

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN BEBAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MODERATING DI RSUD PANDAN ARANG
BOYOLALI**



Oleh :

**MARISCA FEBRIANTY
SBF 081240190**

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

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN BEBAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MODERATING DI RSUD PANDAN ARANG
BOYOLALI**

TESIS

*Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai
derajat Sarjana Strata-2
Program Pascasarjana Ilmu Farmasi
Minat Manajemen Farmasi Rumah Sakit*



Oleh :

**MARISCA FEBRIANTY
SBF 081240190**

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

PENGESAHAN TESIS

berjudul

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN BEBAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MODERATING DI RSUD PANDAN ARANG
BOYOLALI**

Oleh:

**Marisca Febrianty
SBF081240190**

Dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis
Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi
Pada tanggal : 21 Agustus 2013

Mengetahui,
Program Pascasarjana
Universitas Setia Budi
Dekan,



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

Pembimbing utama,

Dr. Asri Laksmi Riani, MS.

Pembimbing pendamping,

Dr. Gunawan Pamudji Widodo, Msi., Apt.

Dewan penguji :

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

1.

2.

3.

4.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya 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/karya ilmiah/skripsi/tesis/disertasi orang lain, maka saya siap menerima sanksi, baik secara akademis maupun hukum.

Surakarta, Agustus 2013

Marisca Febrianty

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tesis ini kupersembahkan kepada:

Ayah /ibu (Alm), papa/mama mertuaku dan grand mom tersayang

Terimakasih atas segala cinta dan kasih sayang, dukungan doa, dana, semangat dan semua pengorbanan yang telah diberikan. Penulis ingin senantiasa membanggakan dan membahagiakan kalian

Suamiku tercinta Murad Polisiri

terima kasih atas kasih sayang, dukungan doa dan materi serta semangat.

Adik-adikku tersayang (Ajie Bandi, Andri, Alamsyah dan Marwa)

terimakasih telah memberikan motivasi kuat untuk menjadikanku seorang yang dapat kalian banggakan.

**My big family tersayang (bunda Lia dan ayah Bram, Zainuddin Arba,
Marwan polisiri, ka miran, ka Mariana)**

terimakasih atas support yang tiada henti.

Teman-teman seperjuanganku

Ade Hamdani, Triyani, Lisa Potty, Maharani, Aslina, Ni komang kasiati, Nur Furqani, Sumarti binti amrin yang selalu ada dalam suka dan duka dan seluruh teman-teman angkatan VIII Magister Manajemen Farmasi Rumah Sakit 2013, dan Mahasiswa Program Profesi Apoteker angkatan 23 USB

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah- Nya , sehingga dengan ridhonya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini.

Persiapan, perencanaan dan pelaksanaan hingga terselesainya penyusunan tesis ini tidak terlepas dari peran dan bantuan berbagai pihak baik secara moril maupun materi. Tidak ada yang dapat melukiskan kebahagiaan penulis selain rasa syukur yang mendalam. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati dan ketulusan yang mendalam penulis menghanturkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Winarso Suryolegowo, SH., Mpd. Selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Prof. Dr. R.A. Oetari, SU.,MM.,Apt. selaku Dekan Fakultas Universitas Setia Budi Surakarta sekaligus sebagai penguji yang telah banyak meluangkan waktu dan saran selama penyusunan tesis ini.
3. Dr. Gunawan Pamudji Widodo,Msi.,Apt. selaku Ketua Program Pascasarjana Ilmu Farmasi Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi Surakarta sekaligus sebagai Pembimbing pendamping yang telah banyak membimbing penulis selama proses penyusunan tesis ini.
4. Dr. Asri Laksmi Riani,MS. Selaku Pembimbing Utama yang baik hati yang telah sangat banyak meluangkan waktunya, selalu memberi motivasi, banyak membimbing penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.

