

## Pengaruh Program Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada RSUD Simpang Lima Gumul

Mawar Ratih Kusumawardani<sup>a</sup>, Brahma Wahyu Kurniawan<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Universitas Islam Kadiri, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Indonesia.

Email: [mawarratih@uniskadediri.ac.id](mailto:mawarratih@uniskadediri.ac.id)

<sup>b</sup> Universitas Islam Kadiri, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Indonesia.

Email: [brahmawahyu@uniskadediri.ac.id](mailto:brahmawahyu@uniskadediri.ac.id)

---

### ABSTRAK

**Tujuan penelitian** – Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh program kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada pegawai (back office) Rumah Sakit Umum Daerah Simpang Lima Gumul

**Desain/Metodologi/Pendekatan** – Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Simpang Lima Gumul. Pengambilan sampel menggunakan teknik Non Probability Sampling dengan metode Purposive Sampling, sampel pada penelitian ini adalah 100 orang. Variabel-variabel yang dipakai dalam menyusun pernyataan diantaranya variabel tentang program kesejahteraan pegawai, kepuasan kerja dan juga kinerja pegawai dengan skala Likert 1-5.

**Temuan** – Pada penelitian ini diketahui bahwa 1) program manfaat ekonomi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, 2) program manfaat fasilitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja, 3) program manfaat ekonomi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 4) program manfaat fasilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 5) Program manfaat ekonomi secara tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi, 6) Program manfaat fasilitas secara tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi, 7) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

**Keterbatasan penelitian** – Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu: 1) penelitian ini hanya menggunakan variabel program kesejahteraan pegawai, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai, sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan adanya penambahan variabel-variabel seperti moral pegawai, komitmen organisasi, turnover pegawai dan lain-lainya.

**Originality/value** – Penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi dan kinerja pegawai sebagai variabel terikatnya sehingga penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya.

**Keywords** : program manfaat ekonomi, program manfaat fasilitas, kepuasan kerja, kinerja pegawai

---

### ABSTRACT

**Research objectives** - This study aims to examine the effect of employee welfare programs on employee performance through job satisfaction on employees (back office) Simpang Lima Gumul Regional General Hospital

**Design/Methodology/Approach** – The population used in this study were all employees at the Simpang Lima Gumul Regional General Hospital. Sampling used the Non Probability Sampling technique with the Purposive Sampling method, the sample in this study was 100 people. The variables used in compiling the statement include variables regarding employee welfare programs, job satisfaction and also employee performance with a Likert scale of 1-5.

**Findings** - In this study it is known that 1) economic benefit programs have no effect on job

*satisfaction, 2) facility benefit programs have an effect on job satisfaction, 3) economic benefit programs have an effect on employee performance, 4) facility benefit programs have an effect on employee performance, 5) Economic benefit programs indirectly influence employee performance with job satisfaction as a moderating variable, 6) Facility benefit programs indirectly influence employee performance with job satisfaction as a moderating variable, 7) job satisfaction affects employee performance*

**Research Limitations** - *The limitations of this study are: 1) this research only uses employee welfare program variables, job satisfaction, and employee performance, so that for further research it is hoped that additional variables such as employee morale, organizational commitment, employee turnover and others will be expected.*

**Originality/value** – *This study uses job satisfaction as a moderating variable and employee performance as the dependent variable so that this research is different from previous research.*

**Keywords:** *Economic Benefit Program, Facility Benefit Program, Job Satisfaction, Employee Performance*

---

## **PENDAHULUAN**

Kesejahteraan pegawai merupakan support system yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai baik secara finansial maupun non finansial yang mampu mempengaruhi dedikasi dan loyalitas pegawai pada organisasi. kesejahteraan pegawai juga dianggap sebagai bentuk perhatian organisasi kepada pegawai untuk meningkatkan taraf hidup mereka. Organisasi beranggapan bahwa dengan taraf hidup yang lebih baik pegawai akan terbebas dengan segala beban kehidupan sehari-hari sehingga fokus pikiran mereka bisa sepenuhnya dikontribusikan pada organisasi. Tujuan dibentuknya program kesejahteraan pegawai salah satunya adalah agar pegawai merasakan lingkungan kerja yang sangat kondusif sehingga mereka mampu bekerja dengan perasaan yang bahagia, nyaman dan juga aman. Jika hal tersebut terwujud maka bisa dikatakan bahwa pegawai merasakan kepuasan kerja.

