

Analisis Kompensasi dengan Pemanfaatan Plafon Rawat Jalan serta Rawat Inap terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT XYZ Karawang

Compensation Analysis and Its Relationship with the Utilization of Outpatient and Inpatient Ceilings on Employee Job Satisfaction at PT XYZ Karawang

**Suhendar Nurdiansah¹, Ima Fudri Rumalutur², Muhammad Nursyah³,
Karmansyah⁴, Munib⁵, Edi Mulyadi⁶**

Program Studi Manajemen Program Pascasarjana, Universitas Islam Syekh-Yusuf^{1,2,3,4,5,6}
2407030125@students.unis.ac.id¹, 2407030131@students.unis.ac.id²,
2407030069@students.unis.ac.id³, 2407030169@students.unis.ac.id⁴,
2407030162@students.unis.ac.id⁵, emulyadi@unis.ac.id⁶

Abstract

The present investigation seeks to probe the impact of compensation, the utilization of outpatient service limits, also utilization of inpatient service limits on employee job satisfaction at PT XYZ Karawang, concurrently yet discretely. The genesis of this inquiry originates from differences in policies related to health service limits and plans for facility changes, which are expected to affect employee job satisfaction. This research executed a quantitative approach, structured via an associative investigational blueprint, with a sample totaling 78 respondents selected purposively from a total of 352 permanent employees. Data were amassed via structured questionnaires and subjected to analysis employing multiple linear regression, t-statistics, F-statistics, and the determinacy coefficient. The analytical elucidate that remuneration, the exploitation of outpatient service thresholds, and the engagement with inpatient service thresholds exert an affirmative and inferentially consequential influence upon personnel vocational contentment when assessed in isolation. When evaluated concurrently, these triad variables likewise manifest a substantial influence, accounting for 25.4% of the variance, whereas the residual 74.6% is attributable to exogenous factors beyond the purview of the present research model. These results indicate that fair compensation and adequate health facilities are crucial factors in fostering job satisfaction. The utilitarian import of this inquiry implies that management should maintain and enhance compensation policies as well as targeted health facilities to improve employee performance and loyalty.

Keywords: *compensation, outpatient ceiling, inpatient ceiling, job satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini mengkaji bagaimana kompensasi, penggunaan batas layanan rawat jalan, dan penggunaan batas layanan rawat inap memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT XYZ Karawang, secara parsial maupun simultan. Latar belakang kajian ini berawal dari perbedaan kebijakan terkait batas layanan kesehatan dan rencana perubahan fasilitas, yang diperkirakan akan memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pendekatan penelitian ini memanfaatkan paradigma kuantitatif bertipe asosiatif. Sampel penelitian terdiri atas 78 responden yang dipilih secara purposif dari total 352 karyawan tetap. Pengumpulan data dilaksanakan melalui distribusi kuesioner, selanjutnya ditelaah dengan penerapan regresi linier berganda, uji t, uji F, serta perhitungan koefisien determinasi. Output kajian empiris mengindikasikan bahwa kompensasi, pemanfaatan batas layanan rawat jalan, dan pemanfaatan batas layanan rawat inap memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial. Ketika dianalisis secara simultan, ketiga variabel tersebut tetap menunjukkan pengaruh signifikan dengan kontribusi sebesar 25,4%, sementara 74,6% residualnya diproyeksikan terpengaruh oleh konstelasi variabel eksternal di luar model analitis eksogen di luar model penelitian. Hasil ini menandakan bahwa kompensasi yang adil dan fasilitas kesehatan yang memadai merupakan faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja. Implikasi praktis dari penelitian ini, manajemen disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan kebijakan kompensasi serta fasilitas kesehatan teapat sasaran guna meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan.

Kata Kunci: *kompensasi, plafon rawat jalan, plafon rawat inap, kepuasan kerja*

<https://journal.yrpiaku.com/index.php/ceej>

e-ISSN:2715-9752, p-ISSN:2715-9868

Copyright © 2025 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license

1. Pendahuluan

Kepuasan kerja merupakan dimensi krusial yang memegang peranan signifikan dalam augmentasi produktivitas serta performa korporasi. Karyawan yang mengalami rasa kepuasan terhadap tugas-tugasnya cenderung menampilkan loyalitas yang elevated, etos kerja yang kokoh, serta komitmen profesional yang menonjol, dan kemauan untuk berkontribusi secara optimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Adapun faktor-faktor yang kerap memengaruhi kepuasan kerja meliputi kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, serta fasilitas kesejahteraan seperti jaminan kesehatan.

