10. Hasil uji validitas kuesioner pekerjaan yang berarti..	57
Tabel 11. Hasil uji validitas kuesioner promosi.....	58
Tabel 12. Hasil uji validitas kuesioner disiplin	59
Tabel 13. Hasil uji validitas kuesioner kepuasan karyawan.....	60
Tabel 14. Hasil uji reliabilitas kuesioner.....	60
Tabel 15. Uji homogenitas	63
Tabel 16. Uji multikolinieritas	63

Tabel 17.	Uji Durbin – Watson	64
Tabel 18.	Korelasi antara variabel pembayaran, pengakuan, pekerjaan yang berarti, promosi terhadap kepuasan karyawan	67
Tabel 19.	Persamaan regresi pembayaran terhadap kepuasan karyawan.	68
Tabel 20.	Persamaan regresi pengakuan terhadap kepuasan karyawan.	69
Tabel 21.	Persamaan regresi pekerjaan yang berarti terhadap kepuasan karyawan	70
Tabel 22.	Persamaan regresi promosi terhadap kepuasan karyawan	71
Tabel 23.	Pembayaran dengan disiplin sebagai variabel moderasi koefisien determinasi..	74
Tabel 24.	Pembayaran dengan disiplin sebagai variabel moderasi uji signifikansi simultan uji F.....	75
Tabel 25.	Pembayaran dengan disiplin sebagai variabel moderasi uji signifikansi parameter individual uji t statistik..	75
Tabel 26.	Pengakuan dengan disiplin sebagai variabel moderasi koefisien determinasi...	76
Tabel 27.	Pengakuan dengan disiplin sebagai variabel moderasi uji signifikansi simultan uji F	77
Tabel 28.	Pengakuan dengan disiplin sebagai variabel moderasi uji signifikansi parameter individual uji t statistik.	77

Tabel 29.	Pekerjaan yang berarti dengan disiplin sebagai variabel moderasi koefisien determinasi.....	78
Tabel 30.	Pekerjaan yang berarti dengan disiplin sebagai variabel moderasi uji signifikansi simultan uji F.....	79
Tabel 31.	Pekerjaan yang berarti dengan disiplin sebagai variabel moderasi uji signifikansi parameter individual uji t statistik..	79
Tabel 32.	Promosi dengan disiplin sebagai variabel moderasi koefisien determinasi..	80
Tabel 33.	Promosi dengan disiplin sebagai variabel moderasi uji signifikansi simultan uji F.....	81
Tabel 34.	Promosi dengan disiplin sebagai variabel moderasi uji signifikansi parameter individual uji t statistik..	81

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat izin penelitian Rumah Sakit Moewardi Surakarta	94
Lampiran 2. Kuesioner pengaruh faktor kompensasi.....	96
Lampiran 3. Kuesioner disiplin kerja.....	98
Lampiran 4. Kuesioner kepuasan karyawan.	99
Lampiran 5. Tabel Uji Asumsi Klasik.	99
Lampiran 6. Tabel korelasi faktor kompensasi terhadap kepuasan Karyawan.....	100
Lampiran 7. Uji Anova variabel faktor kompensasi terhadap kepuasan karyawan.....	101
Lampiran 8. Skor disiplin kerja.....	102
Lampiran 9. Skor kepuasan karyawan.	103
Lampiran 10. Skor pekerjaan yang berarti.....	104
Lampiran 11. Skor pembayaran.	105
Lampiran 12. Skor Pengakuan.	106
Lampiran 13. Skor Promosi.	107

INTISARI

JUPRIADI. L, 2013, PENGARUH FAKTOR KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING RSUD Dr. MOEWARDI SURAKARTA, TESIS, FAKULTAS FARMASI, UNIVERSITAS SETIA BUDI, SURAKARTA.

Rumah sakit adalah sebagai salah satu sarana kesehatan yang memegang peranan penting dalam penyelenggaraan upaya kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor kompensasi (pembayaran, pengakuan, pekerjaan yang berarti dan promosi) serta menjelaskan apakah disiplin kerja dapat sebagai variabel moderating dari faktor kompensasi (pembayaran, pengakuan, pekerjaan yang berarti dan promosi jabatan) terhadap kepuasan karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian analitik yaitu penelitian dengan tujuan untuk memberikan jawaban atas pengaruh sebab akibat antara dua atau lebih variabel. Prosedur pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Sampel yang digunakan adalah 51 responden dari tenaga keperawatan dan rekam medis di RSUD Dr. Moewardi Surakarta yang secara lengkap mengisi kuesioner. Kuesioner yang telah diisi dikoreksi dan dianalisis regresi dan korelasinya serta untuk mengetahui moderating digunakan MRA (*Moderating Regresion Analysis*) menggunakan SPSS 16.

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa faktor kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan sedangkan disiplin kerja mampu sebagai variabel moderating berpengaruh pada faktor kompensasi pengakuan dengan uji MRA 0,002.

Kata kunci: Pembayaran, pengakuan, pekerjaan yang berarti, promosi, disiplin, kepuasan karyawan

ABSTRACT

JUPIADI, L, 2013, THE EFFECT OF COMPENSATION FACTORS ON EMPLOYEE SATISFACTION WITH DISCIPLINE AS MODERATING VARIABLE RSUD Dr. MOEWARDI THESIS, FACULTY OF PHARMACY, SETIA BUDI UNIVERSITY, SURAKARTA.

The hospital is one of health facilities that play an important role in the administration of health efforts. This study aims to determine the effect of compensation factors (pay, recognition, meaningful work, promotion), and describes the magnitude of the discipline by moderating variable from the effect of compensation factors (pay, recognition, meaningful work, and promosi).

