



**PENGARUH KOMPENSASI, *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT RUMAH
SAKIT XYZ JAKARTA**

SKRIPSI

MUHAMAD SAHAL 2210111065

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAKARTA
2025**



**PENGARUH KOMPENSASI, *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT RUMAH
SAKIT XYZ JAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen**

MUHAMAD SAHAL 2210111065

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAKARTA
2025**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Muhamad Sahal

NIM : 2210111065

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan saya ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Jakarta, 01 Oktober 2025

yang menyatakan,



(Muhamad Sahal)

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademika Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhamad Sahal
NIM : 2210111065
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : S1 Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas Skripsi saya yang berjudul :

PENGARUH KOMPENSASI, EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT RUMAH SAKIT XYZ JAKARTA

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti ini Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan Skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 17 Desember 2025

Yang menyatakan,



(Muhamad Sahal)

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI, EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT RUMAH SAKIT XYZ JAKARTA

Dipersiapkan dan disusun oleh:

MUHAMAD SAHAL 2210111065

**Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal: 16 Desember 2025
dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima**



Dr. Yudi Nur Supriadi, S.Sos.I., M.M.

Ketua Penguji



Abdul Aji Kresna Tri Anggara, ST, MM
Penguji I



Airlangga Surya Kusuma, SE, M.Sc
Penguji II



Dr. Jubaedah, SE., MM
Dekan



Siti Hidayati, SE., MM
Koordinator Program Studi

Disahkan di : Jakarta
Pada tanggal: 16 Desember 2025

PENGARUH KOMPENSASI, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT RUMAH SAKIT XYZ JAKARTA

Oleh Muhamad Sahal

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh kompensasi, employee engagement, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit XYZ Jakarta. Latar belakang penelitian berangkat dari adanya indikasi bahwa tingkat kepuasan kerja perawat masih berada pada kategori sedang, sementara tuntutan terhadap kompensasi yang adil, pekerjaan yang bermakna, serta lingkungan kerja yang suportif semakin meningkat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional. Populasi penelitian adalah perawat di Rumah Sakit XYZ Jakarta, dengan sampel yang diperoleh melalui kombinasi teknik random sampling dan purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS 4. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara umum tingkat kepuasan kerja, kompensasi, employee engagement, dan lingkungan kerja berada pada kategori sedang hingga sedang cenderung tinggi. Lebih lanjut, model struktural memperlihatkan bahwa kompensasi, employee engagement, dan lingkungan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, dengan employee engagement sebagai faktor yang paling dominan. Temuan ini mengimplikasikan bahwa upaya peningkatan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit XYZ Jakarta perlu diarahkan tidak hanya pada perbaikan skema kompensasi yang adil dan konsisten serta peningkatan fasilitas kerja, tetapi juga pada pengembangan program-program yang mampu memperkuat keterikatan psikologis perawat terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Kata Kunci: Kompensasi, *Employee Engagement*, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Perawat, Rumah Sakit XYZ Jakarta.

THE EFFECT OF COMPENSATION, EMPLOYEE ENGAGEMENT, AND WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION OF NURSES AT XYZ HOSPITAL JAKARTA

By Muhamad Sahal

Abstract

This study examines the effect of compensation, employee engagement, and work environment on the job satisfaction of nurses at XYZ Hospital Jakarta. The research is motivated by indications that nurses' job satisfaction is still at a moderate level, while expectations for fair compensation, meaningful work, and a supportive work environment continue to grow. This study uses a quantitative approach with a cross-sectional design. The population consists of nurses at XYZ Hospital Jakarta, and the sample was selected using a combination of random sampling and purposive sampling. Data were collected through a structured Likert-scale questionnaire and analyzed using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4. The results of the analysis indicate that, in general, the levels of job satisfaction, compensation, employee engagement, and work environment are in the medium to medium–high category. Furthermore, the structural model shows that compensation, employee engagement, and work environment simultaneously and individually have a positive and significant influence on nurses' job satisfaction, with employee engagement emerging as the strongest predictor. These findings imply that efforts to improve job satisfaction at XYZ Hospital Jakarta should not only focus on strengthening fair and consistent compensation schemes and improving physical facilities, but also, and especially, on developing programs that enhance nurses' psychological attachment to their work and to the organization.

Keywords: Compensation, Employee Engagement, Work Environment, Job Satisfaction, Nurses, XYZ Hospital Jakarta.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Rumah Sakit Fatmawati, Pondok Labu, Jakarta Selatan 12450

Telepon 021-7656971, Fax 021-7656904

Laman : www.feb.upnvj.ac.id , e-mail : febupnvj@upnvj.ac.id

BERITA ACARA SIDANG TUGAS AKHIR
SEMESTER GANJIL TA. 2025/2026

Pada hari ini, Selasa, tanggal 16 Desember 2025, telah dilaksanakan Sidang Tugas Akhir bagi mahasiswa:

Nama : Muhamad Sahal

NIM : 2210111065

Program Studi : Manajemen S1

Judul Tugas Akhir :

PENGARUH KOMPENSASI, EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT RUMAH SAKIT XYZ
JAKARTA

Dinyatakan yang bersangkutan Lulus / Tidak Lulus/Sidang Ulang*, dengan Nilai Rata-Rata
dan Nilai Huruf