Saat ini, layanan rawat inap memiliki plafon biaya yang berbeda-beda sesuai dengan golongan kerja karyawan, di mana semakin tinggi level jabatan, maka semakin besar pula plafon yang diterima. Namun, banyak karyawan mengalami excess atau tagihan melebihi plafon yang ditanggung, sehingga mereka harus menanggung biaya tambahan secara pribadi. Kondisi ini menimbulkan keluhan karena dianggap tidak mencerminkan perlindungan kesehatan yang merata di antara seluruh karyawan.

Sebaliknya, layanan rawat jalan selama ini bersifat tidak terbatas (*unlimited*) di mana perusahaan menanggung seluruh biaya pengobatan tanpa batas. Fasilitas ini dirasakan sangat membantu oleh karyawan, terutama dalam menjaga kesehatan jangka panjang dan deteksi dini penyakit. Namun, seiring dengan pertimbangan efisiensi biaya operasional, perusahaan berencana melakukan perubahan kebijakan, yaitu menjadikan layanan rawat inap kelas 3 tanpa plafon (*unlimited*), sementara untuk kelas 1 dan 2 tetap diberlakukan plafon. Karyawan yang bersedia turun kelas ke kelas 3 akan mendapatkan fasilitas rawat inap tanpa batasan biaya. Sebagai konsekuensinya, layanan rawat jalan yang semula unlimited akan diberi batas plafon tertentu.

Perubahan kebijakan ini tentu menimbulkan dinamika dalam persepsi dan kepuasan karyawan. Di satu sisi, perusahaan berusaha memberikan pilihan perlindungan kesehatan yang lebih luas dengan menghapus batas plafon pada rawat inap kelas 3. Namun di sisi lain, pembatasan fasilitas rawat jalan yang sebelumnya sangat dihargai dapat menurunkan rasa puas dan aman dari karyawan, terutama bagi mereka yang rutin menggunakan layanan tersebut.

Mengingat kondisi tersebut, maka diperlukan kajian ilmiah untuk mengukur seberapa besar pengaruh batas kompensasi dan optimalisasi fasilitas layanan kesehatan, meliputi baik modalitas rawat jalan maupun rawat inap, terhadap derajat kepuasan kerja karyawan. Berlandaskan premis tersebut, kajian ini diinskripsi dengan judul “Analisis Kompensasi dan Pemanfaatan Batas Layanan Rawat Jalan dan Rawat Inap terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT XYZ Karawang.”

Berkat penelaahan ini, diharapkan dapat menyalurkan pemahaman yang lebih mendalam dan terintegrasi mengenai pengaruh regulasi remunerasi serta utilitas layanan kesehatan terhadap derajat kepuasan kerja. Di samping itu, keluaran kajian ini diharapkan mampu menyuguhkan kontribusi konseptual bagi manajemen dalam mengonstruksi regulasi yang berkeadilan, tepat sasaran, dan berdampak positif terhadap kesejahteraan karyawan serta kinerja perusahaan.

Bertolak dari elaborasi premis konseptual yang telah diuraikan, formulasi interogatif ilmiah yang menjadi sentra investigasi risalah ini adalah:

1. Sejauh mana kompensasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT XYZ Karawang?

2. Sejauh mana pemanfaatan plafon layanan rawat jalan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT XYZ Karawang?
3. Sejauh mana pemanfaatan plafon layanan rawat inap berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT XYZ Karawang?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi, pemanfaatan plafon rawat jalan, dan plafon rawat inap secara bersamaan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT XYZ Karawang?

Risalah ilmiah ini diproyeksikan guna mengelaborasi daya pengaruh determinan terhadap derajat kepuasan kerja karyawan di PT XYZ Karawang. Adapun fokus utama dari studi ini yaitu untuk mengevaluasi pengaruh kompensasi, yang dianggap sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan terhadap kinerja dan kontribusi karyawan. Selain itu, studi ini juga meneliti dampak batas layanan rawat jalan terhadap kepuasan kerja, mengingat fasilitas kesehatan memainkan peran penting dalam menjaga kesejahteraan karyawan. Kemudian, penelitian ini juga menganalisis dampak penggunaan layanan rawat inap, khususnya terkait perbedaan batas layanan dan potensi kelebihan biaya yang dapat menyebabkan ketidakpuasan. Ketiga variabel tersebut dianalisis secara simultan dengan tujuan untuk memberikan pemahaman komprehensif tentang kontribusi masing-masing variabel terhadap kepuasan kerja, sehingga mampu menyuguhkan pencerahan konseptual bagi manajemen dalam mengonstruksi kebijakan yang lebih presisi dan bermanfaat bagi karyawan maupun perusahaan.

