

THESIS

Pengaruh Persepsi Keseimbangan Usaha – Penghargaan Terhadap Kepuasan Karyawan dengan Makna Kerja sebagai Faktor Moderasi; Studi pada Rumah Sakit Islam

FERI D. SAMPURNO

236110100035



Nama Mahasiswa

Feri D. Sampurno (236110100035)

Dosen Pembimbing

Wisnu Pangga S, SE, M.Si, Ph.D

Dosen Penguji 1

Dr. Hadiah Fitriyah, SE, M.Si

Dosen Penguji 2

Dr. Imelda Dian Rahmawati, SE, M.Ak, Ak.

Pendahuluan

Hubungan Keseimbangan Usaha – Penghargaan dengan Kepuasan Kerja

1. Setiap karyawan menginginkan penghargaan yang baik dari perusahaan atas upaya yang telah mereka lakukan. Setiap upaya yang dilakukan oleh karyawan di tempat kerja baik energi, pikiran dan waktu harus dihargai dalam bentuk uang, harga diri dan jalur karir yang jelas (Keisu et al., 2018).
2. Penghargaan yang diterima oleh karyawan juga mempengaruhi tingkat kepuasan mereka, termasuk penghargaan langsung dan penghargaan immaterial seperti kepuasan kerja (Kurdi et al., 2020)
3. Faktanya, pengakuan dan penghargaan yang tidak memadai diidentifikasi sebagai salah satu dari tujuh faktor utama yang menyebabkan kelelahan (Broderick et al., 2021)
4. Kepuasan karyawan merupakan situasi emosi yang merefleksikan perasaan senang yang merupakan dampak dari penilaian pekerjaan karyawan yang dianggap sebagai pencapaian atau dianggap sebagai faktor prediktor pencapaian nilai-nilai pekerjaannya.(Elrehail et al., 2020)