5. Prof. Dr.
6. Seluruh dosen Pascasarjana Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi Surakarta Minat Manajemen Farmasi Rumah Sakit yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama di bangku kuliah.
7. dr. Endang Sri Widati selaku Direktur RSUD Pandan Arang Boyolali yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini.
8. Seluruh karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali yang telah meluangkan waktu untuk menjadi responden dalam penelitian ini.
9. Suami tercinta yang tak henti-hentinya memberikan dukungan, motivasi dan doa.
10. Ayah, nenek, adik-adik, mertua yang tersayang serta keluarga yang telah memberikan semangat dan dorongan spiritual, moril dan materil kepada penulis selama ini.
11. Sahabat-sahabatku yang baik hati, mas Ade hamdani, Triyani tangka, Lisa Potty, Maharani , Ni komang kasiati, Nurfurqani, Aslina, Astri Aslam, Sumarti binti Amrin dan semua teman-teman angkatan VIII S2 Manajemen Farmasi Rumah Sakit USB, susah dan senang selalu bersama.
12. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang diberikan dalam upaya penyempurnaan penulisan tesis ini.

Penulis berharap semoga apa yang telah penulis persembahkan dalam karya ini akan berguna bagi segenap pembaca.

Surakarta, Agustus 2013

Marisca febrianty, S. Farm., Apt

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN TESIS	ii
PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
INTISARI.....	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang.....	1
B. Perumusan masalah.....	5
C. Tujuan penelitian	6
D. Keaslian penelitian.....	6
E. Manfaat penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Kompensasi.....	9
B. Motivasi kerja	12
C. Beban kerja	16
D. Kinerja.....	19
E. Sejarah RSUD Pandan Arang	25
F. Landasan teori.....	26
G. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
A. Rancangan penelitian	30

B. Subjek, lokasi dan jadwal penelitian.....	30
C. Populasi dan sampel.....	30
1. Populasi.....	30
2. Sampel	31
D. Metode pengumpulan data.....	31
1. Teknik sampling	31
2. Data.....	31
E. Variabel penelitian	32
F. Paradigma penelitian.....	33
G. Alat penelitian.....	33
H. Analisis data.....	34
1. Analisis Deskriptif	34
2. Pengujian instrumen penelitian.....	35
3. Uji Hipotesis	36
I. Skema alur penelitian.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Deskripsi karakteristik responden.....	39
1. Karakteristik responden	40
2. Tanggapan responden	42
a. Tanggapan responden mengenai kompensasi.....	42
b. Tanggapan responden mengenai motivasi kerja.....	44
c. Tanggapan responden mengenai beban kerja	46
d. Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan	48
B. Uji Validitas	50
C. Uji Reliabilitas	53
D. Uji Hipotesis	54
1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	54
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	55
3. Pengaruh beban kerja terhadap hubungan antara kompensasi terhadap kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Pandan Arang Boyolali dengan beban kerja sebagai variabel <i>moderating</i>	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	61
C. Keterbatasan penelitian.....	62
BAB VI RINGKASAN.....	63
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN.....	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Paradigma penelitian.....	33
2. Skema alur penelitian.....	38

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
2. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
3. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	41
4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	41
5. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan	42
6. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi	43
7. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja.....	45
8. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja	46
9. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	49
10. Hasil Pengujian Validitas	52
11. Hasil Uji Reliabilitas	53
12. Nilai estimasi dan signifikansi dari variabel kompensasi terhadap kinerja ..	54
13. Nilai estimasi dan signifikansi dari variabel motivasi terhadap kinerja	55
14. Nilai estimasi dan signifikansi dari variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja dengan beban kerja sebagai variabel moderating.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Surat ijin penelitian	71
2. Surat rekomendasi penelitian	72
3. Surat keterangan telah melaksanakan penelitian.....	73
4. Uji Coba Kuesioner.....	74
5. Identitas responden.....	75
6. Kuesioner kompensasi	76
7. Kuesioner motivasi.....	77
8. Kuesioner beban kerja.....	78
9. Kuesioner kinerja karyawan.....	79
10. Distribusi Uji Coba Kuesioner	81
11. Hasil Uji Validitas	89
12. Reliabilitas	97
13. Subjek Penelitian.....	101
14. Distribusi Penelitian	104
15. Uji Normalitas	116
16. Analisis Statistik	118

INTISARI

FEBRIANTY, M., 2013. PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BEBAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING DI RSUD PANDAN ARANG BOYOLALI. TESIS. FAKULTAS FARMASI UNIVERSITAS SETIA BUDI. SURAKARTA

