

TESIS

**PERANAN KEPUASAN KERJA DALAM HUBUNGAN
KAUSAL ANTARA PRAKTEK-PRAKTEK MANAJEMEN
SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN KINERJA KARYAWAN
RUMAH SAKIT GIGI DAN MULUT PROF. SOEDOMO**



Disusun oleh :

David Sugihartana

NPM : 135001948

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PROGRAM PASCA SARJANA

UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

2015



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN TESIS

Nama : David Sugihartana
Nomor Mahasiswa : 135001948/PS/MM
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Peranan Kepuasan Kerja Dalam Hubungan Kausal Antara
Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia
Dengan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi Dan Mulut
Prof. Soedomo.

Nama Pembimbing

Tanggal

Tanda tangan

Drs. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D

29/04/14



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER
MANAJEMEN

PENGESAHAN TESIS

Nama : David Sugihartana
Nomor Mahasiswa : 135001948/PS/MM
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Peranan Kepuasan Kerja Dalam Hubungan Kausal Antara
Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia
Dengan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi Dan Mulut
Prof. Soedomo.

Nama Pembimbing
Drs. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D

Tanggal
29/04/15

Tanda Tangan

Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si.

30/4-15

Drs. D. Koeshartono, MM.

30/4-2015



Ketua Program Studi
Mahestu N. Krisjanti, M.Sc.IB., Ph.D

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : David Sugihartana

Nomor Mahasiswa : 135001948/PS/MM

Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis dengan judul :

**PERANAN KEPUASAN KERJA DALAM HUBUNGAN KAUSAL
ANTARA PRAKTEK-PRAKTEK MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DENGAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT GIGI DAN
MULUT PROF. SOEDOMO.**

Merupakan hasil karya sendiri bukan merupakan pekerjaan orang lain dan bukan merupakan salinan atau hasil jiplakan dari tesis atau karya tulis orang lain. Apabila dikemudian hari ternyata terdapat ketidaksesuaian dengan pernyataan tersebut diatas, penulis bersedia menerima segala sangsi yang akan dikenakan.

Yogyakarta, April 2015

Yang membuat pernyataan,



David Sugihartana

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur bagi Tuhan Yang Maha Esa berkat kasih dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat berhasil menyelesaikan tesis ini dengan baik. Tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen dari Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini tidak mungkin selesai tanpa bantuan yang telah diberikan oleh beberapa pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada.

