

**ANALISIS PENGARUH SISTEM REWARD TERHADAP
KEPUASAN KERJA PERAWAT DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

*Analysis Of The Effect Of Rewards System On Nurses' Job Satisfaction
With Organizational Commitment As A Mediation Variable*



TESIS

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan sebagian
Magister Ilmu Keperawatan**

Disusun oleh

Aulia Haerda Diantika

22020123410026

**MAGISTER KEPERAWATAN
DEPARTEMEN ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

2025

TESIS

ANALISA PENGARUH SISTEM REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJAPERAWAT DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Disusun oleh

Aulia Haerda Diantika
22020123410026

Telah memenuhi syarat untuk dipertahankan di depan Tim Penguji pada
tanggal

20 Juni 2025

Menyetujui
Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Septo Pawelas Arso, S.KM., MARS.
NIP.197708302001122001

Pembimbing II



Dr. Luky Dwiantoro, S. Kp., M.Kep.
NIP. 197310202006042001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Magister Keperawatan
Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro



Dr. Fitria Handayani, M.Kep., Sp.KMB
NIP. 197810142003122001

TESIS

ANALISIS PENGARUH SISTEM REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Disusun oleh:

Aulia Haerda Diantika
22020123410026

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal
23 Juni 2025

Menyetujui
Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Septo Pawelas Arso, S.KM., MARS.
NIP.197209301997021001

Pembimbing II



Dr. Luky Dwiantoro, S. Kp., M. Kep.
NIP.196701201988031006

Penguji I



Prof. Dr. Meidiana Dwidiyanti, S.Kp., M.Sc.
NIP.196005151983032002

Penguji II



Dr. Blachus Dedi, SKM., M.Kep.
NIDN. 0403086701

Mengetahui,
Ketua Departemen Ilmu Keperawatan
Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro



Dr. Anggorowati, S.Kp., M.Kep., Sp.Kep., Mat
NIP. 197708302001122001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri, Aulia Haerda Diantika NIM 22020123410026. Di dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan lembaga pendidikan lainnya, serta tidak terdapat unsur-unsur yang tergolong *plagiarism* sebagaimana dimaksud dalam Permendiknas No.17 Tahun 2010. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan maupun yang belum atau tidak diterbitkan, sumbernya dijelaskan di dalam tulisan dan daftar pustaka.

Semarang, Juni 2025

Aulia Haerda Diantika
NIM. 22020123410026

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas

Nama : Aulia Haerda Diantika
Tempat/tanggal lahir : Kendari / 18 November 1994
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat Rumah : BTN. Mahkota Permai Bloak A3 No. 1
Wundumbatu, Kec. Poasia, Kota Kendari, Sulawesi
Tenggara
No. Telp. : 0822-6987-3030
Alamat e-mail : ahdiantika@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

No.	Riwayat Pendidikan	Tahun
1.	SD Negeri 1 Wawotobi	2006
2.	SMP Negeri 1 Unaaha	2009
3.	SMA Negeri 4 Kendari	2012
4.	S1 Keperawatan Universitas Muhammadiyah Jember	2016
5.	Profesi Ners Universitas Muhammadiyah Jember	2017

C. Riwayat Pekerjaan

No.	Riwayat Pekerjaan	Tahun
1.	RSUD Konawe Selatan	2019 - 2020
2.	RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara	2020
3.	UPTD Puskesmas Lasalimu Selatan	2020 - Sekarang

PRAKATA

Puji Syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, nikmat dan berkat-Nya, sehingga dapat menyelesaikan Proposal Tesis dengan judul: analisis *System Reward* terhadap kepeasan kerja melalui mediasi komitmen organisasi perawat di ruang rawat inap. Proposal ini diajukan sebagai salah satu tugas untuk pengembangan proposal tesis program studi Magister Keperawatan Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari banyaknya keterbatasan, kemampuan, dan pemanfaatan, sehingga proposal tesis ini dibuat dengan sederhana dan sesuai kemampuan penulis, baik dari sitematika maupun isinya jauh dari kata sempurna. Namun, dengan perjuangan yang sesungguhnya penulis berusaha menyelesaikan proposal tesis ini tepat pada waktunya.