Meningkatnya kesadaran masyarakat mengenai derajat kesehatan dalam peningkatan kualitas hidupnya dipicu oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini, oleh sebab itu masyarakat akan selalu menuntut adanya pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau dari rumah sakit. Rumah Sakit akan berperan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas yang menunjang, sehingga dapat memberikan kontribusi positif bagi kinerjanya. Karyawan dengan kinerja yang baik akan dapat mengendalikan perilakunya sendiri untuk kepentingan organisasinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi, motivasi terhadap kinerja karyawan dengan beban kerja sebagai variabel moderating di RSUD Pandan Arang Boyolali.

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian non-eksperimental dan bersifat observasional asosiatif yaitu dengan melakukan observasi dan menanyakan mengenai hubungan antara variabel kompensasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan beban kerja sebagai variabel moderating di RSUD Pandan Arang Boyolali, data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang berjumlah 134 orang, kuesioner dibuat dengan skala pengukuran likert. Data yang telah terkumpul dari hasil penyebaran kuesioner karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali kemudian dilakukan uji validitas menggunakan *analysis factor* dengan *SPSS versi 11,5*, kemudian uji reliabilitas dan uji hipotesis dengan *path analysis* menggunakan *Lisrel 9.1*.

Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, begitupun variabel motivasi terhadap kinerja memiliki pengaruh yang positif, dan beban kerja memoderasi pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kompensasi, motivasi kerja, beban kerja, kinerja, moderating

ABSTRACT

FEBRIANTY, M., 2013. EFFECT OF COMPENSATION AND MOTIVATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE BY WORKLOAD AS MODERATING VARIABLE IN PANDAN ARANG HOSPITAL BOYOLALI. THESIS. FACULTY OF PHARMACY. SETIA BUDI UNIVERSITY. SURAKARTA

Increasing of public awareness about health status in their life quality improvement driven by advances in science and technology today, therefore people will always insist on health care quality and affordable from the hospital. Hospital will play a role in providing quality health services that support, so as to contribute positively to the performance. Employee with good performance will be able to control their own behavior for the benefit of the organization. This study was aimed to determine the relationship between compensation, motivation to employee performance by workload as moderating variable in Pandan Arang Hospital Boyolali.

The research include into non-experimental study and tend associative observational by observing and asking about the relationship between compensation, work motivation on employee performance variables with workload as moderating variable in Pandan Arang Hospital Boyolali, data were collected by distributing questionnaires to employees amounted to 134 people, the questionnaire was made with Likert measurement scale. Data which collected from the questionnaire result of Pandan Arang Hospital Boyolali employees then tested the validity using factor analysis by SPSS version 11.5, then reliability and hypothesis test by path analysis using Lisrel 9.1.

The results showed compensation variable had positive effect to performance, as well as motivational variable to performance had positive effect, and workload moderate the effect between compensation to employee performance and motivation to employee performance.

Keywords: compensation, work motivation, workload, performance, moderating

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Undang-undang RI nomor 44 tahun 2009, Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah Sakit merupakan lembaga pelayanan kesehatan yang sangat kompleks dimana di dalamnya terdapat interaksi sumber daya manusia dari berbagai disiplin ilmu dan sumber daya lainnya (Sumarni dan Sarbaguna, 2003). Rumah Sakit juga merupakan tempat menyelenggarakan upaya kesehatan yaitu setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta bertujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat. Upaya kesehatan dilakukan dengan pemeliharaan, peningkatan kesehatan (*promotif*), pencegahan penyakit (*preventif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pemulihan (*rehabilitatif*) yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu serta berkesinambungan (Siregar dan Amalia, 2004).