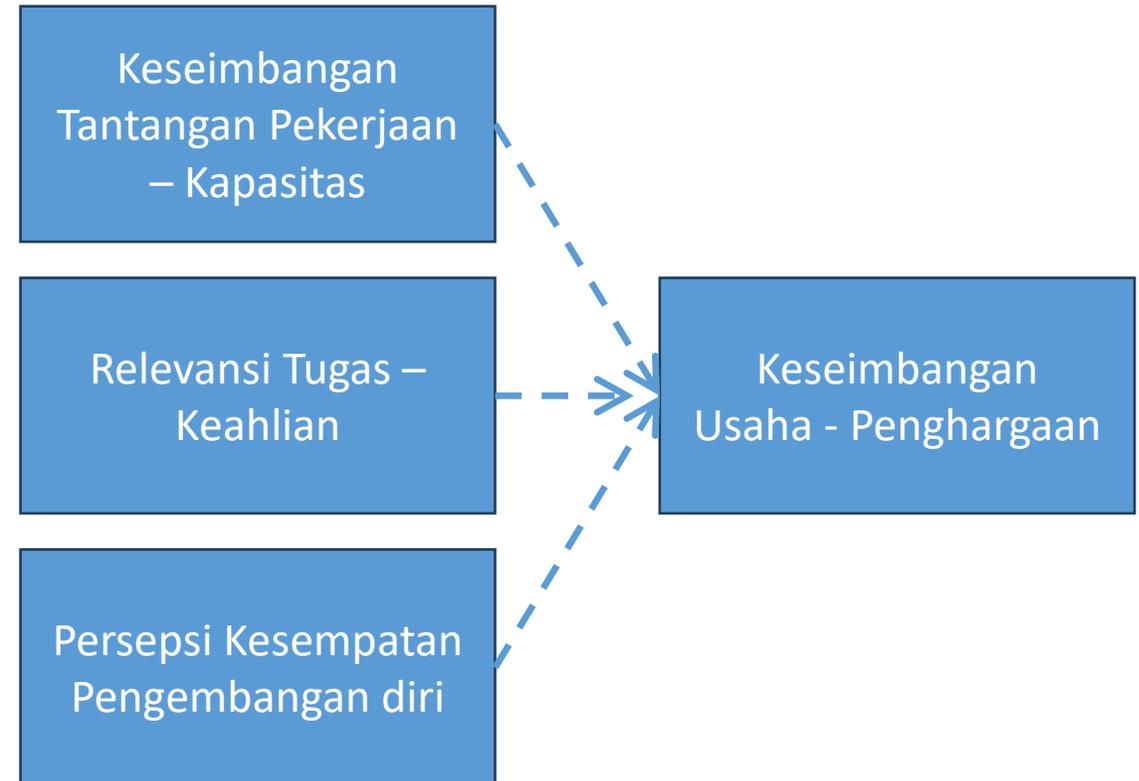
Pendahuluan

Variabel prediktor dari Persepsi Keseimbangan Usaha – Penghargaan

Pemerintah di negara-negara Asia didesak untuk lebih memperhatikan untuk menciptakan keseimbangan antara upaya dan penghargaan kerja (Cheng et al., 2022)

Keseimbangan antara usaha dan penghargaan adalah harapan setiap karyawan. Bahkan dalam sebuah penelitian yang dilakukan pada tikus, pilihan untuk pilihan yang lebih mudah meningkat secara signifikan setelah mengalami hubungan hadiah-usaha yang seimbang (Knauss et al., 2020)

Penghargaan dipengaruhi oleh peluang pengembangan kapasitas diri, keamanan kerja, penghargaan dan rasa hormat dari atasan selain faktor pendapatan tentunya (Beltrán-Velasco et al., 2021)



Pendahuluan

Dampak kepuasan karyawan

1. Karyawan yang merasa dihargai dengan baik akan merasa puas. Industri jasa, sangat mengutamakan kualitas pelayanan, yang sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan. Ketika perusahaan industri jasa mampu membuat karyawannya puas dengan pekerjaannya dan membangun budaya kerja, kepuasan pelanggan akan lebih baik (Garg et al., 2018)
2. Karyawan yang puas akan memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Perusahaan yang merawat karyawannya dengan lebih baik cenderung berkembang dan sukses, karyawan yang puas bekerja lebih produktif dan memiliki motivasi tinggi (Abdullah et al., 2021)
3. Kepuasan karyawan merupakan faktor yang harus diperhatikan setiap perusahaan. Karena salah satu cara untuk mempertahankan tenaga kerja terampil adalah dengan menjaga kepuasan kerja karyawan. Ada korelasi yang kuat dan ilmiah antara kepuasan karyawan, kepuasan pelanggan dan kinerja organisasi (Stamolampros et al., 2019)
4. Banyak peneliti telah menemukan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi, di mana komitmen organisasi cenderung dipicu oleh kepuasan kerja (Ćulibrk et al., 2018)

Pendahuluan

Dampak ketidakpuasan karyawan

1. Ketidakseimbangan antara usaha dan penghargaan yang dialami oleh dokter residen berdampak negatif terhadap kesejahteraan mereka. Situasi seperti dokter residen yang tidak mendapatkan dukungan dari atasannya akan mengalami tingkat stres yang lebih tinggi (Lases et al., 2018)
2. Ketidakseimbangan usaha dan penghargaan diyakini menjadi salah satu faktor prevalensi stres, gejala depresi dan kelelahan (Jonglertmontree et al., 2022)
3. Di sektor pariwisata dan perhotelan, lebih dari separuh karyawan yang merasa tidak puas akan mempertimbangkan untuk pindah bekerja, dengan kaum muda cenderung berbagi pengalaman mereka melalui platform pekerjaan online (Stamolampros et al., 2019)

Pendahuluan

Fenomena ketidakpuasan karyawan

1. Meskipun perusahaan telah berusaha memberikan penghargaan terbaik, masih ada karyawan yang tidak puas. Reformasi perawatan kesehatan di Jerman dan upaya untuk meningkatkan remunerasi dokter rumah sakit di Norwegia tidak meningkatkan kepuasan kerja (Vltmer et al., 2024)
2. Bahkan, tidak sedikit karyawan yang akan terus menuntut penghargaan meski perusahaan sudah mencoba skema penghargaan terbaik. Perusahaan cenderung mengabaikan upaya untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Padahal hasil penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara kepuasan karyawan dan kepuasan pelanggan (Prayag et al., 2019)