Adapun penelitian yang pernah dilakukan oleh (Ramadhany, HAbsji, & Mukzam, 2013) menyatakan bahwa program kesejahteraan pegawai merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai bentuk kebijakan yang bersifat komplementer dengan gaji yang diterima secara material maupun non material, dimana program kesejahteraan yang diberikan dianggap sebagai bentuk apresiasi organisasi terhadap hasil kerja keras yang telah dilakukan oleh pegawai. Program kesejahteraan pegawai diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhany, dkk, penelitian yang dilakukan oleh (Kumari & Tatareddy, 2014) menyatakan bahwa kesejahteraan pegawai mampu meningkatkan kepuasan kerja mereka dalam organisasi, pegawai dapat menikmati pekerjaan mereka karena organisasi mampu memberikan kenyamanan pada mereka saat berada di dalam organisasi. Hasil penelitian yang juga dilakukan oleh (Tessema, Ready, & Embaye, 2013) dimana peningkatan secara signifikan kepuasan kerja dipengaruhi oleh kesejahteraan kerja yang diperoleh pegawai dalam organisasi. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hermanto & Darmanah, 2020) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa program kesejahteraan pegawai kurang begitu efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Dampak pemberian program kesejahteraan pegawai tidak hanya untuk meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga secara signifikan diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan tersebut terjadi karena pegawai akan merasakan perhatian penuh dari organisasi melalui program kesejahteraan yang dilakukan mampu memberikan dukungan baik dalam kehidupan sehari-hari mereka baik itu dalam lingkungan organisasi maupun di luar organisasi. Penelitian yang pernah dilakukan oleh (Sastera & Mauludin, 2018) juga menyatakan bahwa peningkatan kerja pegawai mengalami peningkatan signifikan dengan adanya program kesejahteraan pegawai, dimana pegawai akan berupaya penuh memberikan semua tenaga dan

pikiran mereka untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Waititu, 2017) yang menyatakan bahwa kesejahteraan pegawai mampu memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan produktifitas kinerja.

Seperti paparan yang dijelaskan diatas bahwa program kesejahteraan pegawai secara signifikan telah dilakukan di ruang lingkup organisasi demi terwujudnya tujuan organisasi, salah satunya adalah program kesejahteraan pegawai yang direalisasikan oleh Rumah Sakit Umum Daerah Si,pang Lima Gumul. Rumah Sakit Uumum Daerah Simpang Lima Gumul merupakan instansi publik yang bergerak dibidang jasa pelayanan kesehatan unggulan di Kabupaten Kediri yang berkomitmen untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang bermutu dan paripurna. Komitmen tersebut bisa tercapai dengan maksimal, jika didukung oleh kondisi keuangan yang stabil, dan juga diimbangi oleh sumber daya yang berkualitas salah satunya yaitu pegawai. Pegawai memiliki peran yang penting dalam instansi karena mereka bertugas untuk memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat dengan memanfaatkan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien sehingga mereka menjadi sorotan utama. Hal tersebut menandakan bahwa pegawai mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam keberhasilan rumah sakit, sehingga kesejahteraan mereka sangat penting untuk diperhatikan. Kesejahteraan pegawai merupakan program yang diberikan pihak rumah sakit sebagai upaya untuk memberikan fasilitas terbaik guna memberikan rasa bahagia pada pegawai sehingga mereka akan merasa nyaman dalam menjalankan aktivitas mereka sehari-hari.

Dari observasi yang dilakukan secara langsung dalam kepada beberapa responden didapatkan bahwa pihak rumah sakit dalam hal ini telah memberikan program kesejahteraan bagi para pegawai, baik dalam bentuk materi ataupun non materi. Mereka merasakan manfaat yang positif dengan adanya program kesejahteraan tersebut, karena sangat membantu dalam pemenuhan kebutuhan akan finansial dan juga kebutuhan secara psikologi dengan manfaat fasilitas yang diberikan oleh pihak rumah sakit. Pernyataan tersebut seharusnya dapat membawa dampak positif terciptanya kepuasan kerja bagi mereka di dalam rumah sakit sehingga hal ini juga akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja mereka. Untuk meyakinkan akan hal tersebut maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut apakah program kesejahteraan pegawai mampu mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi, kinerja karyawan sebagai variabel terikat, dan berfokus pada manfaat ekonomi dan manfaat fasilitas sehingga mampu menjadi pembeda dengan penelitian yang sudah ada, dimana penelitian sebelumnya hanya melakukan penelitian secara langsung antara program kesejahteraan pegawai terhadap kepuasan kerja atau dengan kinerja pegawai.

## **KAJIAN PUSTAKA/LITERATURE REVIEW**

### **Program Kesejahteraan Pegawai**

Program kesejahteraan pegawai biasanya diberikan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menjalani kehidupan yang berkelanjutan sehingga pegawai merasa nyaman bekerja. Tujuan mendasar dari program kesejahteraan kerja untuk meningkatkan kehidupan pegawai dan menambah kebahagiaan. Program kesejahteraan kerja dianggap sebagai “investasi bijaksana” yang akan menghasilkan keuntungan alam bentuk efisiensi yang lebih besar (Ramadhany et al., 2013).