2. Tinjauan Pustaka

Kompensasi

Kompensasi dapat dipahami sebagai berbagai manifestasi remunerasi yang diinstitusikan oleh korporasi kepada insan karyawan sebagai kompensasi atas kontribusi mereka dalam merealisasikan sasaran strategis organisasi. Kompensasi ini dapat berupa imbalan fisik atau non-fisik, termasuk imbalan langsung atau tidak langsung, dan dapat berupa manfaat finansial atau non-finansial. Secara prinsip, kompensasi diberikan secara adil dan proporsional sesuai dengan kontribusi yang diberikan. Menurut Marwansyah dalam (Sapta et al., 2024), kompensasi merupakan bentuk imbalan yang erat kaitannya dengan manfaat finansial yang diperoleh dari hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan.

Dalam konstruksi umum, rezim kompensasi tersegmentasi menjadi dua spektrum utama: Remunerasi eksplisit dan remunerasi implisit. Remunerasi eksplisit merepresentasikan entitas balas jasa secara instan dapat diinternalisasi serta dirasakan manfaatnya oleh insan karyawan, seperti gaji pokok, tunjangan, dan insentif. Gaji merupakan balas jasa rutin bagi karyawan tetap, tunjangan diberikan atas partisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan, sedangkan insentif diberikan atas kinerja yang melebihi standar. Sementara itu, kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) menurut Sofyandi dalam (Setyo Widodo & Yandi, 2022), adalah kompensasi yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan karyawan, berupa fasilitas tambahan di luar gaji, seperti rumah dinas atau layanan kesehatan gratis.

Kompensasi memiliki indikator berupa gaji pokok sesuai jabatan dan tanggung jawab, tunjangan tetap (transportasi, makan, kesehatan), serta insentif atas kinerja. Untuk kompensasi tidak langsung, indikatornya meliputi fasilitas kesehatan, fasilitas

perumahan atau tunjangan sewa, cuti berbayar, program kesejahteraan karyawan, dan penghargaan non-finansial.

Pemanfaatan Plafon Rawat Jalan

Pemanfaatan plafon rawat jalan sangat dipengaruhi oleh kualitas pelayanan, termasuk pelayanan petugas kesehatan, akses, dukungan keluarga, pengetahuan, sikap, dan peran tenaga medis. Pelayanan rawat jalan adalah layanan medis bagi pasien tanpa perlu menginap lebih dari 24 jam, mencakup aspek promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Layanan ini mencakup pemeriksaan, diagnosis, dan terapi, dan diselenggarakan oleh rumah sakit, puskesmas, atau klinik (Warzukni & Armiatin, 2022).

Sementara itu, modalitas layanan rawat jalan terstratifikasi menjadi dua taksonomi esensial: rawat jalan strata primair dan rawat jalan strata lanjut. Rawat jalan strata primair mencakup layanan non-spesialis yang diberikan di fasilitas kesehatan dasar, dengan tujuan melakukan observasi, menetapkan diagnosis, dan memberikan pengobatan. Sebaliknya, modalitas rawat jalan strata lanjut diinstitusikan melalui mekanisme rujukan dari pranata layanan rawat jalan strata primair, kecuali pada skenario-skenario spesifik yang terinkorporasi dalam kerangka regulatif positif, seperti tertuang dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 71 Tahun 2013 perihal Pelayanan Kesehatan pada ranah Program Jaminan Kesehatan Nasional.

Secara generik, pelayanan rawat jalan berperan dalam menyediakan layanan kesehatan individual yang bersifat komprehensif. Spektrum fungsinya meliputi pemberian terapi serta proses pemulihan yang berlandaskan standar rumah sakit, pengawetan sekaligus peningkatan kapasitas kesehatan individu selaras dengan indikasi medis, serta implementasi intervensi promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Di samping itu, pelayanan rawat jalan memanifestasikan peran sebagai instrumen edukasi dan pelatihan bagi tenaga kesehatan demi optimalisasi kapabilitas mereka dalam pelayanan. (UU RI No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit)".

Pemanfaatan Plafon Rawat Jalan diukur melalui indikator kualitas pelayanan medis, kemudahan akses fasilitas, dukungan keluarga, pengetahuan pasien, sikap terhadap layanan, ketersediaan tenaga medis, kelengkapan layanan (promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif), serta prosedur administrasi yang sederhana.