Dalam pembuatan proposal ini tidak lepas dari campur tangan berbagai pihak yang menolong dan memberikan motivasi serta dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada Bapak Dr. Septo Pawelas Arso, S.KM., MARS dan Dr. Luky Dwiantoro, S. Kep., M.Kep. selaku dosen pembimbing dalam pengembangan proposal tesis ini yang telah memberikan bimbingan, waktu, ilmu, dan masukan dalam pembuatan proposal tesis ini.

Semarang, Mei 2025

Penulis

Aulia Haerda Diantika

PERSANTUNAN

Pada kesempatan kali ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya atas segala partisipasi, peran serta, motivasi, dan dukungan dalam bentuk apapun dari berbagai pihak, sehingga penyusunan proposal tesis ini dapat terselesaikan. Ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Septo Pawelas Arso, S.KM, MARS selaku pembimbing I.
2. Bapak Dr. Luky Dwiantoro, S. Kep., M. Kep selaku pembimbing II.
3. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta, H. Drs. Haerul Usaha, M.Pd, Hj. Wardatun, S.Pd., M.Pd dan seluruh anggota keluarga tercinta yang selalu mendukung moril maupun material kepada saya hingga saat ini. Terima kasih selalu memahami dan memberikan kekuatan serta doa.
4. Dissa Aryasanindya, Wa Ode Marfiah Safitri dan Agung Dwi Febrianto, terima kasih telah menjadi sahabat dan pendengar yang siap mendengarkan segala keluhan kesah tanpa menghakimi serta selalu memberikan saran (walaupun absurd) dan motivasi yang membangun untuk segala permasalahan yang saya hadapi.
6. Terima kasih untuk Tay Tawan, Haechan, Mark, Gemini dan Fourth yang selalu menghibur dan menjadi moodbooster disaat peneliti lelah, serta menjadi inspirasi saat peneliti mengerjakan thesis ini.
7. Rekan- rekan Konsentrasi Manajemen Keperawatan (Mbak Intani, Mbak Kiki dan Kak Rose) yang telah bersama- sama berjuang dan saling menguatkan.

Semarang, Juni 2025

Penulis

Aulia Haerda Diantika

DAFTAR ISI

TESIS	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN.....	II
RIWAYAT HIDUP.....	V
PRAKATA.....	VI
PERSANTUNAN	VII
DAFTAR ISI.....	VIII
DAFTAR TABEL.....	XII
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	10
1.4 Tujuan	10
1.4.1 Tujuan Umum	10
1.4.2 Tujuan Khusus	10
1.5 Manfaat Penelitian	11
1.5.1 Bagi Profesi Keperawatan.....	11
1.5.2 Bagi Rumah Sakit	12
1.5.4 Bagi Institusi Pendidikan	12
1.6 Keaslian Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	21
2.1 Konsep <i>System Reward</i>	21
2.1.1 Definisi <i>Reward</i>	21
2.1.2 Tujuan <i>System Reward</i>	21
2.1.3 Jenis-Jenis <i>Reward</i>	22

2.1.4 Indikator <i>System Reward</i>	24
2.1.5 Teori <i>System Reward</i>	24
2.1.6 Teori Hierarki Kebutuhan	28
2.2 Konsep Kepuasan Kerja.....	30
2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja	30
2.2.2 Dimensi Kepuasan Kerja.....	31
2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja	32
2.2.4 Teori Motivasi Kerja oleh Herzberg	33
2.3 Konsep Komitmen Organisasi	34
2.3.1 Definisi Komitmen Organisasi.....	34
2.3.2 Jenis Komitmen Organisasi.....	35
2.3.3 Faktor Komitmen Organisasi	36
2.3.4 Antecedent Komitmen Organisasi.....	37
2.3.5 Urgensi Komitmen Organisasi.....	38
2.4 Hubungan System Reward dengan Kepuasan Kerja.....	39
2.5 Hubungan System Reward dengan Komitmen Organisasi	41
2.6 Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja.....	43
2.7 Peran Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi.....	44
2.8 Kerangka Teori	45
2.9 Kerangka Konseptual	46
2.10 Hipotesis Penelitian	46
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	47
3.1 Desain Penelitian.....	47
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	47
3.2.1 Populasi.....	47
3.2.2 Sampel.....	47
3.2.3 Besar Sampel.....	48
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	50
3.3.1 Tempat Penelitian.....	50

