



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PERAWAT RUMAH SAKIT UNIVERSITAS KRISTEN
INDONESIA**

SKRIPSI

ALEXANDER EZRA HOSEA 2210111259

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAKARTA
2026**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PERAWAT RUMAH SAKIT UNIVERSITAS KRISTEN
INDONESIA**

SKRIPSI

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

ALEXANDER EZRA HOSEA 2210111259

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAKARTA
2026**

PERNYATAAN ORISINALITAS

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

Nama : Alexander Ezra Hosea

NIM. 2210111259

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

Jakarta, 17 April 2026

Yang menyatakan,

A handwritten signature in black ink is written over a yellow rectangular stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem, the number '1000', and the text 'METERAI TEMPEL' and 'FBE19ANX265712315'.

Alexander Ezra Hosea

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Alexander Ezra Hosea
NIM : 2210111259
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : SI 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 Lingkungan Kerja, *Employee Engagement*, dan Kompensasi terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti ini Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/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 : 29 Juni 2026
Yang menyatakan, materai



(Alexander Ezra Hosea)

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *EMPLOYEE* *ENGAGEMENT* DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA

Dipersiapkan dan disusun oleh :

ALEXANDER EZRA HOSEA 2210111259

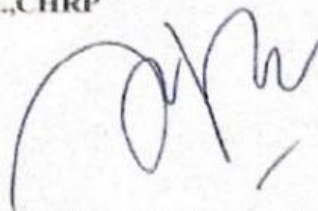
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal : 29 Juni 2026
dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima



Renny Hushnati, SE, MM, CHRP
Ketua Penguji



Airlangga Surya Kusuma, SE, M.Sc
Penguji I



Nurendah Shinta Rachmawati, SE, M.B.A
Penguji II



Dr. Jubaedah, S.E., M.M.
Dekan



Siti Hidayati, SE, MM.
Koordinator Program Studi

Disahkan di : Jakarta
Pada tanggal : 29 Juni 2026



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 GENAP TA. 2025/2026

Pada hari ini, Senin, tanggal 29 Juni 2026, telah dilaksanakan Sidang Tugas Akhir
bagi mahasiswa:

Nama : Alexander Ezra Hosea

NIM : 2210111259

Program Studi : Manajemen S1

Judul Tugas Akhir :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, EMPLOYEE ENGAGEMENT, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UNIVERSITAS
KRISTEN INDONESIA

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

Tim Penguji

No	Dosen Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Renny Hasniati, SE., MM	Ketua	
2	Airlangga Surya Kusuma, SE., M.Sc	Anggota I	
3	Nurendah Shinta Rachmawati, S.E., MBA	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, 29 Juni 2026

Mengesahkan

a.n. DEKAN

Koordinator Prodi Manajemen S1

Siti Hidayati, SE, MM

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, EMPLOYEE ENGAGEMENT, AND COMPENSATION ON NURSES PERFORMANCE AT THE INDONESIAN CHRISTIAN UNIVERSITY HOSPITAL

By Alexander Ezra Hosea

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the work environment, employee engagement, and compensation on the performance of nurses at the Indonesian Christian University Hospital Indonesia. This study was motivated by the suboptimal performance of nurses amid demands for a conducive work environment, high employee engagement, and a fair compensation system. The study employed a quantitative approach with a sample selected through purposive sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4. The results indicate that the work environment, employee engagement, compensation, and nurses' performance fall into the moderate to high range. Structural analysis confirmed that the work environment, employee engagement, and compensation both individually and collectively have a positive and significant effect on nurses' performance, with compensation being the most dominant variable. These findings underscore the importance of improving the quality of the work environment, strengthening employee engagement, and providing fair compensation to enhance nurses' performance.

Keywords: *Performance, Work Environment, Employee Engagement, Compensation*

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA

Oleh Alexander Ezra Hosea

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, *employee engagement*, dan kompensasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Universitas Kristen Indonesia. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya kinerja perawat di tengah tuntutan akan lingkungan kerja yang kondusif, keterikatan kerja yang tinggi, dan sistem kompensasi yang adil. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel yang ditentukan melalui *purposive sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis dengan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) menggunakan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, *employee engagement*, kompensasi, dan kinerja perawat berada pada kategori sedang hingga cenderung tinggi. Analisis struktural membuktikan bahwa lingkungan kerja, *employee engagement*, dan kompensasi, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, dengan kompensasi sebagai variabel yang paling dominan. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kualitas lingkungan kerja, penguatan *employee engagement*, dan pemberian kompensasi yang adil untuk meningkatkan kinerja perawat.

Kata kunci: Kinerja, Lingkungan Kerja, *Employee Engagement*, Kompensasi

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang maha esa sehingga penulis dapat menyelesaikan Usulan Penelitian berjudul *“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, EMPLOYEE ENGAGEMENT, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA”* sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan, doa, dan bimbingan selama proses penyusunan usulan penelitian ini:

1. Dr. Jubaedah, SE., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penulisan usulan penelitian ini.
2. Dr. Alfatih S. Manggabarani, SE, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis, yang senantiasa memberikan arahan serta motivasi dalam proses penyusunan penelitian ini.
3. Siti Hidayati, SE., MM., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah memberikan dukungan dan pengarahan berharga selama proses penulisan penelitian ini.
4. Nurendah Shinta Rachmawati SE., MBA selaku Dosen Pembimbing, yang dengan sabar memberikan bimbingan, nasihat, dan masukan yang sangat membantu penulis hingga dapat menyelesaikan penelitian ini dengan lebih baik.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Jakarta, atas ilmu, pengalaman, dan wawasan yang telah dibagikan selama proses perkuliahan sehingga menjadi bekal penting bagi penulis.
6. Orang tua penulis ayah dan ibu dalam dukungan moral dan materiel, serta doa yang tiada putus hingga penulis dapat sampai pada tahap ini.
7. Sahabat penulis, khususnya keluarga dusun dalam menempuh perkuliahan selama 3,5 tahun

Penulis menyadari bahwa usulan penelitian ini masih memiliki kekurangan dan memerlukan perbaikan. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima

segala bentuk kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan karya ini di masa mendatang.