Tim Penguji

No	Dosen Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Dr. Yudi Nur Supriyadi, S.Sos.I., MM	Ketua	
2	Abdul Aji Kresna Tri Anggara, ST., MM	Anggota I	
3	Airlangga Surya Kusuma, SE., M.Sc	Anggota II **)	

Keterangan:

*) Coret yang tidak perlu

**) Dosen Pembimbing

Nilai dalam Skala

85 - 100 = A
80 - 84.99 = A-
75 - 79.99 = B+
70 - 74.99 = B
65 - 69.99 = B-
60 - 64.99 = C+
55 - 59.99 = C
40 - 54.99 = D
0 - 39.99 = E

Jakarta, 16 Desember 2025

Mengesahkan
a.n. DEKAN
Koordinator Prodi Manajemen S1

Siti Hidayati, SE, MM

PRAKATA

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat, ridha, serta karunia-Nya lah kita semua diberikan kesehatan dan kesempatan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, *Employee Engagement* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit XYZ Jakarta” disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan tulus kepada:

1. Dr. Jubaedah, S.E., M.M., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Jakarta.
2. Dr. Dewi Cahyani Pangestuti, SE., MM., Ketua Jurusan Manajemen UPN “Veteran” Jakarta
3. Siti Hidayati, S.E., M.M., Ketua Program Studi S1 Manajemen UPN “Veteran” Jakarta.
4. Airlangga Surya Kusuma, SE, M.Sc selaku Dosen Pembimbing, atas arahan, masukan, dan motivasi selama proses penelitian serta penyusunan skripsi
5. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Jakarta atas ilmu dan layanan akademik yang diberikan.
6. Orang tua, keluarga, pasangan dan sahabat yang senantiasa mendoakan, mendukung, dan menjadi sumber kekuatan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa mendatang.

Jakarta, 16 Desember 2025

Muhamad Sahal

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
PERNYATAAN PUBLIKASI	iv
LEMBAR PENGESAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI.....	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Hasil Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Teoretis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis.....	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	9
2.1.2 Kepuasan Kerja	10
2.1.3 Kompensasi	16
2.1.4 <i>Employee Engagement</i>	18
2.1.5 Lingkungan Kerja	21
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya.....	24
2.3 Model Penelitian.....	36
2.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.....	36
2.3.2 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kepuasan Kerja	37
2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	37
2.4 Hipotesis Penelitian	38
 BAB III METODE PENELITIAN	 39
3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	39
3.1.1 Definisi Operasional	39
3.1.2 Pengukuran Variabel	41
3.2 Populasi dan Sampel.....	44

3.2.1	Populasi.....	44
3.2.2	Sampel	44
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.3.1	Jenis Data	45
3.3.2	Sumber Data.....	46
3.3.3	Pengumpulan Data.....	47
3.4	Teknik Analisis Data	48
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	54
4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	54
4.2	Deskripsi Data Penelitian.....	55
4.2.1	Deskripsi Data Responden	55
4.2.2	Analisis Data Deskriptif.....	56
4.3	Analisis Inferensial	75
4.3.1	Uji Hipotesis dan Uji Kualitas Data	75
4.3.2	Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	75
4.3.3	Model Structural (<i>Inner Model</i>)	84
4.3.4	Uji Hipotesis.....	86
4.4	Pembahasan.....	89
4.4.1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	90
4.4.2	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kepuasan Kerja	91
4.4.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	92
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	94
5.1	Simpulan	94
5.2	Keterbatasan Penelitian.....	96
5.3	Saran	96
DAFTAR PUSTAKA.....		100
RIWAYAT HIDUP.....		107
LAMPIRAN		108

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Hasil Pra – Survei Variabel Kompensasi	4
Tabel 2. Data Hasil Pra – Survei Variabel <i>Employee Engagement</i>	4
Tabel 3. Data Hasil Pra – Survei Variabel Lingkungan Kerja	5
Tabel 4. Data Hasil Pra – Survei Variabel Kepuasan Kerja	5
Tabel 5. Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 6. Pengukuran Variabel	41
Tabel 7. Skala Likert.....	47
Tabel 8. Peringkat Jawaban Kuesioner	48
Tabel 9. Interpretasi Nilai Presentase Responden	49
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	56
Tabel 13. Interpretasi Nilai Persentase Responden	56
Tabel 14. Hasil Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja	57
Tabel 15. Hasil Jawaban Responden Terhadap Kompensasi	62
Tabel 16. Hasil Jawaban Responden Terhadap <i>Employee Engagement</i>	64
Tabel 17. Hasil Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja	69
Tabel 18. Outer Loading Factor	79
Tabel 19. Fornell-Lacker Criterium.....	81
Tabel 20. Average Variance Extracted (AVE).....	82
Tabel 21. Hasil Uji Reliabilitas	83
Tabel 22. R-Square	85
Tabel 23. Hasil Nilai Koefisien Analisis Jalur	85
Tabel 24. Hasil Q-Square	86
Tabel 25. Hasil Uji T-statistik	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model Penelitian.....	38
Gambar 2. Outer Model	75
Gambar 3 Outer Model Setelah Re-Estimasi	77
Gambar 4. Inner Model.....	89

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Hasil Tabulasi Data