3.3.2 Waktu Penelitian	50
3.4 Variabel Penelitian	50
3.3.1 Variabel Independen	41
3.3.2 Variabel Dependen.....	51
3.3.3 Variabel Mediasi	51
3.5 Definisi Operasional.....	51
3.6 Instrumen Penelitian	58
3.6.1 Kuesioner Data Demografis	58
3.6.2 Kuesioner System Reward	58
3.6.3 Kuesioner Kepuasan Kerja.....	59
3.6.4 Kuesioner Komitmen Kerja	60
3.6.5 Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen	60
3.7 Cara Pengumpulan Data.....	62
3.7.1 Persiapan Pengumpulan Data.....	62
3.7.2 Prosedur Administratif.....	62
3.7.3 Persiapan Penelitian	63
3.7.4 Pelaksanaan Penelitian	63
3.8 Bagan Alur Penelitian	64
3.9 Teknik Pengolahan Data	65
3.9.1 <i>Editing</i>	65
3.9.2 <i>Coding</i>	65
3.9.3 <i>Prosessing Entry Data</i>	66
3.9.4 <i>Cleaning</i>	66
3.10 Analisis Data	66
3.10.1 Analisis Univariat.....	66
3.10.2 Analisis Kausal dengan SEM-PLS	67
3.10.3 Uji Mediasi.....	69
3.10.4 Kerangka Analisis	70
3.11 Etika Penelitian	71

3.11.1 <i>Respect for Others</i>	71
3.11.2 <i>Beneficence and Non Maleficience</i>	72
3.11.3 <i>Justice</i>	72
3.11.4 <i>Privacy and Confidentiality</i>	72
BAB IV HASIL PENELITIAN	73
4.1 Gambaran Umum Rumah Sakit	73
4.2 Karakteristik Responden.....	79
4.2 Analisis Data Deskriptif.....	84
4.4 Analisis Partial Least Square (PLS).....	90
BAB V PEMBAHASAN	108
5.1 Pengaruh <i>System Reward</i> terhadap Komitmen Organisasi.....	108
5.2 Pengaruh <i>System Reward</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	110
5.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.....	113
5.4 Pengaruh <i>System Rewards</i> terhadap Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasi.....	115
5.5 Keterbatasan Penelitian.....	117
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	121
6.1 Kesimpulan.....	121
5.2 Saran.....	122
DAFTAR PUSTAKA.....	123

DAFTAR TABEL

No	Tabel	Halaman
1	Tabel 1.1 Keaslian Penelitian	11
2	Tabel 3.1 Variabel penelitian pengaruh <i>system reward</i> terhadap kepuasan kerja perawat dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.	50
3	Tabel 3.2 Definisi Operasional	52
4	Tabel 3.3 <i>Coding</i> Data Penelitian	65
5	Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	80
6	Tabel 4.2 Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin	81
7	Tabel 4.3 Jumlah Responden berdasarkan Pendidikan	81
8	Tabel 4.4 Jumlah Responden berdasarkan Masa kerja	82
9	Tabel 4.5 Jumlah Responden berdasarkan Status Kepegawaian	83
10	Tabel 4.6 Jumlah Responden berdasarkan Status Perkawinan	83
11	Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel <i>System Reward</i>	84
12	Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi	86
13	Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Perawat	88
14	Tabel 4.10 Hasil Evaluasi <i>Outer Loading</i>	94
15	Tabel 4.11 Nilai <i>Cross Loading</i>	95
16	Tabel 4.12 Nilai <i>discriminant validity Fornell Larcker</i>	96
17	Tabel 4.13 Nilai <i>discriminant validity HTMT</i>	96
18	Tabel 4.14 Nilai <i>Cronbach's alpha dan Composite reliability</i>	97
19	Tabel 4.15 <i>Goodness of Fit Model</i>	98
20	Tabel 4.16 Nilai <i>R-Square</i>	99
21	Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas	102
22	Tabel 4.18 Hasil Pengujian Hipotesis	103
23	Tabel 4.19 Pengaruh Tidak Langsung	105
24	Tabel 4.20 Rekapitulasi Hasil SEM-PLS	107