Pemanfaatan Plafon Rawat Inap

Pemanfaatan plafon rawat inap penting untuk menunjang kenyamanan dan keselamatan pasien. Dalam penerapan Kelas Rawat Inap Standar (KRIS JKN), plafon harus memenuhi standar keamanan dan kebersihan. Bahan seperti gypsum digunakan untuk melindungi pasien dari benturan, mengurangi risiko cedera, serta mendukung pencahayaan dan sirkulasi udara ruangan (Felice & Damayantie, 2024). Standar plafon ruang rawat inap harus memperhatikan aspek estetika, fungsionalitas, kemudahan perawatan, ketahanan terhadap kelembaban, dan kualitas udara. Desain plafon juga mendukung ventilasi dan sistem penghawaan buatan, seperti penggunaan blower di ruang basement (Ramadhan et al., 2021).

Pemanfaatan Plafon Rawat Inap mencakup indikator kenyamanan ruang, keamanan pasien, sirkulasi udara dan ventilasi, kualitas dan estetika material plafon, fungsionalitas, kemudahan perawatan, serta kepatuhan pada standar nasional rumah sakit dan KRIS JKN.

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja menurut Mangkunegara merupakan unsur yang dapat mendukung atau menghambat karyawan dalam kaitannya dengan pekerjaan mereka. Sementara itu, Hasibuan dalam (Amalia & Permata Sari, 2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional positif terhadap pekerjaan, yang dicerminkan melalui antusiasme kerja, disiplin, dan pencapaian kinerja. Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan performativitas yang lebih superior. Resonansi pandangan serupa juga dieksposisi oleh Luthan (2008) yang mengidentifikasi enam faktor kepuasan kerja: kompensasi yang adil dan memadai, pekerjaan yang menantang, promosi sebagai peluang untuk mengemban tanggung jawab yang lebih luas, sokongan kolegal, supervisi yang arif disertai kepedulian, serta atmosfer kerja yang kondusif dan bernilai guna.

Derajat kepuasan kerja karyawan diukur berdasarkan indikator gaji yang adil, pekerjaan yang menantang, peluang promosi, hubungan kerja yang harmonis, pengawasan yang efektif, kondisi kerja yang nyaman, pengakuan prestasi, dan keseimbangan kerja-kehidupan pribadi.

3. Metode

Kajian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif berdesain asosiatif guna mengkaji derajat sejauh mana variabel independen, yaitu kompensasi (X^1), penggunaan batas rawat jalan (X^2), dan penggunaan batas rawat inap (X^3), mempengaruhi variabel dependen kepuasan kerja karyawan (Y). Penghimpunan data dilaksanakan melalui pendistribusian kuesioner tertutup kepada responden yang memenuhi kriteria spesifik.

Populasi

Menurut Suriani dkk., (2023), Populasi penelitian diartikulasikan sebagai himpunan totalitas individu, objek, ataupun peristiwa yang mengemban atribut tertentu dan menjadi sentra observasi, dari mana konstruksi inferensial kemudian diekstraksi. Pada risalah ini, populasi dimaknai pada semua 352 karyawan tetap PT XYZ Karawang. Mengingat ukuran populasi yang besar dan fakta bahwa tidak semua karyawan memiliki pengalaman langsung dengan kebijakan batas layanan kesehatan, Oleh karena itu, penelitian ini mengimplementasikan teknik pengambilan sampel secara purposif. Teknik purposif tersebut merepresentasikan metode seleksi partisipan yang berlandaskan pada prinsip atau tolok ukur khusus yang harmonis dengan tujuan penelitian, seperti memiliki pengalaman kerja paling tidak satu tahun dan pernah memanfaatkan layanan rawat jalan maupun rawat inap.

Ukuran sampel dalam risalah ini ditetapkan melalui aplikasi rumus Slovin dengan toleransi galat sebesar 10%. Adapun formulasi matematis Slovin yang dieksplorasi tersaji sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel
N = jumlah populasi (352 orang)
e = tingkat kesalahan (0,1)

$$n = \frac{352}{1 + 352(0,1)^2} = \frac{352}{1 + 352(0,01)} = \frac{352}{1 + 3,52} = \frac{352}{4,52} \approx 77,88$$

Merujuk pada kalkulasi di atas, kuantum responden yang diinkorporasikan dalam risalah ini berjumlah 78 partisipan (Antoro, 2024). Data yang terakuisisi melalui instrumen kuesioner kemudian dieksaminasi melalui spektrum pengujian statistik, meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan regresi linier berganda. Uji t diproyeksikan untuk penelaahan parsial, uji F diimplementasikan untuk analisis simultan dalam mendeteksi daya pengaruh antarvariabel, sementara koefisien determinasi (R^2) dimanfaatkan guna mengkalkulasi proporsi kontribusi variabel prediktor terhadap variabel kriterion.

