

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Menurut WHO (World Health Organization 1947), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik. Berdasarkan undang-undang No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, yang dimaksudkan dengan 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 dibentuk untuk melayani konsumen dibidang kesehatan. Untuk mencapai sebuah keberhasilan itu memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimumkan kinerja karyawannya. Sejalan dengan uraian tersebut, salah satu elemen penting di dalam sebuah perusahaan adalah aspek sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena manusia adalah faktor yang paling penting berperan dalam sebuah organisasi. Faktor manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan elemen kunci sebuah organisasi. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang terfokus pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM

adalah mengelola unsur manusia secara baik agar menghasilkan tenaga kerja yang baik. Didalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting didalam suatu organisasi. Walaupun Sarana dan Fasilitas yang dibutuhkan tersedia tapi kalau tidak ada peran manusia maka organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. (Prawirosentono dan Suyadi 2014) Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam perusahaan untuk berkinerja dengan baik.

Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen, karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam organisasi SDM-nya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi itu ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Lingkungan kerja menurut (Afandi 2016) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Sri Widodo 2016) Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan

keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, Nampak bahwa Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaknyamanan lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan meningkatkan kinerja pegawai. Beberapa penelitian membuktikan arti pentingnya lingkungan kerja dalam pencapaian kinerja diantaranya penelitian (Dewi Noor Susanti 2013) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja signifikan terhadap efektivitas kinerja. Adanya kendala kondisi lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan Bantaeng yaitu : Ukuran ruangan yang kurang memadai (sempit) pada saat pegawai sedang bekerja sering terjadi kesalahan dalam mengurus berbagai keperluan guru dan kepala sekolah, Tidak ada tempat untuk menyimpan berkas sehingga berkas-berkas diletakkan disembarang

tempat saat berkas diperlukan kembali mencari berkas menjadi sulit sehingga menghambat kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Selain faktor lingkungan kerja faktor yang tak kalah pentingnya adalah terkait dengan masalah kompensasi, kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Dan untuk kompensasi non-finansial diantaranya adalah pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung (Hasibuan 2016) Kondisi Kompensasi dilingkungan ASN masih sering

menimbulkan banyak pertanyaan yang pada akhirnya akan mengarah pada penurunan kinerja, olehnya itu diperlukan suatu Komitmen Kerja yang kuat diantara masing masing pihak dalam organisasi guna mencapai kinerja maksimal.

Kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial. Sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial dan non finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa baik secara langsung berupa uang (*finansial*) maupun tidak langsung berupa penghargaan (*non finansial*) Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai maka prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi/perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Hasibuan 2016). Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan

dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka dapat memberikan keadaan emosi seperti itu. Menurut (Handoko 2012), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen sumber daya manusia harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya. Sementara menurut (Judge dan Robbin 2015), kepuasan kerja merujuk pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi biasanya memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Komitmen Kerja adalah kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Lebih lanjut, Komitmen Kerja artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Judge 2015). Menurut (Kaswan 2017) Komitmen Kerja merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan

dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Menurut (Kaswan 2017) menyatakan bahwa Komitmen Kerja mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Komitmen Kerja dalam hal ini merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen Kerja ikut dipengaruhi oleh lingkungan tempat seorang karyawan bekerja. Jika lingkungan kerja tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi makin luntur (Hasibuan 2016). Beberapa hasil penelitian terdahulu yang menjadi gab dalam penelitian ini, dimana hasil penelitian yang dilakukan oleh (Surya 2017) kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, (M Zainal Arifin, Taher Alhabsji 2016) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lieke dkk 2012) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi terhadap komitmen kerja berpengaruh signifikan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan

oleh (Wulandari, R., Hasibuan, Z. S., Daulay, E. B., & Kuncoro 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan fisik berhubungan positif dengan komitmen karyawan. Selain itu dalam penelitian ini juga diungkapkan hasil penelitian lain yang menyatakan bahwa penyediaan peralatan yang tidak memadai dan kondisi kerja yang buruk mempengaruhi komitmen karyawan dan niat untuk tetap di organisasi (Wulandari, R., Hasibuan, Z. S., Daulay, E. B., & Kuncoro 2021). Menurut (Putu Ayu Diah Juliarti, Anak Agung Putu Agung and I Nengah Sudja 2018) Kompensasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, Menurut (Devi Christianti Yusuf 2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut (Muhammad Ghofur, Dheasey Amboningtyas, Moh Mukeri Warso 2017) Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut (Miftahul Anshori and Andini Nurwulandari 2021) Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut (Suryono Efendi and Amirudin Yusuf 2021) kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut (Safa'atus Solikhah and Dewi Andriani 2023) hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Menurut (Priyo Tri Atmojo 2022) komitmen organisasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut (Ni Nyoman Putu Martini 2021), menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dapat mengintervensi dampak Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja. Lingkungan kerja yang baik akan dapat mempengaruhi Komitmen Kerja melalui kepuasan kerja dengan terdukungnya lingkungan kerja yang baik dan kondusif



maka dapat menciptakan kepuasan kerja dan menimbulkan komitmen kuat dalam diri karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Komitmen Kerja dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi itu sendiri, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu Komitmen Kerja akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Menurut (Hendro Tamali dan Adi Munasip 2019) lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, terlihat dari suhu ruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja, dan membuat karyawan semakin nyaman dalam melaksanakan pekerjaan kemudian perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah terlihat baik dan memadai sehingga kepuasan kerja sudah tidak berpengaruh lagi bagi karyawan, yang terlihat dari karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan apa yang dibebankan kepadanya dan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Pareraway 2018); (Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama 2012); (Lumentut, M. D.S & Dotulong 2015), bahwa lingkungan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian dari (Simaremare, C. Dw. & Isyandi 2015) bahwa lingkungan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang berbeda menurut (M Sandi Marta 2019) lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian (Riansari 2012), (Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama 2012), dan (Nathalia 2012) yang menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan, akan tetapi lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian dari beberapa peneliti diatas memberikan gambaran bahwa hasil yang berbeda perlu kiranya dicari tahu lebih lanjut kenapa ada perbedaan yang cukup signifikan dari penelitian tersebut, sehingga perlu adanya penegakan secara teori dan metodologinya untuk mencari tahu kenapa terjadi perbedaan dari hasil penelitian tersebut.