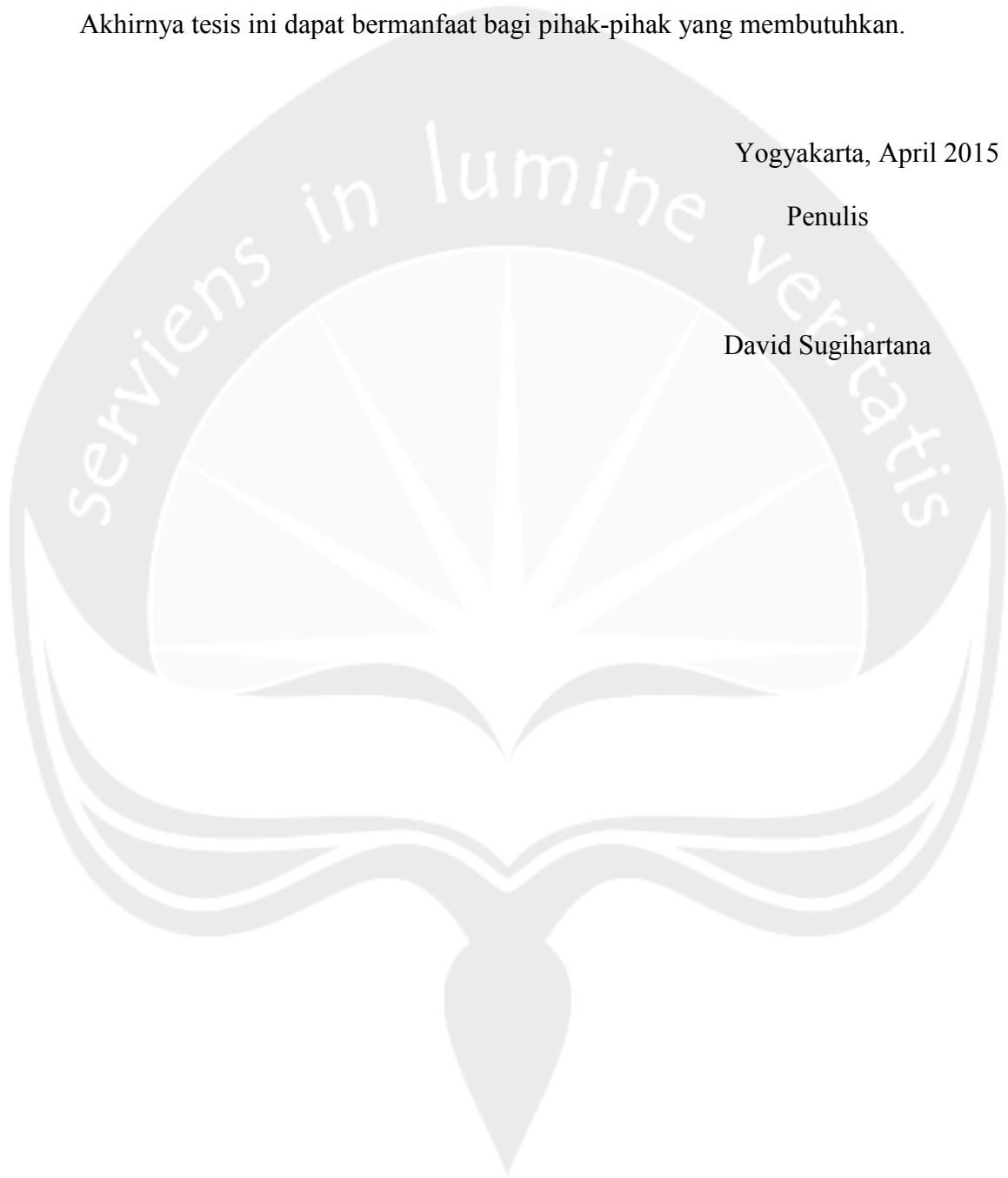
1. Bapak Drs. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu guna memberikan bimbingan, pengarahan dan saran-saran dalam penyusunan tesis ini.
2. Para Dosen dan Staf pengajar Universitas Atmajaya Yogyakarta yang telah memberikan pelayanan dalam dunia pendidikan.
3. Orang tua yang telah banyak memberikan dorongan, semangat, doa dan tentu saja bantuan materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.
4. Saudara-saudara kandungku, terima kasih atas dukungan kalian selama ini.
5. Teman-temanku satu angkatan, terima kasih atas kebersamaan yang kita jalin selama ini. Dengan dorongan dan bantuan kalian akan sampai pada masa yang membahagiakan ini.
6. Semua orang yang telah membantu penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna.
Akhirnya tesis ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, April 2015

Penulis

David Sugihartana



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Bagiku kebijakan yang paling tinggi adalah
tidak khawatir akan hari esok

(Mohandas K. Gandhi)

Karya ini dipersembahkan untuk:

**Orang tua
Saudara-Saudariku**

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan Pembimbing	ii
Halaman Pengesahan Tesis	iii
Halaman Pernyataan	iv
Kata Pengantar	v
Halaman Motto dan Persembahan	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
Abstrak	xiii
Abstract	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Batasan Masalah	5
1.4. Tujuan Penelitian	6
1.5. Manfaat Penelitian	6
1.6. Sistematika Penulisan	7
 BAB II LANDASAN TEORI	 9
2.1. Tinjauan Pustaka	9
2.2. Landasan Teori	10
2.2.1. Praktek-praktek Sumber Daya Manusia	10
2.2.2. Kepuasan Kerja	31
2.2.3. Kinerja	38
2.2.4. Kerangka Penelitian	40