Tahap Perencanaan

Tahap perencanaan dilaksanakan pada minggu ketiga hingga keempat bulan Juli 2025. Selama fase ini, peneliti mengidentifikasi masalah di lapangan melalui proses observasi awal, melakukan percakapan informal dengan staf HRD serta beberapa karyawan tetap PT XYZ Karawang. Setelah itu, dikembangkan desain penelitian yang mencakup penetapan tujuan, variabel, dan metode yang akan digunakan. Peneliti juga menyiapkan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama dan menetapkan kriteria pemilihan responden menggunakan teknik sampling purposif.

Tahap Persiapan Kegiatan Pelatihan

Tahap ini berlangsung pada minggu kedua hingga minggu ketiga bulan Agustus 2025. Periset menginisiasi tahapan diseminasi instrumen kuesioner kepada 78 insan karyawan permanen yang terseleksi melalui parameter seleksi *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan secara langsung di lingkungan kerja, dengan pendampingan agar responden memahami setiap item pertanyaan. Pengisian kuesioner dilakukan secara digital dengan alat bantu google form, dan dijadwalkan selama 3–5 hari kerja. Data yang terkumpul kemudian direkap dan disiapkan untuk dianalisis.

Evaluasi

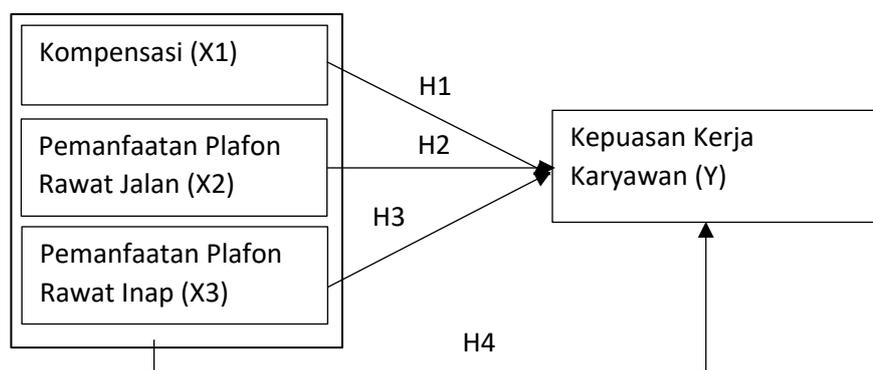
Evaluasi dilakukan pada akhir Agustus 2025, mencakup pengecekan kelengkapan data, pengolahan data menggunakan software statistik, dan analisis hasil untuk menjawab rumusan masalah. Evaluasi juga mencakup refleksi terhadap kendala yang terjadi selama proses pengumpulan data, seperti keterbatasan waktu responden, serta saran perbaikan untuk penelitian lanjutan. Hasil evaluasi menjadi dasar dalam penyusunan laporan penelitian secara menyeluruh.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dapat dipahami sebagai desain konseptual yang menjelaskan hubungan antar variabel penelitian. Adapun pengembangan kerangka ini mengacu pada teori-teori relevan, temuan lapangan, pengamatan, dan tinjauan literatur. Dalam penelitian, kerap kali kerangka pemikiran disajikan dalam bentuk diagram untuk menggambarkan alur pemikiran dan arah analisis secara jelas (Sugiyono, 2019; Syahputri dkk., 2023).

Dalam penelitian ini, kerangka pemikiran konseptual disusun untuk menunjukkan bagaimana variabel independen, yaitu Kompensasi (X1), Penggunaan Batas Layanan Rawat Jalan (X2), dan Penggunaan Batas Layanan Rawat Inap (X3), berhubungan dengan

variabel dependen Kepuasan Kerja Karyawan (Y), baik dalam ranah penelaahan parsial maupun simultan. Struktur konseptual tersebut dapat ditinjau sebagaimana tersaji ilustrasi berikut:



Hipotesis

Berdasarkan penjelasan Sugiyono (2019:99), Hipotesis dapat dieksplanasikan sebagai proposisi tentatif yang diformulasikan guna merespons interogatif penelitian, yang dirumuskan berdasarkan teori dan temuan empiris dari proses pengumpulan data. Sebuah hipotesis dirancang menggunakan kerangka pemikiran sebagai asumsi awal yang masih memerlukan pembuktian (Meileny & Tintia, 2024).