Jakarta, 29 Juni 2026

Aleander Ezra Hosea

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
PENGESAHAN.....	v
TLEMBAR BERITA ACARA SKRIPSI.....	vi
ABSTRACT.....	vii
ABSTRAK	viii
PRAKATA.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Hasil Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Kinerja.....	14
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	21
2.1.4 <i>Employee Engagement</i>	26
2.1.5 Kompensasi	31
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya.....	34
2.3 Model Penelitian	41
2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	42
2.3.2 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja	42
2.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	43
2.4 Hipotesis.....	43
BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	44
3.1.1 Definisi Operasional.....	44
3.1.2 Pengukuran Variabel	45
3.2 Penentuan Populasi dan Sampel.....	49
3.2.1 Populasi	49

3.2.2	Sampel	49
3.3	Teknik Pengumpulan Data	50
3.3.1	Jenis Data	50
3.3.2	Sumber Data	51
3.3.3	Pengumpulan Data	51
3.4	Teknik Analisis Data	52
3.4.1	Analisis Statistik Deskriptif	53
3.4.2	Analisis Inferensial	54
3.4.3	Uji Persyaratan Analisis	54
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	61
4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	61
4.1.1	Deskripsi Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia	61
4.2	Deskripsi Data Penelitian	62
4.2.1	Karakteristik Menurut Jenis Kelamin	62
4.2.2	Karakteristik Menurut Usia	63
4.2.3	Karakteristik Menurut Lama Masa Kerja.....	63
4.3	Analisa Deskriptif	64
4.3.1	Analisis Data Deskriptif Variabel Kinerja.....	64
4.3.2	Analisis Data Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja.....	68
4.3.3	Analisis Data Deskriptif Variabel <i>Employee Engagement</i>	75
4.3.4	Analisis Data Deskriptif Variabel Kompensasi	81
4.4	Analisis Inferensial.....	85
4.4.1	Uji Kualitas Data	86
4.5	Pembahasan	96
4.5.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	96
4.5.2	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja	97
4.5.3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	98
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	100
5.1	Simpulan.....	100
5.2	Keterbatasan Penelitian	101
5.3	Saran.....	101
	DAFTAR PUSTAKA.....	104
	RIWAYAT HIDUP.....	108
	LAMPIRAN.....	109

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Penilaian Kinerja Perawat RSUD Universitas Kristen Indonesia.....	3
Tabel 2.	Data Hasil Prasurvei Kinerja.....	4
Tabel 3.	Data Hasil Prasurvei Variabel Lingkungan Kerja	5
Tabel 4.	Data Hasil Prasurvei Variabel Employee Engagement	7
Tabel 5.	Data Hasil Prasurvei Variabel Kompensasi.....	8
Tabel 6.	Matriks Penelitian Terdahulu	39
Tabel 7.	Pengukuran Variabel Kinerja	46
Tabel 8.	Pengukuran Variabel Lingkungan Kerja	46
Tabel 9.	Pengukuran Variabel Employee Engagement	47
Tabel 10.	Pengukuran Variabel Kompensasi.....	47
Tabel 11.	Skor Item Instrumen.....	48
Tabel 12.	Kisi-Kisi Instrumen Pengukuran Variabel.....	48
Tabel 13.	Skala Pengukuran Likert	53
Tabel 14.	Interpretasi Nilai Presentase Responden	54
Tabel 15.	Karakteristik Menurut Jenis Kelamin	62
Tabel 16.	Karakteristik Menurut Usia	63
Tabel 17.	Karakteristik Menurut Lama Masa Kerja.....	64
Tabel 18.	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Dimensi Task Performance.	65
Tabel 19.	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Dimensi Contextual Performance	66
Tabel 20.	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Dimensi Counterproductive Performance	67
Tabel 21.	Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Dimensi Lingkungan Kerja Fisik.....	69
Tabel 22.	Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik	72
Tabel 23.	Analisis Deskriptif Variabel Employee Engagement Dimensi Vigor	75
Tabel 24.	Analisis Deskriptif Variabel Employee Engagement Dimensi Dedication	78
Tabel 25.	Analisis Deskriptif Variabel Employee Engagement Dimensi Adsorption.....	79
Tabel 26.	Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Dimensi Kualitas Kompensasi	82
Tabel 27.	Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Dimensi Keadilan Kompensasi	83
Tabel 28.	Nilai Loading Factor	87
Tabel 29.	Fornell–Larcker Criterion	89
Tabel 30.	Average Variance Extracted (AVE)	89
Tabel 31.	Cronbach’s alpha dan Composite Reliability	90
Tabel 32.	Nilai Koefisien Determinasi.....	91
Tabel 33.	Nilai Q-Square.....	91
Tabel 34.	Uji Model Fit.....	92
Tabel 35.	Nilai Original Sample.....	93
Tabel 36.	Nilai Uji T	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model Penelitian	42
Gambar 2. Outer Model	86
Gambar 3. Inner Model	95

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	
Lampiran 2. Tabulasi Data Kuesioner.....	
Lampiran 3. Hasil Karakteristik Responden dan Data Deskriptif	
Lampiran 4 Hasil Output SmartPLS 4.0	