Program kesejahteraan pegawai dapat diartikan sebagai upaya menjadikan hidup lebih layak bagi pekerja. Upaya tersebut didasarkan pada undang-undang atau beberapa hal tentang kebutuhan karyawan esuai dengan kehidupan sehari-hari (Sastera & Mauludin, 2018). Program imbalan kerja juga bisa diartikan sebagai bagian dari sistem remunerasi tambahan dalam bentuk uang tunai, asuransi, layanan kepada pegawai, tunjangan hari tua atau beberapa biaya yang dikeluarkandi luar pekerjaan.

Menurut (Ramadhany et al., 2013) program imbalan kerja merupakan penghargaan yang diberikan kepada pegawai tidak hanya sebagai pegawai. biasanya penghargaan ini bukan karena kinerja pegawai melainkan diberikan karena status atau kelas pegawai, dan masa kerja karyawan. program imbalan dibagi menjadi 3 yaitu: program manfaat untuk kebutuhan sosial

(dana pensiun, asuransi jiwa, pinjaman usaha, penitipan anak), program manfaat untuk kebutuhan kerja (makan, minum, olahraga, ibadah), program manfaat yang berkaitan dengan status pegawai (mobil perusahaan, tunjangan pekerjaan, uang hiburan).

Program kesejahteraan pegawai tidak hanya didasarkan pada kinerja pegawai tetapi berdasarkan status pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan kebutuhan pribadinya untuk menjalani kehidupan yang lebih baik. Kesimpulan dari penjelasan di atas bahwa program kesejahteraan pegawai merupakan tunjangan yang diperoleh pegawai selain gaji yang diterima. Program tunjangan ini diperoleh pegawai karena kedudukan mereka di dalam perusahaan. Tujuan utama diadakannya program kesejahteraan pegawai adalah untuk meningkatkan kenyamanan dan taraf hidup pegawai agar lebih berkualitas, dimana manfaat yang diperoleh dapat berupa uang, fasilitas fisik dan non fisik, maupun pelayanan baik itu untuk karyawan atau keluarga karyawan.

Adapun jenis program kesejahteraan pegawai menurut (StalmaĽekovĀ, GenzorovĀ, & ĀSorejovĀ, 2017) adalah sebagai berikut:

No.	Program Manfaat Ekonomi	Program Manfaat Fasilitas	Program Manfaat Pelayanan
1.	Uang pensiunan	Tempat ibadah	Kesehatan (dokter&rumah sakit)
2.	Uang makan	Kantin	Mobil jemputan
3.	Uang transport	Koperasi	Penitipan bayi
4.	Tunjangan hari raya	Tempat olahraga	Bantuan hukum
5.	Bonus	Tempat kesenian	Penasihat keuangan
6.	Uang duka	Pendidikan/seminar/training	Asuransi
7.	Pakaian dinas	Cuti	Kredit rumah
8.	Uang dinas		

Di dalam penelitian yang dilakukan oleh (Rachmayanti & Novadjaja, 2003) tujuan pemberian program kesejahteraan pegawai antara lain sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan loyalitas dan dedikasi pegawai terhadap organisasi
- 2) Memberikan jaminan atas pemenuhan kebutuhan hidup bagi pegawai beserta keluarganya
- 3) Memotivasi semangat kerja, disiplin, dan produktivitas kerja pegawai.
- 4) Meminimalisir tingkat absensi dan *turnover* pegawai
- 5) Mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif dan kompetitif
- 6) Menjaga kelancaran pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan
- 7) Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan
- 8) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 9) Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di Indonesia
- 10) Mengurangi kecelakaan dan kerusakan dalam penggunaan peralatan organisasi
- 11) Meningkatkan kualitas taraf hidup pegawai beserta keluarganya

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang yang dialami oleh seseorang karena harapan akan penghasilan atau kompensasi akan terpenuhi. Oleh karena itu, pandangan dan juga perasaan individu terhadap pekerjaan harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjaannya dengan kata lain karyawan tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerja mereka agar produktifitas terus ditingkatkan. Salah satu teori kepuasan kinerja adalah teori dua faktor Herzberg dalam (Mariati. Mauludin Hanif, 2018) sebagai berikut:

- 1) Kondisi *ekstrinsik* kerja yang meliputi: gaji, keamanan kerja, kondisi kerja. Apabila kondisi tersebut tidak ada akan menimbulkan ketidakpuasan kerja pada karyawan. Kondisi ini disebut dengan kondisi *dissatisfiers* atau faktor kebersihan.

- 2) Kondisi *instrinsik* kerja yang meliputi: pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, pengembangan pribadi. Jika kondisi tersebut ada, mungkin berfungsi sebagai motivator yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik, tetapi jika kondisi tersebut tidak ada maka tidak akan menimbulkan ketidakpuasan.