Pendahuluan

Urgensi Penelitian

1. Penelitian ini penting karena banyak perusahaan yang kesulitan meningkatkan produktivitas karyawan akibat rendahnya tingkat kepuasan mereka. Ketika karyawan mampu menunjukkan emosi positif tentang tempat mereka bekerja, itu menjadi indikasi perilaku positif sebagai karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan motivasi mereka (Nemteanu & Dabija, 2021).
2. Dengan mengelola persepsi keseimbangan antara usaha dan penghargaan akan meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan tidak semata-mata dipicu oleh penghargaan yang mereka terima. Tujuan perusahaan dapat menjadi variabel pemicu kepuasan kerja (van Tuin et al., 2020)

Pendahuluan

Faktor moderasi terhadap kepuasan karyawan

1. Ada banyak penelitian yang mengungkapkan makna kerja dan bahwa pekerjaan adalah sumber makna dalam hidup (Frémeaux & Pavageau, 2022; Lysova et al., 2019)
2. Bagi rata-rata pekerja, kebermaknaan adalah aspek yang paling signifikan dan berharga dalam pekerjaan. Terdapat Perbedaan utama antara "makna" dan "kebermaknaan", Dimana "Makna" diartikan sebagai persepsi atau interpretasi orang terhadap unsur-unsur di lingkungan mereka. Proses pembuatan "makna" merupakan proses kognitif di mana orang memahami pengalaman mereka, dimana makna dapat memiliki valensi positif, negatif, atau netral. Sebaliknya, "kebermaknaan" atau "pekerjaan yang bermakna" mengacu pada "pekerjaan yang dialami sebagai sangat signifikan dan memiliki makna yang lebih positif bagi individu" (Lysova et al., 2019).
3. Kepemimpinan spiritual Islam menunjukkan promosi perbuatan baik selaras dengan perintah-perintah Allah. Pengamalan spiritualitas Islam mengajarkan bahwa bekerja adalah ibadah yang harus dilakukan dengan menjunjung tinggi nilai-nilai disiplin diri, dan tanggung jawab (Sholikhah et al., 2019)

Pendahuluan

Implementasi penanaman Makna kerja di Rumah Sakit Islam

1. Rumah Sakit Islam memiliki nilai-nilai luhur untuk membingkai makna kerja dan pelayanan yang dapat membantu meningkatkan signifikansi persepsi immateriil. Kepedulian dalam perspektif Islam adalah bentuk ekspresi seseorang yang mencintai Allah dan Nabi. Peduli menandakan tindakan yang bertanggung jawab, kepekaan, dan semangat yang tinggi untuk mencapai kesempurnaan. Dalam ajaran Islam terdapat tiga tingkatan kepedulian, yaitu niat, pikiran, dan tindakan (Wardaningsih & Junita, 2021).

Pendahuluan

Hipotesa

Persepsi Keseimbangan Usaha-Penghargaan tidak selalu berpengaruh terhadap Persepsi Kepuasan Karyawan dan diduga ada faktor moderasi yang berdampak pada hubungan keduanya yaitu Makna Kerja.