2.2.5. Hipotesis.....	42
BAB III METODE PENELITIAN.....	45
3.1. Obyek, Subyek dan Waktu Penelitian	45
3.2. Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel.....	45
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	46
3.4. Metode Pengukuran Data.....	50
3.5. Metode Pengujian Instrumen Penelitian	51
3.6. Metode Analisis Data.....	54
BAB IV ANALISIS DATA.....	55
4.1. Karakteristik Demografi Responden	56
4.2. Peranan Kepuasan Kerja dalam Hubungan Kausal antara Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Prof. Soedomo	57
4.2.1. Pengaruh Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia (<i>Recruitmet And Selection, Involvement, Training, Development And Education, Work Condition, Competency Base Performance, Dan Compensation And Reward</i>) Terhadap Kinerja Karyawan	57
4.2.2. Pengaruh Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia (<i>Recruitmet And Selection, Involvement, Training, Development And Education, Work Condition, Competency Base Performance, Dan Compensation And Reward</i>) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	62
4.2.3. Pengaruh Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan	66

4.2.4. Pengaruh Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	68
4.2.5. Pengaruh Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	69
4.3. Pembahasan	72
BAB V PENUTUP.....	74
5.1. Kesimpulan	74
5.2. Implikasi Manajerial	75
5.3. Saran	77
5.4. Keterbatasan Penelitian.....	79

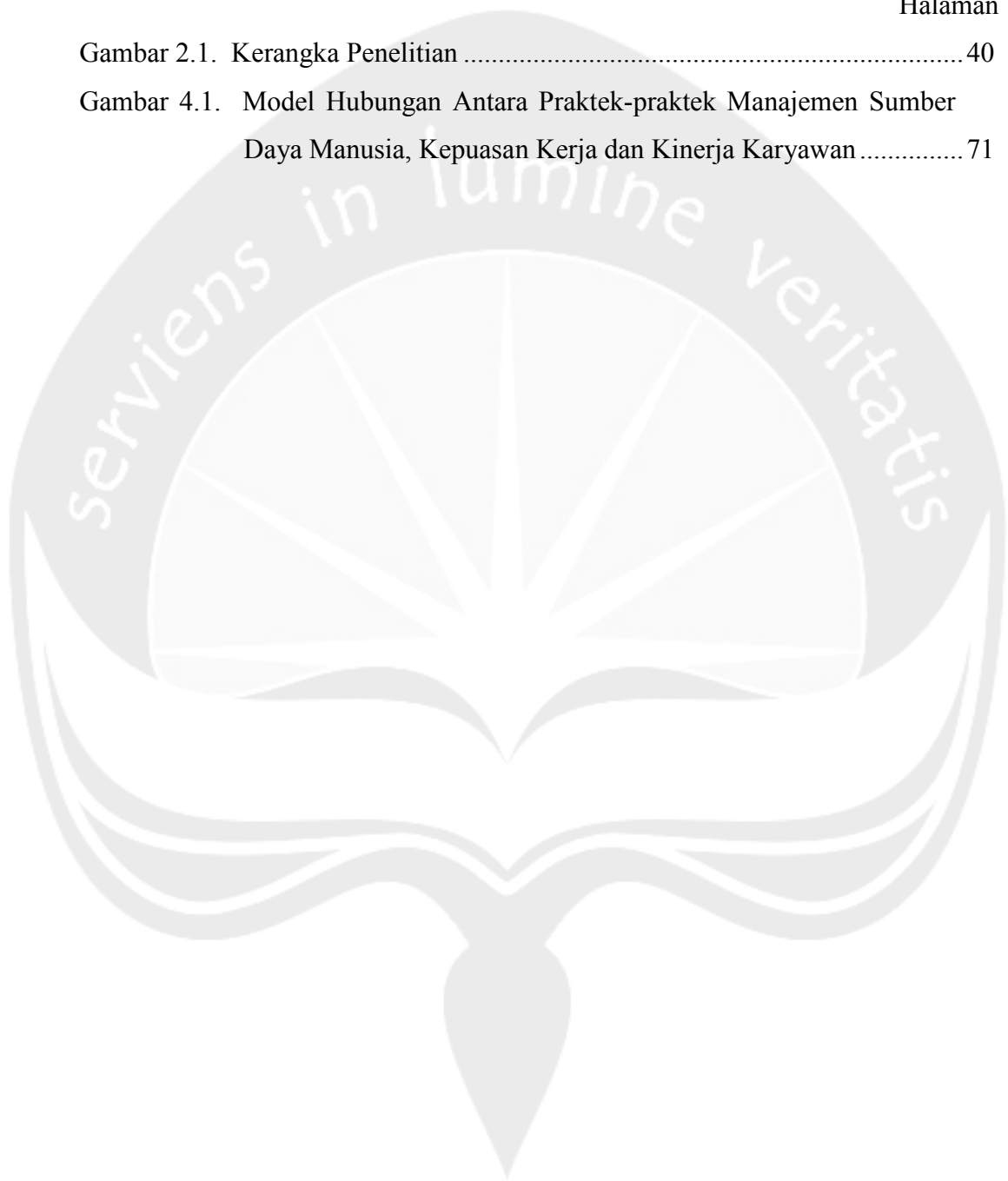
DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Uji Validitas.....	52
Tabel 3.2. Uji Reliabilitas.....	53
Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Demografi Responden.....	56
Tabel 4.2. Pengaruh Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia (<i>Recruitmet And Selection, Involvement, Training, Development And Education, Work Condition, Competency Base Performance, Dan Compensation And Reward</i>) Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Prof. Soedomo	57
Tabel 4.3. Pengaruh Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia (<i>Recruitmet And Selection, Involvement, Training, Development And Education, Work Condition, Competency Base Performance, Dan Compensation And Reward</i>) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	62
Tabel 4.4. Pengaruh Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan.....	66
Tabel 4.5. Pengaruh Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	68
Tabel 4.6. Pengaruh Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Penelitian	40
Gambar 4.1. Model Hubungan Antara Praktek-praktek Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	71