Dalam penelitian ini, hipotesis dirumuskan:

1. H1 : Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
2. H2 : Pemanfaatan Plafon Rawat Jalan (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
3. H3 : Pemanfaatan Plafon Rawat Inap (X3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
4. H4 : Kompensasi (X1), Pemanfaatan Plafon Rawat Jalan (X2), Pemanfaatan Plafon Rawat Inap (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Jumlah Item | Keterangan |
|-------------------------------------|------------------|-------------|------------|
| Kompensasi (X1) | 0,929 | 14 | Reliabel |
| Pemanfaatan Plafon Rawat Jalan (X2) | 0,879 | 8 | Reliabel |
| Pemanfaatan Plafon Rawat Inap (X3) | 0,852 | 8 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja Karyawan (Y) | 0,728 | 10 | Reliabel |

Sumber: Hasil olah data kelompok, 2025 (Output SPSS)

Uji reliabilitas instrumen yang dieksekusi menggunakan pendekatan *Cronbach's Alpha* memperlihatkan bahwa keseluruhan konstruk variabel dalam penelitian ini memperoleh skor di atas 0,70, sehingga dapat dikategorikan reliabel. Nilai reliabilitas untuk variabel Kompensasi (X1) tercatat sebesar 0,929 dengan 14 pernyataan,

Pemanfaatan Plafon Rawat Jalan (X2) sebesar 0,879 dengan 8 pernyataan, Pemanfaatan Plafon Rawat Inap (X3) sebesar 0,852 dengan 8 pernyataan, dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,728 dengan 10 pernyataan. Hasil ini mengafirmasi bahwa seluruh instrumen mengemban reliabilitas internal dengan derajat superior, sehingga dapat dioperasionalkan secara sah dalam arsitektur proses penelitian.

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov/Shapiro-Wilk).

| Variabel | N | Asymp. tailed) | Sig. (2- | Keterangan |
|----------|----|----------------|----------|---------------------------|
| Residual | 78 | 0,2 | | Data berdistribusi normal |

Sumber: Hasil olah data kelompok, 2025 (Output SPSS)

Pengujian normalitas melalui prosedur Kolmogorov–Smirnov menghasilkan nilai probabilitas sebesar 0,200 yang melampaui ambang 0,05, sehingga menegaskan bahwa sebaran residu berkonformitas dengan kurva distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|-------------------------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| Kompensasi (X1) | 0,998 | 1,002 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Pemanfaatan Plafon Rawat Jalan (X2) | 0,999 | 1,001 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Pemanfaatan Plafon Rawat Inap (X3) | 1 | 1 | Tidak terjadi multikolinearitas |

Sumber: Hasil olah data kelompok, 2025 (Output SPSS)

Masing-masing peubah independen memanifestasikan derajat toleransi yang menembus batas minimal 0,10 dan besaran Variance Inflation Factor (VIF) yang berada di kisaran subkritis (<10), yang menandakan nihilnya anomali korelasi ganda antarvariabel atau multikolinearitas.

Uji Heterokedastitas

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas melalui Uji Glejser

| Variabel | Sig. | Keterangan |
|-------------------------------------|-------|-----------------------------------|
| Kompensasi (X1) | 0,766 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Pemanfaatan Plafon Rawat Jalan (X2) | 0,634 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Pemanfaatan Plafon Rawat Inap (X3) | 0,111 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

Sumber: Hasil olah data kelompok, 2025 (Output SPSS)

Output analisis Glejser memperlihatkan bahwa setiap nilai probabilitas signifikansi melampaui batas kritis 0,05, menandakan absennya keterkaitan kausal yang substansial antara konstruk independen dan residu absolut. Oleh karenanya, model penelitian ini dinyatakan memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Uji t (Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

| Variabel | B | Std. Error | Beta | t Hitung | Sig. | Tolerance | VIF |
|-------------------------------------|-------|------------|-------|----------|-------|-----------|-------|
| (Constant) | 8,637 | 7,185 | - | 1,202 | 0,233 | - | - |
| Kompensasi (X1) | 0,172 | 0,063 | 0,276 | 2,743 | 0,008 | 0,998 | 1,002 |
| Pemanfaatan Plafon Rawat Jalan (X2) | 0,307 | 0,087 | 0,355 | 3,536 | 0,001 | 0,999 | 1,001 |
| Pemanfaatan Plafon Rawat Inap (X3) | 0,356 | 0,167 | 0,214 | 2,136 | 0,036 | 1 | 1 |

Sumber: Hasil olah data kelompok, 2025 (Output SPSS)

Dengan berpijak pada capaian uji t, variabel Kompensasi (X1) (B = 0.172; Sig. = 0.008), Penggunaan Batas Maksimum Rawat Jalan (X2) (B = 0.307; Sig. = 0.001), dan Penggunaan Batas Maksimum Rawat Inap (X3) (B = 0.356; Sig. = 0,036) teridentifikasi memberikan impresi positif yang bermakna terhadap variabel terikat, baik ketika ditelaah secara terpisah maupun secara serempak.