### Kinerja Karyawan

Tujuan perusahaan dapat tercapai jika kinerja pegawai sesuai dengan harapan perusahaan. Jika kinerja pegawai lebih rendah dari harapan perusahaan maka tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Sehingga kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam (Ramadhany et al., 2013) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

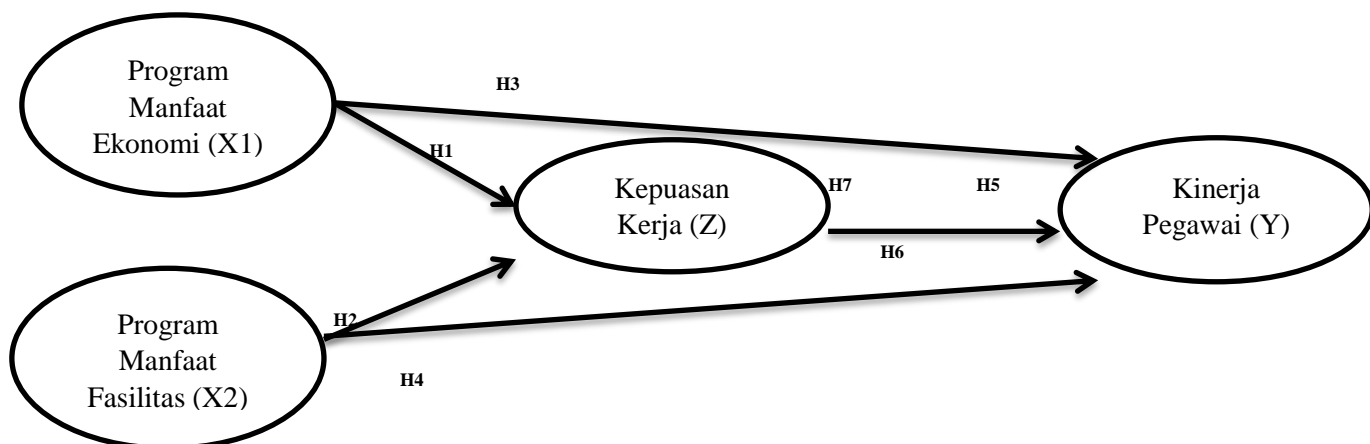
Menurut (Rachmayanti & Novadjaja, 2003), kinerja pegawai dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 2) Kualitas hasil kerja yaitu mutu yang harus dihasilkan/baik tidaknya. Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya dan hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- 3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Menurut beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat pelaksanaan pekerjaan sebagai kewajiban pegawai yang menunjukkan baik secara kualitas maupun kuantitas hasil pekerjaan yang telah dilakukan yang memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### Kerangka Konseptual

Gambar 1  
Kerangka Konseptual



### Hipotesis

H1: Terdapat Pengaruh Program Manfaat Ekonomi Terhadap Kepuasan Kerja

H2: Terdapat Pengaruh Program Manfaat Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja

- H3: Terdapat Pengaruh Program Manfaat Ekonomi Terhadap Kinerja Pegawai  
H4: Terdapat Pengaruh Program Manfaat Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai  
H5: Terdapat Pengaruh Program Manfaat Ekonomi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja  
H6: Terdapat Pengaruh Program Manfaat Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja  
H7: Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

## METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Simpang Lima Gumul. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan metode *Purposive Sampling*, dengan pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh peneliti yaitu:

- 1) Pegawai PNS dan non PNS bagian *back office*
- 2) Masa kerja diatas 1 tahun
- 3) Pegawai yang sudah mendapatkan program kesejahteraan pegawai dari rumah sakit, sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah 100 orang.

## Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuisioner menggunakan *Google Form*. Variabel-variabel yang dipakai dalam menyusun pernyataan diantaranya variabel tentang program kesejahteraan pegawai, kepuasan kerja dan juga kinerja pegawai dengan skala *Likert* 1-5. Kuisioner ini dibagikan kepada responden yaitu pegawai *back office* Rumah Sakit Simpang Lima Gumul baik pegawai tetap dan pegawai kontrak yang bekerja diatas 1th. Pembagian *Link Google Form* dilakukan oleh pihak Diklat Rumah Sakit Simpang Lima Gumul yang sebelumnya sudah berkoordinasi dengan peneliti tentang bagaimana mekanisme pengisian dan batas waktu pengisian.

## Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan menggunakan program *SPSS*. Adapun di dalamnya terdapat:

- 1) Uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas
- 2) Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heterokeastisitas
- 3) Analisis jalur dengan menggunakan uji sobel

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Intrumen Penelitian

##### 1. Uji Validitas

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Sig (2-Tailed)	Probabilitas	Keterangan
Program Manfaat Ekonomi _1	0,000	0,05	Valid
Program Manfaat Ekonomi _2	0,000	0,05	Valid
Program Manfaat Ekonomi _3	0,000	0,05	Valid
Program Manfaat Ekonomi _4	0,000	0,05	Valid
Program Manfaat Ekonomi _5	0,000	0,05	Valid
Program Manfaat Ekonomi _6	0,000	0,05	Valid
Program Manfaat Fasilitas _1	0,000	0,05	Valid
Program Manfaat Fasilitas _2	0,000	0,05	Valid