Pendahuluan

Dasar Teori

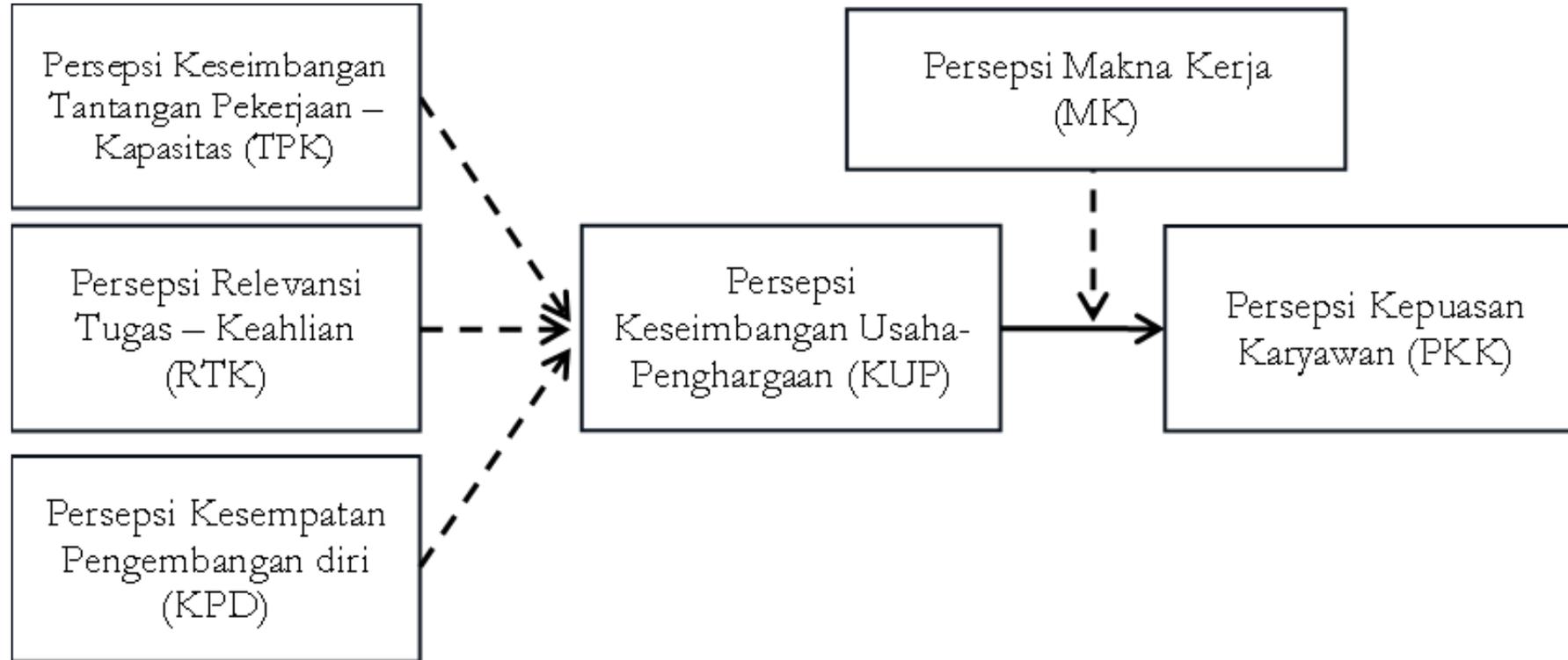
1. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Persepsi Keseimbangan Usaha-Penghargaan (KUP) terhadap kepuasan kerja dengan dimoderasi oleh variabel makna kerja dengan menggunakan *Theory of Planned Behavior* (TPB).
2. Diketahui bahwa TPB telah banyak digunakan secara signifikan dalam upaya memahami dan memperkirakan munculnya perilaku pada berbagai domain perilaku.
3. Berbagai domain perilaku yang pernah diamati menggunakan teori ini diantaranya adalah aktivitas fisik hingga pola perilaku penyalahgunaan obat terlarang, pilihan mode perjalanan, bahkan hingga menganalisa bagaimana konsumen berperilaku, juga perilaku orang dalam mengadopsi teknologi dan upayanya dalam menjaga keamanan privasi (Ajzen, 2020).
4. Ditemukan bahwa tujuan hidup terkait erat dengan gaya hidup sehat, termasuk perilaku yang dapat dimodifikasi (Sutin et al., 2022).
5. Ada banyak penelitian dan publikasi yang membahas efek positif dari tujuan yang lebih luas pada motivasi dan keterlibatan karyawan (van Tuin et al., 2020).

Metode Penelitian

1. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal (causal relationship) secara kuantitatif dengan jenis data merupakan data primer dari internal organisasi.
2. Data diperoleh dengan melaukan Survei kepada 1039 karyawan pada 4 rumah sakit berbasis Islam yang berada di Jawa Timur dan Jawa Tengah.
3. Teknik pengambilan sampel secara acak sederhana (simple random sampling).
4. Data dianalisis Data dengan pendekatan Path Analysis. menggunakan software R dengan package 'lavaan' untuk membangun dan menguji model SEM (Bruin, 2006).
5. Variabel yang dianalisis adalah : Persepsi Keseimbangan Usaha-Penghargaan (KUP) sebagai variable independen, kepuasan karyawan (PKK) sebagai variabel terikat, dan Persepsi Makna Kerja (MK) sebagai variabel moderasi.
6. Untuk dimensi keseimbangan usaha-penghargaan memiliki 3 indikator yaitu, Persepsi Keseimbangan Tantangan Pekerjaan – Kapasitas (TPK), Persepsi Relevansi Tugas – Keahlian (RTK), dan Persepsi Kesempatan Pengembangan diri (KPD).