Departemen Kesehatan RI menentukan standar pelayanan rumah sakit yang berisi kriteria-kriteria penting mengenai jenis pelayanan yang berkaitan terutama dengan struktur dan proses pelayanan. Selain itu peningkatan pelayanan bukanlah semata-mata ditentukan oleh tersedianya fasilitas fisik yang baik, namun yang lebih penting adalah sikap mental dan kualitas profesionalisme para personel dalam pelayanan, pada dasarnya untuk dapat meningkatkan kreatifitas karyawan

maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja karyawan. Meningkatnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan (*internal*) sikap positif, motivasi bekerja dari dalam diri dan sebagainya, sedangkan faktor yang berasal dari luar karyawan (*eksternal*) seperti sistem manajemen, kompensasi, beban kerja dan sebagainya, lebih lanjut dijelaskan bahwa ada beberapa faktor yang berdampak pada kinerja yaitu kompensasi, motivasi dan beban kerja (Jones dan Schaubroeck, 2004; Mangkuprawira, 2004; Musanef, 1996)

Kinerja menurut Mc Cloy, dkk (1994), adalah kelakuan atau kegiatan yang berhubungan dengan tujuan organisasi, yang merupakan keputusan pimpinan. Kinerja dikatakan bukan *outcome*, konsekuensi atau hasil perilaku atau perbuatan, melainkan perbuatan atau aksi itu sendiri. Kinerja adalah multi dimensi sehingga untuk beberapa pekerjaan yang spesifik mempunyai beberapa bentuk komponen kerja, yang dibuat dalam batas hubungan variasi dengan variabel-variabel lain.

Mangkunegara (2000), berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*), dan faktor motivasi. Pernyataan tersebut jelas bahwa untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja seseorang, maka diperlukan pengkajian khusus tentang kemampuan dan motivasi.

Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha . Motivasi secara umum berkaitan dengan usaha untuk memenuhi semua tujuan sehingga

fokus pembahasan dipersempit pada tujuan organisasional supaya dapat merefleksi perhatian kita pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Motivasi merupakan dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Menurut Irwandy (2007), dalam merencanakan kebutuhan tenaga kesehatan, Departemen Kesehatan Republik Indonesia telah menyusun modul dasar susunan personalia (DPS) yang memuat tentang metode perhitungan tenaga kesehatan yaitu estimasi beban kerja. Pada metode ini tiap-tiap pegawai di hitung beban kerjanya berdasarkan tugas dan fungsinya.

Analisis beban kerja atau *workload analysis* merupakan kajian terhadap seberapa besar volume pekerjaan yang dibebankan pada suatu unit organisasi dalam menginterpretasikan kebijakan-kebijakan strategis di masa yang akan datang. Beban kerja merupakan sejumlah *output* atau keluaran yang harus dihasilkan dalam periode waktu tertentu. Pengukuran beban kerja ini dimaksudkan untuk menghasilkan rekomendasi bagi terwujudnya organisasi yang tepat, sesuai dengan beban tugas yang diemban oleh organisasi tersebut. Analisis beban kerja ini merupakan bagian dari sistem manajemen untuk menghitung besarnya tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi yang harus dilakukan secara terus menerus.

Analisa beban kerja tenaga kesehatan, dalam hal ini karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali dapat dilihat dari aspek-aspek tugas yang dijalankan menurut fungsi utamanya. Aspek yang berhubungan dengan beban kerja tersebut

adalah jumlah pasien yang harus dilayani, kapasitas kerja yang sesuai dengan pendidikan yang diperoleh, shift yang digunakan untuk mengerjakan tugasnya sesuai dengan tugas dan berlangsung setiap hari, serta kelengkapan fasilitas yang dapat membantu karyawan rumah sakit dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Fluktuasi beban kerja merupakan salah satu penyebab menurunnya kinerja. Beban kerja yang berlebihan sangat berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kesehatan dan tentu saja akan berpengaruh terhadap produktifitas rumah sakit itu sendiri, jika beban kerja terlalu banyak ditambah dengan kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja, maka kinerja karyawan akan menurun, dan itu sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan kerja karyawan.

Kompensasi menurut Hasibuan (2002) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Ivansevich dan Hoon (2002) mendefenisikan kompensasi sebagai fungsi manajemen sumber daya manusia yang memberikan penghargaan kepada setiap individu atas kesediaannya menyelesaikan tugas-tugas organisasi.

RSUD Pandan Arang Boyolali merupakan rumah sakit milik pemerintah propinsi Jawa Tengah yang terletak di Boyolali. Selain itu RSUD Pandan Arang Boyolali merupakan rumah sakit rujukan untuk wilayah Boyolali dan sekitarnya.