Program Manfaat Fasilitas _3	0,000	0,05	Valid
Program Manfaat Fasilitas _4	0,000	0,05	Valid
Kepuasan Kerja _1	0,000	0,05	Valid
Kepuasan Kerja _2	0,000	0,05	Valid
Kepuasan Kerja _3	0,000	0,05	Valid
Kepuasan Kerja _4	0,000	0,05	Valid
Kepuasan Kerja _5	0,000	0,05	Valid
Kinerja Pegawai _1	0,000	0,05	Valid
Kinerja Pegawai _2	0,000	0,05	Valid
Kinerja Pegawai _3	0,000	0,05	Valid
Kinerja Pegawai _4	0,000	0,05	Valid

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha-Cronbach	Kriteria	Keterangan
Program Manfaat Ekonomi	0,757	0,60	Reliabel
Program Manfaat Fasilitas	0,885	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,844	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,799	0,60	Reliabel

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas**

Komolgorov-smirnov	Standar	Keterangan
0,200	>0,05	Normal

Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *kolmogorov smirnov* pada tabel 3 diketahui bahwa nilai *asym sig (2-tailed)* sebesar  $0,200 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

### 2. Uji Multikolonieritas

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Program Manfaat Ekonomi	0,384	2,499	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Program Manfaat Fasilitas	0,255	3,813	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Kepuasan Kerja	0,261	3,347	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Kinerja Pegawai	0,391	2,555	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Hasil uji multikolonieritas pada tabel 4 diketahui bahwa seluruh variabel bebas, bebas dari multikolonieritas dengan tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$

### 3. Uji Heterokedastisitas

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Variabel	Sig	Keterangan
Program Manfaat Ekonomi	0,277	Tidak Heteroskedastisitas
Program Manfaat Fasilitas	0,785	Tidak Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,294	Tidak Heteroskedastisitas
Kinerja Pegawai	0,764	Tidak Heteroskedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas pada tabel 5 diketahui bahwa seluruh variabel bebas yang dipakai memiliki nilai sig > 0,05, sehingga model regresi yang digunakan tidak terdapat heterokedastisitas

### Pengujian Hipotesis Uji Hipotesis

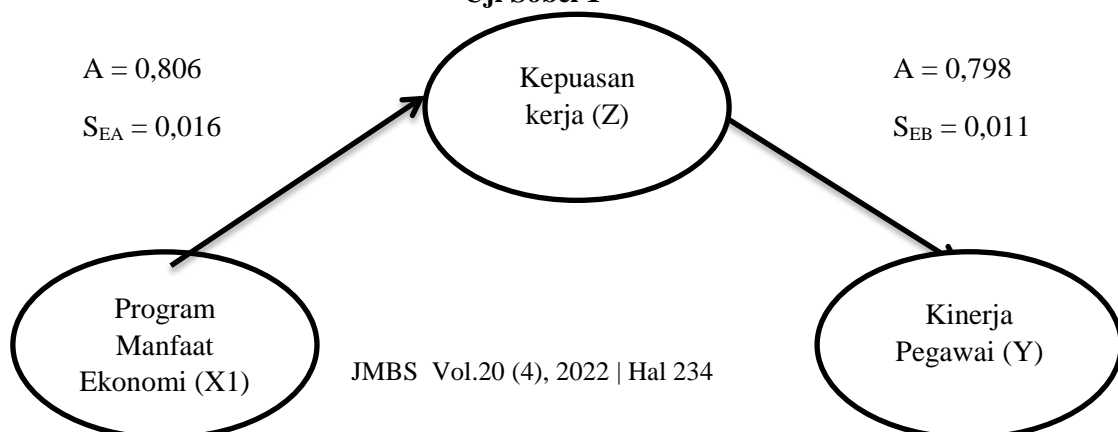
**Tabel 6**  
**Program Manfaat Ekonomi (X1), Program Manfaat Fasilitas (X2)  
Terhadap Kepuasan Kerja (Z)**

Variabel		Stand. Coeff	Sig	Keputusan Hipotesis
Bebas	Terikat			
Program Manfaat Ekonomi (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	0,027	0,773	Ditolak
Program Manfaat Fasilitas (X2)		0,965	0,000	Diterima
R : 0,991				
R Square : 0,982				

