

## ABSTRAK

### **PENGARUH ANTARA TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN PADA SISTEM KOMPENSASI YANG DITETAPKAN ORGANISASI TERHADAP TINGKAT KINERJA KARYAWAN Studi kasus pada Rumah Sakit Wijaya Kusumah Kuningan 2006**

Oleh:  
Indra Sandra  
Universitas Sanata Dharma  
Yogyakarta

Tujuan dari penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui tingkat kepuasan rata-rata seluruh karyawan pada sistem kompensasi. 2) Untuk mengetahui tingkat kinerja rata-rata seluruh karyawan. 3) Untuk mengetahui pengaruh antara tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem kompensasi terhadap tingkat kinerja karyawan.

Data mengenai gambaran umum Rumah Sakit diperoleh melalui metode dokumentasi dan wawancara. Sedangkan untuk data mengenai tingkat kepuasan karyawan pada sistem kompensasi dan data tingkat kinerja karyawan menggunakan metode kuesioner. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 100 orang karyawan. Teknik yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan pada sistem kompensasi dan tingkat kinerja karyawan, yaitu dengan cara mencari skor rata-rata dari tiap jawaban responden yang disesuaikan dengan skala *likert* dan menggolongkannya pada 5 kelas kategori pendapat. Teknik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh tingkat kepuasan karyawan pada sistem kompensasi terhadap tingkat kinerja karyawan adalah analisis regresi linear sederhana, *korelasi product moment* dari Karl Pearson dan uji *t*. Sedangkan teknik yang digunakan untuk mengukur validitas dan reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus *korelasi product moment* dan rumus *Spearman Brown*.

Hasil dari analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa: (1) Tingkat kepuasan rata-rata seluruh karyawan pada sistem kompensasi organisasi berada pada kategori puas yaitu 3,86. (2) Tingkat kinerja rata-rata seluruh karyawan Rumah Sakit Wijaya Kusumah Kuningan berada pada kategori baik, hal ini ditunjukkan dengan angka sebesar 3,92 (3) Ada pengaruh yang positif antara tingkat kepuasan karyawan pada sistem kompensasi terhadap tingkat kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,622. (4) Ada pengaruh yang signifikan antara tingkat kepuasan karyawan pada sistem kompensasi terhadap tingkat kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan hasil *t* hitung yang lebih besar dari *t* tabel ( $10,009 > 1,9845$ ). (5) Besarnya pengaruh antara tingkat kepuasan karyawan pada sistem kompensasi terhadap tingkat kinerja karyawan ditunjukkan  $r^2$  yaitu sebesar 51,0%.

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE BETWEEN THE WORKERS' SATISFACTION LEVEL ON THE COMPENSATION SYSTEM DETERMINED BY THE ORGANIZATION TO THE WORKERS' PERFORMANCE LEVEL A Case Study at Wijaya Kusumah Hospital, Kuningan, 2006**

**By:  
Indra Sandra  
Sanata Dharma University  
Yogyakarta**

This research was aimed to know 1) the workers' satisfaction level on the compensation system; 2) the workers' performance level; 3) the influence between the workers' satisfaction level on the compensation system to their performance level.

Data of general description of the hospital were collected through documentation and interview methods. While the data about the workers' mean satisfaction level on the compensation system and the data of the workers' mean performance level were got using questionnaires. Sample of this research was 100 people involving physicians and directors. Techniques to know the workers' mean satisfaction level toward the compensation system and their performance were finding out mean scores of each response of the respondents that were matched with the Likert's Scale and then were grouped into five categories of opinion. Techniques to know the influence of the workers' satisfaction level on the compensation system to the workers' performance level were analysis of simple linear regression, Karl Pearson's product moment correlation, and t-test. While the used techniques to measure validity and reliability of questionnaires were formulas of product moment correlation and Spearman Brown.

The results concluded that: (1) the workers' mean satisfaction level on the compensation system in there satisfied category of 3,86 (2) The mean performance level of Wijaya Kusumah Hospital workers good category of 3,92 (3) There was positive effect between the workers' satisfaction level on the compensation system to their performance level that shown by the regression coefficient of 0.622. 4) There was significant effect between the workers' satisfaction level on the compensation system toward their performance shown by the t-count result that was greater than the t-table ( $10.009 > 1.9845$ ). 5) The great influence between the workers' satisfaction level on the compensation system toward the workers' performance level was showed by the  $r^2$  of 51.0%.