Semakin pesatnya perkembangan rumah sakit, sehingga karyawan dituntut untuk bekerja lebih baik. Kinerja yang baik dapat diperoleh dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi, kompensasi dan beban kerja yang sesuai. Motivasi kerja tersebut merupakan kekuatan yang penting yang harus ada dalam seorang karyawan sehingga ia memiliki keinginan atau semangat yang kuat untuk berusaha dan bekerja keras sehingga dapat diperoleh keberhasilan bagi dirinya dan instansi dimana ia bekerja (Mangkunegara, 2000). Begitupun dengan kompensasi yang diperoleh karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja, ketika kompensasi dan beban kerja tidak seimbang maka dapat mempengaruhi kinerja bagi karyawan. Ditinjau dari segi strategis RSUD Pandan Arang memungkinkan terjadi peningkatan jumlah pasien setiap tahunnya. Meningkatnya pasien akan semakin meningkatkan beban kerja karyawan di RSUD Pandan Arang Boyolali maka hal ini membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, oleh karena itu peneliti mengadakan penelitian pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan beban kerja sebagai variabel moderating di RSUD Pandan Arang Boyolali.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Pandan Arang Boyolali?
2. Apakah ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Pandan Arang Boyolali?

3. Apakah beban kerja dapat memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Pandan Arang Boyolali?
4. Apakah beban kerja dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Pandan Arang Boyolali?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui :

1. Pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Pandan Arang Boyolali.
2. Pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Pandan Arang Boyolali.
3. Beban kerja dapat memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Pandan Arang Boyolali.
4. Beban kerja dapat memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Pandan Arang Boyolali.

D. Keaslian Penelitian

Menurut pengetahuan peneliti belum pernah dilakukan penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Pandan Arang Boyolali.

Penelitian lain yang relevan yaitu :

1. Dalmy (2009), Pengaruh SDM, Komitmen, Motivasi terhadap Kinerja Auditor dan Reward sebagai Variabel Moderating pada Inspektorat Provinsi Jambi. Penelitian ini menunjukkan bahwa reward tidak mempengaruhi hubungan

antara SDM, Komitmen, dan Motivasi terhadap Kinerja Auditor. Dengan demikian reward bukan variabel moderating.

2. Hardani, (2010), Analisis pengaruh disiplin, stres, motivasi terhadap kinerja karyawan dengan budaya kerja sebagai variabel moderating di IFRSUD Dr. Saiful Anwar Malang. Diperoleh bahwa disiplin dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di IFRSUD Dr. Saifu Anwar Malang, dan disiplin, stres dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di IFRSUD Dr. Saiful Anwar Malang. Sedangkan budaya kerja merupakan variabel moderating terhadap hubungan langsung antara variabel disiplin dan kinerja hal ini dilihat karena nilai variabel moderat1 yang merupakan hubungan interaksi antara disiplin dan budaya kerja menunjukkan tingkat interaksi yang signifikan namun budaya kerja bukan merupakan variabel moderating antara variabel stres dan kinerja begitupun dengan budaya kerja bukan merupakan variabel moderating antara motivasi dan kinerja.

Perbedaan penelitian ini dari penelitian sebelumnya adalah pada penelitian ini responden adalah karyawan di Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali dengan variabel yang berbeda yaitu kompensasi dan motivasi kerja sebagai variabel independen, beban kerja sebagai variabel moderat dan kinerja sebagai variabel dependen.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit, digunakan sebagai masukan dan gambaran dalam upaya peningkatan kerja sebagai dasar dalam perbaikan kinerja yang berkesinambungan, serta sebagai informasi dalam upaya peningkatan mutu pelayanan di RSUD Pandan Arang Boyolali.
2. Bagi institusi pendidikan, dapat digunakan sebagai media informasi untuk menambah wawasan, pengetahuan juga sebagai bahan pembanding dan pelengkap bagi penelitian selanjutnya .
3. Bagi penulis, dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman yang besar manfaatnya untuk kepentingan profesionalisme di masa yang akan datang.
4. Bagi pihak lain dapat digunakan sebagai bahan masukan dan inspirasi untuk melakukan penelitian lebih lanjut.