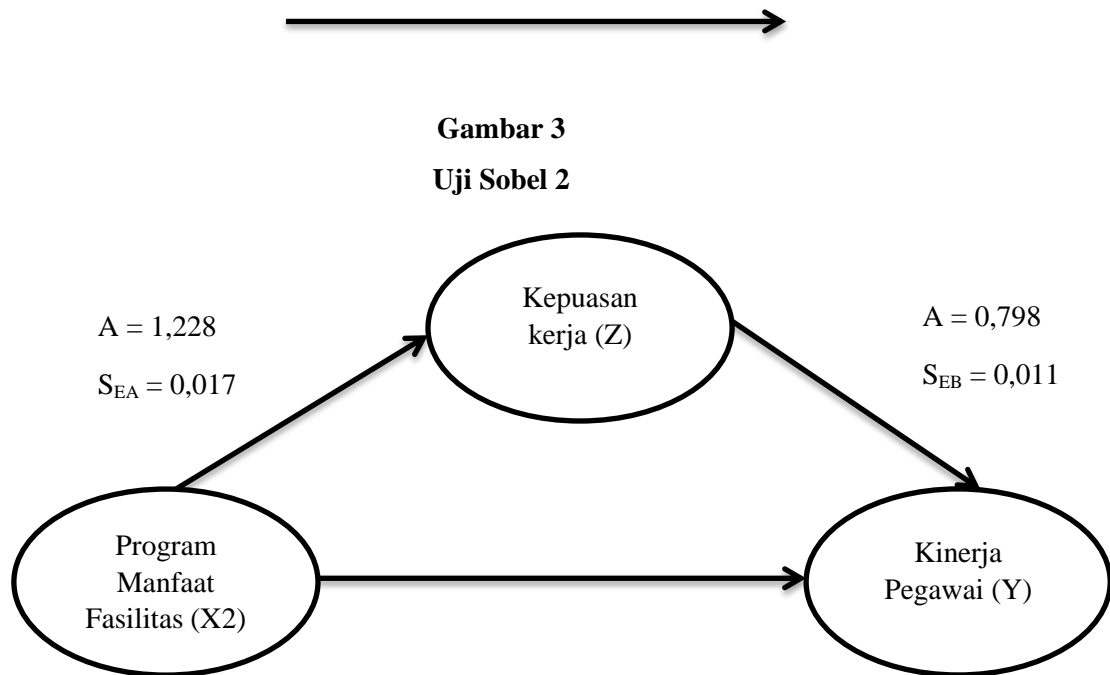
**Tabel 7**  
**Program Manfaat Ekonomi (X1), Program Manfaat Fasilitas (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel		Stand. Coeff	Sig	Keputusan Hipotesis
Bebas	Terikat			
Program Manfaat Ekonomi (X1)	Kinerja Pegawai (Y)	0,686	0,000	Diterima
Program Manfaat Fasilitas (X2)		0,212	0,001	Diterima
Kepuasan Kerja (Z)		0,528	0,000	Diterima
R : 0,998				
R Square : 0,996				

**Gambar 2**  
**Uji Sobel 1**







Gambar 3  
Uji Sobel 2

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Program Manfaat Ekonomi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Program kesejahteraan pegawai yang berkaitan dengan manfaat ekonomi merupakan program yang sangat berharga bagi pegawai yang diberikan oleh pihak rumah sakit karena melalui program tersebut pegawai berharap kualitas kehidupan mereka akan meningkat seiring dengan peningkatan finansial mereka. Namun jika dikaitkan dengan kepuasan kerja mereka saat di rumah sakit, program kesejahteraan pegawai yang berkaitan dengan ekonomi tidak mempunyai pengaruh, karena manfaat ekonomi yang mereka dapatkan tidak mengubah persepsi mereka tentang bagaimana kondisi lingkungan kerja mereka, dan bagaimana tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut dibuktikan dengan tingkat signifikansi 0,773. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hermanto & Darmanah, 2020) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa program kesejahteraan pegawai kurang begitu efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja.

### Pengaruh Program Manfaat Fasilitas (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Kelengkapan fasilitas yang diberikan oleh rumah sakit kepada pegawai sangat mendukung segala aktivitas mereka. Aktivitas yang mereka kerjakan yang berkaitan dengan penyelesaian tanggung jawab bisa terselesaikan dengan tepat waktu dan sesuai dengan target yang diharapkan karena pihak rumah sakit sangat mendukung penuh dengan pemberian fasilitas yang lengkap dan dengan kualitas yang terbaik. Kondisi tersebut membuat kepuasan kerja pegawai di rumah sakit meningkat. Hal tersebut dibuktikan dengan tingkat signifikansi 0,000 dan juga hasil penelitian dari (Kumari & Tatareddy, 2014).

### Pengaruh Program Manfaat Ekonomi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Peningkatan kinerja pegawai merupakan indikator penting yang harus menjadi fokus utama rumah sakit agar tujuan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan yang sempurna bisa terwujud. Salah satu cara yang dilakukan oleh pihak rumah sakit dalam upaya peningkatan kinerja pegawai adalah dengan memberikan manfaat ekonomis yang diharapkan mampu menaikkan taraf hidup pegawainya sehingga dengan kehidupan yang layak secara tidak langsung mereka akan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Manfaat ekonomis yang

diberikan oleh rumah sakit kenyataannya mampu membuat peningkatan kinerja para pegawainya, hal ini juga dibuktikan dengan hasil signifikansi sebesar 0,000 dan juga didukung oleh hasil penelitian dari (Pratiwi, Telagawathi, Mertaningrum, & Ariasih, 2019).