Metode Penelitian

Model penelitian

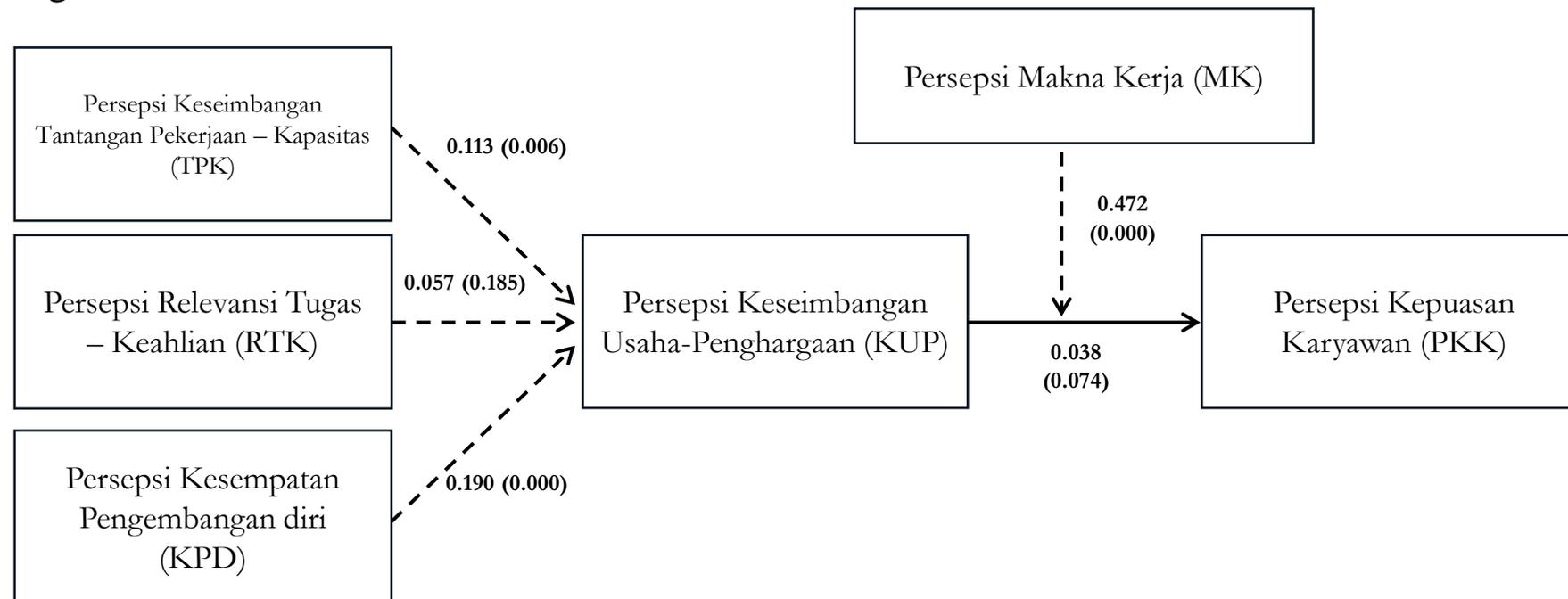


Gambar 1
Model Penelitian

Hasil dan Diskusi

Hasil

Berdasarkan hasil analisis regresi menggunakan SEM, ditemukan koefisien regresi dan signifikansi sebagai berikut :