Fenomena-fenomena yang ada di Rumah Sakit Paru Jember, yaitu sehubungan dengan komunikasi yang dilakukan oleh atasan dan bawahannya masih kurang baik, ada kecenderungan satu arah yang sifatnya hanya instruksi. Hal lain yang menunjukkan masih kurangnya partisipasi yang diberikan oleh atasan kepada pegawai dalam membuat keputusan yang menyangkut kemajuan rumah sakit, dan juga adanya sikap atasan yang membedakan pegawai yang berprestasi lebih dengan pegawai yang minim prestasi, dengan sikap membedakan ini menunjukkan kurang percaya atasan kepada bawahan yang lain. Selain itu, juga masih ada konflik yang terjadi dikarenakan adanya selisih pendapat dari jasa pelayanan mengenai penanganan pasien, baik itu antar perawat, bidan, dokter maupun pegawai lainnya. Berikut ini adalah data pegawai di Rumah Sakit Paru Jember.

**Tabel 1.1 Data Pegawai Rumah Sakit Paru Tahun 2019 -2021**

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah Pegawai		
		2019	2020	2021
1	SD	2	4	4
2	SMP	1	1	1
3	SMA	78	76	108
4	D2	-	-	1
5	D3	111	114	136
6	D4	6	6	9
7	S1	99	110	138
8	S2	2	2	4
<b>Jumlah</b>		299	313	401

Sumber: Data diolah

Berdasarkan data sumberdaya manusia yang berlatar belakang pendidikan yang sangat bervariasi menunjukkan bahwa pegawai dengan latar belakang pendidikan yang berbeda dan juga dengan keahlian yang berbeda pula akan berkontribusi yang tidak sama terhadap organisasi sehingga akan menghasilkan produktifitas yang berbeda pula. Ketika produktivitas karyawan dituntut senantiasa ditingkatkan maka hendaknya dipenuhi apa yang diharapkan karyawan dan akan membuat mereka semakin puas. Kepuasan kerja merupakan persepsi yang di rasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Handoko (2014) mendefinisikan "kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”. Lingkungan kerja yang baik mengakibatkan sesama rekan kerja akan lebih saling mendukung satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut (Sri Widodo 2016). Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini merupakan karyawan yang sangat berpengaruh demi jalannya perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dalam bekerja dan berkorelasi terbentuknya komitmen karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak. Setiap perusahaan berusaha menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya, sehingga karyawan dapat memiliki komitmen kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh indikator-indikator kerja. Salah satunya adalah absensi.

Fenomena selanjutnya adalah tingkat absensi karyawan RS Paru, ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan rendah sehingga akan merugikan perusahaan. Absensi memiliki hubungan yang negatif dengan kepuasan kerja. Salah satu cara mengurangi absensi adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen. Kemudian komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya kinerja yang lebih tinggi. Berikut ini hasil rekaman absensi kehadiran Pegawai Rumah Sakit Paru.

**Tabel 1.2 Data Kehadiran Karyawan Bulan Januari s/d Mei 2022**

No.	Jenis Absen	2022				
		Januari	Februari	Maret	April	Mei
1	Keterlambatan Absen	167	191	221	152	157
2	Pulang Cepat	6	9	8	11	13
3	Tidak Absen Datang	14	36	48	30	39
4	Tidak Absen Pulang	58	70	128	82	90
5	Tanpa Keterangan	16	23	17	2	6
6	Tidak Absen	3	53	-	-	9
7	Lain-lain	3	53	-	-	-

Sumber: Data diolah

Fenomena yang terjadi dilingkungan Rumah Sakit Paru sehubungan dengan absensi kedepannya akan menimbulkan permasalahan dalam pencapaian pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing pegawai. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika pegawai tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Kondisi tersebut menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisienan pegawai di Rumah Sakit Paru dalam bekerja, dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas dan sehubungan dengan fenomena-fenomena yang terjadi dan riset gab dengan memperhatikan hasil peneliti-peneliti terdahulu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Paru Jember.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang terurai diatas maka dapat disimpulkan dalam beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Paru Jember.
2. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Paru Jember.
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Paru Jember.
4. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Paru Jember.
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Paru Jember.
6. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Paru Jember melalui Kepuasan Kerja
7. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Paru Jember melalui Kepuasan Kerja.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat ditetapkan tujuan dari penelitian ini dalam beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Paru Jember.
2. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Paru Jember.
3. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Paru Jember.
4. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Paru Jember.
5. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Paru Jember.
6. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Paru Jember melalui Kepuasan Kerja.
7. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Paru Jember melalui Kepuasan Kerja.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Praktis**

- a. Bagi Manajemen Rumah Sakit Paru Jember hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi kinerja pegawai,

- b. Dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Bagi stakeholder hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Rumah Sakit Paru Jember.

#### 1.4.2 Manfaat Akademis

Secara akademis di harapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat diantaranya :

- a. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan,dapat memberikan satu karya peneliti baru yang dapat mendukung dalam pengembangan sistem informasi
- b. Bagi peneliti dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan
- c. Bagi peneliti lain dapat dijadikan sebagai acuan terhadap pengembangan ataupun pembuatan dalam penelitian yang sama