#### **Pengaruh Program Manfaat Fasilitas (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Manfaat fasilitas yang disediakan oleh rumah sakit diharapkan mampu menunjang kinerja pegawai, dimana pegawai diharapkan tidak merasakan kejenuhan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan maksimal sehingga peningkatan kinerja bisa tercapai. Hal itulah yang dirasakan oleh para pegawai di rumah sakit dengan dibuktikan dengan hasil signifikansi sebesar 0,001 dan juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi et al., 2019) yang menyatakan bahwa manfaat fasilitas mempunyai dampak yang besar bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas mereka.

#### **Pengaruh Program Manfaat Ekonomi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)**

Hasil dari uji sobel 1 diketahui bahwa kepuasan kerja mampu memediasi program manfaat ekonomi terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai sobel sebesar 41,377 > nilai Z sebesar 1,96. Hal tersebut dikarenakan program manfaat ekonomi yang diberikan oleh pihak rumah sakit membuat pegawai merasa kondisi finansial mereka terjamin, kebutuhan hidup tercukupi sehingga membuat mereka mampu beradaptasi dengan kondisi dan lingkungan tempat mereka bekerja. Kondisi tersebut akan membuat pegawai lebih fokus dalam menyelesaikan segala bentuk tugas dan tanggungjawab mereka yang secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja mereka.

#### **Pengaruh Program Manfaat Fasilitas (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)**

Hasil dari uji sobel 2 diketahui bahwa kepuasan kerja mampu memediasi program manfaat fasilitas terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai sobel sebesar 51,187 > nilai Z sebesar 1,96. Hal tersebut dikarenakan program manfaat fasilitas pegawai membuat lingkungan kerja kondusif sehingga pegawai dapat menikmati pekerjaan mereka di rumah sakit. Perasaan senang karena menikmati pekerjaan mereka merupakan salah satu wujud bahwa hal tersebut mampu menciptakan kepuasan kerja, yang pada akhirnya secara tidak langsung membuat kinerja pegawai mengalami peningkatan yang optimal.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Peningkatan kinerja pegawai sangat dipengaruhi dari bagaimana pegawai bisa nyaman dengan lingkungan kerja mereka. Banyak faktor yang bisa membuat mereka nyaman seperti halnya gaji yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan mereka, keamanan di lingkungan rumah sakit yang sangat terjaga, pengembangan karir, dan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian. Faktor-faktor itulah yang membuat pegawai mengalami kepuasan dalam bekerja sehingga secara langsung kinerja mereka secara signifikan akan meningkat. Hal itu dibuktikan dengan hasil signifikansi sebesar 0,000 serta didukung oleh hasil penelitian dari (Mariati. Mauludin Hanif, 2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **KESIMPULAN**

Penelitian terhadap pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Simpang Lima Gumul ini dapat ditarik kesimpulan bahwa program kesejahteraan pegawai yang diterapkan oleh manajemen rumah sakit memiliki peran utama dalam membantu pegawai dalam meningkatkan kualitas hidup. Kualitas hidup mereka meningkat secara finansial yang membuat pegawai mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan penyelesaian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, pegawai beradaptasi dengan lingkungan rumah sakit sehingga mereka merasakan keamanan dan kenyamanan saat

bekerja, mampu membuat pegawai memahami tentang pekerjaan mereka, dimana hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kuantitas dan kualitas kinerja mereka.

Kesimpulan diatas merupakan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, sehingga peneliti memberikan saran agar pihak rumah sakit terus berupaya meningkatkan pemberian program kesejahteraan pegawai dengan lebih baik lagi. Program kesejahteraan yang diberikan tidak hanya dalam bentuk finansial dan dukungan psikologis, namun kedepannya juga bisa membantu dalam bentuk bantuan perlindungan hukum terhadap pegawai yang sedang mengalami permasalahan, sehingga mereka merasa pihak rumah sakit benar-benar menganggap mereka tidak hanya sebagai pegawai melainkan sebagai keluarga yang saling memiliki rumah sakit. jika hal tersebut bisa terealisasi, maka kepuasan kerja dan kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan.

#### **KETERBATASAN DAN FUTURE RESEARCH**

Penelitian ini hanya menggunakan variabel program kesejahteraan pegawai, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai, sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan adanya penambahan variabel-variabel seperti moral pegawai, komitmen organisasi, turnover pegawai dan lain-lainnya, Penelitian selanjutnya diharapkan mampu melaksanakan observasi secara langsung dengan melakukan sesi wawancara baik terhadap pegawai dan juga terhadap pimpinan sebagai salah satu metode pengumpulan data selain pendistribusian kuisioner, agar gambaran tentang latar belakang, tujuan serta hasil evaluasi dilaksanakannya program kesejahteraan pegawai bisa tergambar dengan lebih detail.