Gambar 2

Hasil Analisis

Hasil dan Diskusi

Hasil

1. Persepsi Keseimbangan Usaha – Penghargaan (KUP) dipengaruhi secara signifikan oleh :
 1. Persepsi Keseimbangan Tantangan Pekerjaan – Kapasitas (TPK) (Koefisien = 0.113, p-value = 0.006, dan
 2. Persepsi Kesempatan Pengembangan diri (KPD) (Koefisien = 0.190, p-value = 0.000).
2. Persepsi Keseimbangan Usaha – Penghargaan (KUP) tidak dipengaruhi secara signifikan oleh Persepsi Relevansi Tugas – Keahlian (RTK) dengan Koefisien = 0.057, p-value = 0.185.
3. Persepsi Keseimbangan Usaha – Penghargaan tidak berpengaruh secara signifikan kepada Persepsi Kepuasan Karyawan (PKK) (Koefisien = 0.038, p-value = 0.074).
4. Pengaruh moderatif Persepsi Makna Kerja (MK) terhadap hubungan antara Persepsi Keseimbangan Usaha Penghargaan dengan Persepsi Kepuasan Karyawan (PKK) menunjukkan pengaruh yang signifikan (Koefisien = 0.472, p-value = 0.000).

Hasil dan Diskusi

Diskusi

1. Persepsi Keseimbangan Usaha – Penghargaan (KUP) dipengaruhi secara signifikan oleh Keseimbangan Tantangan Pekerjaan – Kapasitas (TPK) dan Persepsi Kesempatan Pengembangan diri (KPD), hal ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Penghargaan dipengaruhi oleh peluang pengembangan kapasitas diri, keamanan kerja, penghargaan dan rasa hormat dari atasan selain faktor pendapatan tentunya (Beltrán-Velasco et al., 2021).
2. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa Persepsi Keseimbangan Usaha-Penghargaan akan berpengaruh signifikan secara langsung kepada Persepsi Kepuasan Karyawan. Namun demikian, pada hasil penelitian ini ternyata KUP tidak berpengaruh secara signifikan terhadap PKK.
3. Para responden pada umumnya mempersepsikan bahwa KUP di tempat mereka bekerja cenderung rendah, akan tetapi rerata untuk PKK-nya relatif tinggi.
4. Peneliti memperoleh hasil pada variabel moderatif yaitu Persepsi Makna Kerja (MK) menunjukkan pengaruh signifikan dan positif terhadap Hubungan antara Persepsi Keseimbangan Usaha Penghargaan (KUP) dengan Persepsi Kepuasan Karyawan (PKK). Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi makna kerja yang dirasakan karyawan, maka akan semakin tinggi Persepsi Kepuasan Karyawan (PKK) meski Persepsi Keseimbangan Usaha – Penghargaannya rendah.

Hasil dan Diskusi

Diskusi

5. Merujuk pada Theory of Planned Behavior (TPB) dapat dijelaskan bahwa upaya yang dilakukan oleh Rumah Sakit Islam dalam menciptakan Makna Kerja pada karyawan mereka telah mampu meningkatkan Persepsi Kepuasan Karyawannya. Sebagaimana dinyatakan pada pendahuluan penelitian ini bahwa Rumah Sakit Islam memiliki nilai-nilai luhur untuk membingkai makna kerja dan pelayanan yang dapat membantu meningkatkan signifikansi persepsi immateriil. (Wardaningsih & Junita, 2021).

Hasil dan Diskusi

Kesimpulan

1. Ditemukan faktor moderatif yang mempengaruhi hubungan Persepsi Keseimbangan Usaha Penghargaan (KUP) dengan Persepsi Kepuasan Karyawan (PKK), sehingga meski dengan nilai KUP rendah karena dipengaruhi oleh Persepsi Makna Kerja menyebabkan rerata PKK mereka cenderung tinggi.
2. Maka dengan hasil penelitian ini, peneliti menyarankan agar organisasi dan perusahaan dapat membangun Makna Kerja yang lebih baik kepada karyawannya agar mereka mampu memiliki Kepuasan Kerja yang lebih baik. Dimana diyakini bahwa Kepuasan Kerja Karyawan yang tinggi akan berdampak signifikan pada Kepuasan pelanggan (Stamolampros et al., 2019).



UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
SIDOARJO

TERIMA KASIH



www.umsida.ac.id



[umsida1912](#)



[umsida1912](#)



universitas
muhammadiyah
sidoarjo



[umsida1912](#)