DAFTAR GAMBAR

No.	Gambar	Halaman
1.	Gambar 2.1 Kerangka Teori	45
2.	Gambar 2.2 Kerangka Konsep	46
3.	Gambar 3.1 Alur Penelitian	64
4.	Gambar 3.2 Kerangka Analisis	70
5.	Gambar 4.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	93
6.	Gambar 4.2 Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	99

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Gambar	Halaman
1.	Lampiran 1	45
2.	Lampiran 2	46
3.	Lampiran 3	64
4.	Lampiran 4	70
5.	Lampiran 5	93
6.	Lampiran 6	99

Program Studi Magister Keperawatan

Departemen Ilmu Keperawatan

Fakultas Kedokteran

Universitas Diponegoro

Juni 2025

ABSTRAK

Aulia Haerda Diantika

Analisa Pengaruh *System Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Perawat dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi

XIV + 121 halaman + 24 tabel + 6 gambar + 10 lampiran

Ketidakpuasan kerja di kalangan perawat di rumah sakit masih menjadi masalah yang signifikan, yang dapat memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat adalah *system reward* yang diterima oleh mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *system reward* terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Daerah K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang, dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal, melibatkan 104 perawat sebagai responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Uji statistik yang digunakan meliputi regresi linier dan analisis Partial Least Squares Structural Equation Modeling (SEM-PLS) untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil analisis menunjukkan bahwa *system reward*, yang mencakup gaji, kesejahteraan, pengembangan karir, dan penghargaan psikologis-sosial, berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat ($t\text{-statistik} = 5,14; p < 0,05$) dan komitmen organisasi ($t\text{-statistik} = 4,92; p < 0,05$). Komitmen organisasi juga terbukti memediasi hubungan antara sistem penghargaan dan kepuasan kerja, dengan nilai $t\text{-statistik}$ mediasi sebesar 2,91 ($p < 0,05$). Model mediasi menunjukkan bahwa 60% variabilitas kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh *system reward* dan komitmen organisasi.

Kata kunci: *System Reward, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, SEM-PLS.*

Master of Nursing Study Program

Department of Nursing Science

Faculty of Medicine

Diponegoro University

June 2025

ABSTRACT

Aulia Haerda Diantika

Analysis of the Influence of Reward System on Nurses' Job Satisfaction with Organizational Commitment as a Mediating Variable

XIV + 121 pages + 24 tables + 6 figures + 10 appendices

Job dissatisfaction among nurses in hospitals is still a significant problem, which can affect the quality of health services. One of the factors that can affect nurses' job satisfaction is the reward system they receive. This study aims to analyze the influence of the reward system on nurses' job satisfaction at the K.R.M.T. Wongsonegoro Regional Hospital, Semarang City, with organizational commitment as a mediating variable. This study uses a quantitative approach with a causal associative design, involving 104 nurses as respondents selected using purposive sampling techniques. The statistical tests used include linear regression and Partial Least Squares Structural Equation Modeling (SEM-PLS) analysis to test the relationship between variables. The results of the analysis showed that the reward system, which includes salary, welfare, career development, and psychological-social rewards, has a significant positive effect on nurses' job satisfaction ($t\text{-statistic} = 5.14; p < 0.05$) and organizational commitment ($t\text{-statistic} = 4.92; p < 0.05$). Organizational commitment was also proven to mediate the relationship between the reward system and job satisfaction, with a mediation $t\text{-statistic}$ value of 2.91 ($p < 0.05$). The mediation model shows that 60% of the variability in job satisfaction can be explained by the reward system and organizational commitment.

Keywords: Reward System, Job Satisfaction, Organizational Commitment, SEM-PLS.