#### **REFERENSI**

- Amin, S., & Yusra, I. (2021). Pengaruh Pemberian Kesejahteraan Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Lingkungan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Padang. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 2(2), 1–15. <https://doi.org/10.32815/Jpro.V2i2.833>
- Hasibuan, T., Kooij, D. T. A. M., Kanfer, R., Demircioglu, M. A., Chen, C. A., Taguchi, Y., ... Lin, S. (2015). Pengaruh Kesejahteraan Dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pt. Timur Jaya Coldstorage Medan. *Procedia Economics And Finance*, 3(1), 571–580. Retrieved From <http://dx.doi.org/10.1016/j.childyouth.2016.11.005> <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.09.013> <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.002> <https://doi.org/10.1016/j.hkjot.2017.05.002> <http://dx.doi.org/10.1016/j.promfg.2015.07.314> <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2015.07.314>
- Hermanto, H., & Darmanah, D. (2020). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Oku Timur. *Jurnal Aktual*, 17(2), 119. <https://doi.org/10.47232/aktual.V17i2.40>
- Kumari, M. S., & Tatareddy, M. (2014). Impact Of Employee Welfare Facilities On Job Satisfaction: A Study With Reference To Secunderabad Division Of South Central Railway. *International Journal Of Economic And Business Review*, 2(12), 189–197.
- Lumbaraja, H. D., & Kom, M. (N.D.).  $A = 0.05$ .
- Mariati. Mauludin Hanif. (2018). The Influence Of Organizational Culture And Work Motivation On Employee Performance , Job Satisfaction As Intervening Variable ( Study

- On Secretariat Staff Of Pasuruan Regency ). 20(8), 30–39. <https://doi.org/10.9790/487x-2008013039>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pt. Post Indonesia Di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Pratama, A. D., & Giovanni, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Apotek Di Kota Magelang. *Inspirasi Ekonomi Jurnal Ekonomi Manajemen*, 3(4), 21–27. <https://doi.org/10.32938/Ie.V3i4.2072>
- Pratiwi, K. A., Telagawathi, N. L. W. S., Mertaningrum, N. L. P. E., & Ariasih, M. P. (2019). Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Dan Kerja Karyawan Rsup Sanglah Denpasar-Bali. *Jurnal Prospek*, 1(2), 1–15.
- Rachmayanti, A., & Novadjaja, L. H. (2003). Pengaruh Dimensi Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Magelang.
- Raj Laxmi. (2020). A Study On Employee Welfare Facilities And Its Impact On Employee Satisfaction At Hotel Industry With Special Reference To Uttarakhand. *Aegaeum Journal*, 8(6), 559–571.
- Ramadhany, M., Habsji, T. Al, & Mukzam, M. D. (2013). Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Kompartemen Sdm Pt. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2), 1–10.
- Sastera, B., & Mauludin, H. (2018). The Influence Of Employee Benefits Programson Employee Morale And Employee Performance In Pt . Cji Pasuruan. 7(5), 25–43.
- Singh Sweta. (2015). Effectiveness Of Employee Welfare In Maruti. *Journal Of Management Research And Analysis*, 2(June), 150–161.
- Sofyan, S. E., & Efendi, H. (2022). Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Komitmen Kinerja Karyawan Pada Pt. Indosat Tbk Unit Sribhawono Lampung Timur Tahun 2018. *Jurnal Riset Ekonomi Islam*, 1, 1–10.
- Stalmáľeková, N., Genzorová, T., & Āšorejová, T. (2017). Employee Benefits As One Of Factors Of Work Motivation. *Cbu International Conference Proceedings*, 5, 448–452. <https://doi.org/10.12955/Cbup.V5.964>
- Tessema, M. T., Ready, K. J., & Embaye, A. B. (2013). The Effects Of Employee Recognition , Pay , And Benefits On Job Satisfaction : Cross Country Evidence. *Journal Of Business And Economics*, 4(1), 1–12.
- Waititu, F. (2017). Effect of employee welfare programmes on employee performance: A case study of Kenya Railways Corporation. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration* /, 2(3), 611–631. Retrieved from [http://www.iajournals.org/articles/iajhrba\\_v2\\_i3\\_611\\_631.pdf](http://www.iajournals.org/articles/iajhrba_v2_i3_611_631.pdf)
- Yonathan, A. C. (2013). Yang Dimoderasi Oleh Wloc ( Kontrol Kerja ) Pada Cv . Kembang Jaya Yonathan Agung Chandra Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Pendahuluan Latar Belakang Penelitian. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 2(2).
- Yonathan, A. C. (2013). Yang Dimoderasi Oleh Wloc ( Kontrol Kerja ) Pada Cv . Kembang Jaya Yonathan Agung Chandra Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Pendahuluan Latar Belakang Penelitian. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 2(2).