Uji F Simultan

Tabel 6. Hasil Uji F Simultan

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F Hitung | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|----------|------|
| Regression | 620,783 | 3 | 206,928 | 8,41 | 0 |
| Residual | 1.820,67 | 74 | 24,604 | | |
| Total | 2.441,45 | 77 | | | |

Sumber: Hasil olah data kelompok, 2025 (Output SPSS)

Berdasarkan capaian uji F senilai 8,410 serta tingkat probabilitas 0,000 (lebih rendah dari 0,05), dapat dipastikan bahwa ketiga variabel independen secara serempak memproyeksikan pengaruh substansial terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | 0,504 | 0,254 | 0,224 | 4,9602 | 1,923 |

Sumber: Hasil olah data kelompok, 2025 (Output SPSS)

Berlandaskan hasil pengujian, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,254 menyiratkan bahwa sebesar 25,4% ragam variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dapat diuraikan secara kolektif melalui kontribusi variabel Gaji (X1), Pemanfaatan Layanan Rawat Jalan (X2), serta Pemanfaatan Layanan Rawat Inap (X3). Adapun sisanya, yakni 74,6%, diperkirakan dipengaruhi oleh determinan-determinan lain di luar kerangka model kajian ini. Selanjutnya, skor Durbin-Watson sebesar 1,923 merefleksikan absennya gejala autokorelasi dalam struktur model.

Pembahasan

Berlandaskan pada eksposisi temuan riset yang telah diselenggarakan, teridentifikasi bahwa variabel remunerasi, utilisasi ambang batas pelayanan rawat jalan, serta utilisasi ambang batas pelayanan rawat inap memanifestasikan pengaruh positif sekaligus signifikan terhadap derajat kepuasan kerja personel, baik ketika diinterpretasikan secara terpisah maupun dalam keterpaduan analitis. Konstataasi ini berkelindan dengan doktrin manajemen sumber daya insani, yang mengafirmasi bahwa remunerasi baik dalam wujud langsung seperti upah dan alokasi tunjangan permanen, maupun dalam format tidak langsung berupa prasarana kesejahteraan merupakan determinan esensial yang mengondisikan intensitas kepuasan kerja. Dalam ranah ini, sarana kesehatan seperti batas penggunaan layanan rawat jalan dan rawat inap termasuk dalam kategori kompensasi tidak langsung, yang dapat memberikan rasa aman, mengurangi biaya kesehatan pribadi, dan meningkatkan motivasi serta kenyamanan karyawan di tempat kerja.

Untuk pengujian secara individual, luaran uji-t mengindikasikan bahwa seluruh variabel bebas memiliki taraf signifikansi di bawah ambang 0,05, sehingga dapat ditafsirkan bahwa masing-masing variabel memberikan kontribusi yang bermakna terhadap konstruksi kepuasan kerja karyawan. Pemberian remunerasi yang proporsional dan selaras dengan beban serta capaian kerja menumbuhkan rasa penghargaan atas dedikasi yang telah dicurahkan oleh karyawan, sementara pemanfaatan maksimal layanan rawat jalan dan rawat inap memberikan dukungan penting bagi kesejahteraan karyawan di luar jam kerja. Temuan ini selaras dengan penelitian oleh Miptahul Fadli dkk. (2022), yang merefleksikan adanya korelasi positif signifikan antara pemberian kompensasi dengan derajat kepuasan kerja. Sesuai dengan hal tersebut, penelitian oleh Rochayati dkk. (2024) juga mengungkapkan bahwa dengan kombinasi antara kompensasi dan sarana kesehatan yang proporsional secara nyata mengakselerasi tingkat kepuasan kerja, yang menekankan bahwa aspek kesejahteraan finansial dan non-finansial dapat saling melengkapi dalam menciptakan kepuasan kerja.

Sedangkan pada pengujian simultan, temuan uji F memperlihatkan bahwa trilogi variabel bebas secara sinergis menorehkan pengaruh yang otentik dan signifikan terhadap derajat kepuasan kerja. Hasil ini berkorespondensi dengan riset yang dipaparkan oleh (Wicaksana dkk., 2024) yang menandakan bahwa kombinasi antara kompensasi dan berbagai manfaat karyawan secara kolektif dapat secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja. Besar nilai R^2 dalam studi ini yaitu 0,254, maknanya, hanya sebesar 25,4% fluktuasi tingkat kepuasan kerja yang mampu diuraikan oleh variabel-variabel yang diteliti, Adapun 74,6% residual cenderung termediasi oleh determinan lain, seperti kondisi lingkungan kerja, peluang pengembangan karier, kualitas hubungan antar rekan kerja, dan gaya kepemimpinan.