This research is an analytical research as research with the aim to provide answers to the causal relation between two or more variables. The sampling procedure in this study using nonprobability sampling method with saturated sampling. The sample used was 51 employee such as nurse and medic record fill out the questionnaire. Questionnaire have been filled in an corrected the regression, correlation analysis and for moderating can to MRA (Moderating Regression Analysis) using SPSS 16.

Based on this research, the effect of compensation induced with employee satisfaction and discipline has moderating variable induced the effect factor compensation recognition with MRA test 0,002.

Key Words: pay, recognition, meaningful work, promotion, discipline, employee satisfaction.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Bahwa dalam rangka peningkatan mutu dan jangkauan pelayanan Rumah Sakit serta pengaturan hak dan kewajiban masyarakat dalam memperoleh pelayanan kesehatan, perlu mengatur Rumah Sakit dengan Undang-Undang (Depkes RI, 1999).

Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara yang diharapkan dapat merangsang dalam mencapai kepuasan kinerja karyawan dalam organisasi perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas upaya-upaya yang telah diberikan kepada organisasi perusahaan. Kompensasi berarti penting bagi karyawan sebagai individu karena mencerminkan ukuran nilai kerja mereka, yang secara mutlak menentukan skala kehidupannya dan secara relatif menunjukkan status dan martabat mereka. Kompensasi juga penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya (Hendri Tanjung, 2003).

Faktor – faktor kompensasi yang diukur dalam penelitian ini diantaranya dari segi financial dan non financial yang meliputi pembayaran, pengakuan, promosi jabatan dan pekerjaan yang berarti, dalam penelitian sebelumnya menunjukkan secara dominan terhadap kepuasan karyawan (Ayesha,2013).

Menurut Nitisemito (1988), disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, yaitu: tujuan pekerjaan dan kemampuan pekerjaan, teladan pemimpin, kesejahteraan, keadilan, pengawasan yang ketat, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Masalah lainnya adalah semakin banyaknya jumlah pasien dan beban kerja yang meningkat maka rumah sakit membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga dapat mendorong gairah dan semangat kerja untuk mendukung tujuan organisasi.

RSUD Dr. Moewardi Surakarta, sebagai salah satu sarana pelayanan kesehatan memiliki arti penting bagi masyarakat yang harus mampu berperan sebagai ujung tombak pembangunan kesehatan. RSUD Dr. Moewardi Surakarta juga harus mengedepankan aspek pengabdian terhadap masyarakat melalui pelayanan yang bermutu, keberhasilan tersebut tentu tidak terlepas dari peran serta dan kontribusi aktif manajemen yang solid, didukung oleh layanan yang transparan, solusi inovatif, serta sumber daya manusia yang profesional. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menciptakan keunggulan rumah

sakit, dan kompensasi adalah salah satu indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan sehingga memotivasi karyawan dalam bekerja. Maka penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui, “Pengaruh Faktor Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderating di RSUD Dr. Moewardi Surakarta”.

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh faktor kompensasi (pembayaran, pengakuan, pekerjaan yang berarti, dan promosi) terhadap kepuasan karyawan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta?
2. Apakah disiplin kerja mampu sebagai variabel moderating antara pengaruh faktor kompensasi (pembayaran, pengakuan, pekerjaan yang berarti, dan promosi) terhadap kepuasan karyawan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

1. Menganalisis dan mengevaluasi pengaruh faktor kompensasi (pembayaran, pengakuan, pekerjaan yang berarti, dan promosi) terhadap kepuasan karyawan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta?
2. Menganalisis dan mengetahui disiplin kerja mampu sebagai variabel moderating antara pengaruh faktor kompensasi(pembayaran, pengakuan,

pekerjaan yang berarti, dan promosi) terhadap kepuasan karyawan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian-penelitian sejenis yang pernah diteliti antara lain:

1. *Effect of Compensation Factors on Employee satisfaction* (Ayesha, 2013). Menyebutkan bahwa faktor yang ikut mempengaruhi kinerja adalah pembayaran, pengakuan, kesempatan promosi, Pekerjaan yang berarti.
2. Analisis pengaruh disiplin, stres, motivasi terhadap kinerja karyawan dengan budaya kerja sebagai variabel moderating di instalasi farmasi RSUD Dr. Saiful Anwar Malang (Ririen, 2012). Dimana analisa yang dilakukan untuk variabel moderating menggunakan MRA (*Moderating Regression Analysis*)
3. Penerapan disiplin sebagai pemoderasi hubungan antara pemberian kompensasi dan penghargaan terhadap kinerja (Hening dan Susanti, 2012). Menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dan penghargaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mendistribusikan sebagian kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan sambil membagikan penghargaan sebagian mempengaruhi kinerja karyawan. Penerapan disiplin merupakan variabel moderating mempengaruhi hubungan antara kompensasi dan distribusi manfaat terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian:

1. Bagi RSUD Dr. Moewardi Surakarta, dapat digunakan sebagai bahan masukan maupun informasi dalam upaya peningkatan kinerja, sebagai dasar dalam perbaikan kinerja yang berkesinambungan, serta sebagai informasi dalam upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta, demi menunjang peningkatan pelayanan kesehatan.
2. Bagi peneliti, dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman yang besar manfaatnya untuk kepentingan profesionalisme dimasa yang akan datang.
3. Bagi Institusi Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi, sebagai bahan pembanding dan pelengkap bagi penelitian selanjutnya.
4. Bagi sejawat dan praktisi lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dalam mengelola Rumah Sakit, maupun pembanding bagi penelitian yang sejenis.