PERANAN KEPUASAN KERJA DALAM HUBUNGAN KAUSAL ANTARA PRAKTEK-PRAKTEK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT GIGI DAN MULUT PROF. SOEDOMO

**Disusun Oleh
David Sugihartana
NPM : 135001948**

**Dosen Pembimbing
Drs. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D**

Abstrak

Praktek manajemen sumber daya manusia membantu memperbaiki produktivitas secara langsung dan secara tidak langsung dapat memperbaiki kualitas kerja karyawan. Jika dihubungkan dengan kemampuan dari organisasi dalam meningkatkan kinerjanya, aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia seperti: *recruitmet and selection, involvement, training, development and education, work condition, competency base performance, dan compensation and reward* memiliki hubungan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis peranan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi pengaruh praktek-praktek sumber daya manusia (*recruitmet and selection, involvement, training, development and education, work condition, competency base performance, dan compensation and reward*) terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Profesor Soedomo Yogyakarta yang telah bekerja minimal selama 3 tahun.

Hasil penelitian ini memberikan bukti *recruitmet and selection, involvement, training, development and education, work condition, competency base performance, dan compensation and reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. kepuasan kerja memediasi hubungan kausal antara *recruitmet and selection, involvement, training, development and education, work condition, competency base performance, dan compensation and reward* dengan kinerja karyawan.

**Kata kunci : Praktek manajemen sumber daya manusia, Kinerja karyawan,
Kepuasan kerja**

**ROLE OF JOB SATISFACTION IN RELATION BETWEEN
causal PRACTICES HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
WITH THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AND MOUTH
DENTAL HOSPITAL PROF. SOEDOMO**

**By
David Sugihartana
NPM : 135001948**

**Sponsor
Drs. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D**

Abstract

The practices of human resources management helps improving the employee productivity directly and the employee performance quality indirectly. If the practices are connected to an organizational capability in improving its performance, then the activities of human resources management such as: recruitmet and selection, involvement, training, development and education, work condition, competency base performance and compensation and reward will have relationship with the job satisfaction and the employee performance.

The research was conducted in order to analyze the role of job satisfaction as the mediating variable for the influence of the human resources management practices recruitmet and selection, involvement, training, development and education, work condition, competency base performance and compensation and reward) toward the employee performance. The research was conducted to the employees of Profesor Soedomo Dental and Oral Hygiene Hospital Yogyakarta who had been working for at least three years.

The results of the research showed that recruitmet and selection, involvement, training, development and education, work condition, competency base performance and compensation and reward had significant influence toward the employee performance. In addition, the results also showed that the job satisfaction mediated the causal relationship between the activities of human resources management (recruitmet and selection, involvement, training, development and education, work condition, competency base performance and compensation and reward) and the employee performance.

Keyword : Practices of human resources management, Job Satisfaction and Employee performance.