Dengan demikian, maka hasil penelitian ini tidak hanya memperkuat temuan sebelumnya, tetapi juga secara empiris turut membuktikan bahwa pemberian kompensasi dan fasilitas kesehatan memiliki peran penting sebagai faktor penentu kepuasan kerja, terutama di sektor kesehatan. Oleh karena itu, lembaga yang beroperasi di bidang layanan seperti ini perlu secara konsisten memberikan kompensasi yang adil serta memberikan jaminan fasilitas kesehatan yang memadai demi menciptakan tingkat kepuasan kerja yang optimal, yang pada akhirnya berimplikasi konstruktif terhadap kinerja dan loyalitas karyawan.

5. Kesimpulan

Bertolak dari hasil telaah analitis serta uraian diskursif yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik konklusi bahwa kompensasi, pemanfaatan plafon layanan rawat jalan, dan pemanfaatan plafon layanan rawat inap memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik ketika diuji secara parsial maupun secara simultan. Pada pengujian parsial, ketiga variabel tersebut secara signifikan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja. Artinya, semakin baik kualitas kompensasi dan pemanfaatan fasilitas kesehatan yang disediakan, maka kian luhur derajat kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, pada pengujian simultan, ketiga variabel tersebut dapat menjelaskan 25,4% variasi dalam kepuasan kerja, sementara sebesar 74,6% sisanya merupakan hasil dari faktor-faktor di luar lingkup model penelitian ini.

Temuan ini selaras dengan berbagai studi sebelumnya yang menekankan bahwa kompensasi dan fasilitas kesejahteraan memainkan peran krusial dalam membentuk kepuasan kerja, terutama di sektor kesehatan. Oleh karena itu, temuan penelitian ini semakin memperkuat bukti empiris bahwa dengan memberikan kompensasi yang adil, disertai dengan fasilitas kesehatan yang optimal, dapat menjadi langkah strategis bagi suatu organisasi/perusahaan untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.

6. Daftar Pustaka

- Amalia, D., & Permata Sari, I. (2021). Pengaruh Work Of Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Hermina Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 8(3), 47–58. <https://doi.org/10.55963/jumpavol4no1feb2017.v8i3.403>
- Antoro, B. (2024). Analisis Penerapan Formula Slovin Dalam Penelitian Ilmiah: Kelebihan, Kelemahan, Dan Kesalahan Dalam Perspektif Statistik. *Jurnal Multidisiplin Sosial Dan Humaniora*, 1(2), 53–63. <https://doi.org/10.70585/jmsh.v1i2.38>
- Felice, F., & Damayantie, I. (2024). Analisis Interior Kamar Rawat Inap Rumah Rehabilitasi MMHC Jakarta terhadap Warna Hangat. *Waca Cipta Ruang*, 10(2), 146–153. <https://doi.org/10.34010/wcr.v10i2.12793>
- Meileny, L., & Tintia, A. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sukses Bersama Stationery Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(9), 65–76. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i9.2419>
- Miptahul Fadli, A., Wahyu Handaru, A., & Wiradendi Wolor, C. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan di Bekasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3(1), 16–27.
- Ramadhan, I. R., Wijaya, I. K. M., & Widanan, I. W. (2021). Konsep Desain Skematik Rumah Sakit Umum Daerah Kelas C Dengan Pendekatan Healing Environment. *Jurnal Ilmiah Arsitektur Universitas Warmadewa*, 9(1), 40–49.
- Rochayati, M. N., Ardan, M., & Umar, Z. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 6(1), 142–147.
- Sapta, R. W., Rismawan, P. A. E., & Apsari, N. M. N. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Dukungan Organisasional terhadap Kepuasan Karyawan Pt Nestle Kota Denpasar. *Jurnal EMAS*, 5.

- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Warzukni, S., & Armiatin, A. (2022). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Pemanfaatan Pelayanan Rawat Jalan Oleh Masyarakat Desa Cot Meurak Blang Di Puskesmas Samalanga Kabupaten Bireuen Tahun 2021. *Jurnal Kesehatan Almuslim*, 8(2), 5–8. <https://doi.org/10.51179/jka.v8i2.1406>
- Wicaksana, A. D., Hasbiah, S., Hamka, R. A., Sahabuddin, R., & Natsir, U. D. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sinjai. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(1), 568–580.