

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Persaingan industri yang kian ketat, membuat perusahaan harus terus memupuk jiwa kompetitifnya agar para karyawannya dapat memberikan kontribusi yang maksimal di dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tersebut, sehingga perusahaan mampu untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya serta dapat menghadapi para pesaing yang akan selalu berdatangan. Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Oleh karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan dan atau mengatasi tantangan atau ancaman dari lingkungan perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan. Pembinaan dan pengembangan karyawan baru ataupun lama dalam perusahaan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Oleh sebab itu, perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau disebut dengan penilaian kinerja. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Faktor yang menjadi pendorong tingkat keberhasilan organisasi selain kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena kepuasan kerja memainkan peranan yang penting dalam pengembangan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan. Rojikin (2017).

Kepuasan kerja adalah salah satu indikator yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam perusahaan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuk yang berbeda beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat diketahui dan disikapi lebih lanjut oleh perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif. Kepuasan kerja seorang karyawan sangat tergantung pada hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu kompensasi. Menurut Zainal (2015:541), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Kompensasi merupakan sebuah penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawannya. Pemberiaan kompensasi diperlukan oleh perusahaan guna memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Perusahaan yang menginginkan peningkatan akan kinerja karyawan sebaiknya harus meningkatkan suasana kerja yang mendukung kenyamanan yang dirasakan karyawan dengan begitu akan terwujud kepuasan dalam bekerja yang dirasakan karyawan sehingga kinerja karyawan akan maksimal.

Kompensasi mampu mendorong kinerja semua karyawan untuk berproduktivitas dengan baik. Karena bagi sebagian karyawan, upah adalah suatu cara untuk memenuhi kebutuhan mereka. Diduga sistem kompensasi dapat menjadi awal dan akhir dari kepuasan kerja seorang karyawan. Sehingga, jika sistem kompensasi dilakukan dengan baik dan meningkat, maka akan menimbulkan rasa senang atau puas terhadap pekerjaannya. Perasaan senang atau

puas tersebut akan mendorong karyawan meningkatkan kinerja sesuai yang diinginkan perusahaan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Menurut Menurut nitisemito (2010:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya. Penelitian Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Lingkungan Kerja disekitar tempat kerja karyawan pada suatu perusahaan nantinya dapat memengaruhi kinerja dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pada perusahaan. Kinerja merupakan salah satu kunci untuk perusahaan mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan hasil kerja dari setiap karyawan yang ada dalam perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada RSUD KMC Luragung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan dengan memberikan pelayanan kesehatan bagi pasien. Operasional Rumah Sakit Umum KMC Luragung merujuk berdasarkan Izin dari Dinas Kesehatan Kabupaten Kuningan. Rumah Sakit ini juga didirikan untuk meningkatkan kualitas derajat kesehatan masyarakat serta turut serta menciptakan lapangan pekerjaan dan meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Kuningan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan kepada para pegawai di RSUD KMC Luragung kuningan sebanyak 117 orang, yang terdiri dari Tenaga Medis sebanyak 18 orang, keperawatan sebanyak 36 orang, kebidanan sebanyak 22 orang, kerfarmasian sebanyak 5 orang, kesehatan lingkungan sebanyak 1 orang, Gizi sebanyak 2 orang, keterampilan fisik sebanyak 8 orang, teknik medis sebanyak 6 orang, teknik biomedika sebanyak 8 orang, struktural sebanyak 4

orang dan dukungan manajemen sebanyak 7 orang didapati permasalahan terkait kinerja pada RSUD KMC Luragung Kuningan, hal itu didasarkan pada hasil kerja setiap pegawai yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja

Rentang Nilai	Penilaian Kinerja
10 > 20	Sangat Kurang Baik
21 > 40	Kurang Baik
41 > 60	Cukup
61 > 80	Baik
81 > 100	Sangat Baik

Berikut ini data capaian kinerja karyawan pada RSUD KMC Luragung Kuningan pada tahun 2021 – 2023 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Penilaian Kinerja RSUD KMC Luragung Kuningan Tahun 2021 – 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Kinerja Baik	%	Kinerja Kurang	%	Kinerja Buruk	%
2021	117	70	59,82	38	32,47	9	7,69
2022	117	87	74,35	9	7,69	21	17,94
2023	117	66	56,41	22	18,80	29	24,78

(Sumber : RSUD KMC Luragung Kuningan 2024)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas diketahui adanya kenaikan dan penurunan kinerja pada pegawai RSUD KMC Luragung Kuningan pada tahun 2021 – 2023. Dapat dilihat dari 117 orang pegawai pada tahun 2020 sebanyak 70 orang berkinerja baik, 38 orang berkinerja kurang dan 9 orang berkinerja buruk. Pada tahun 2021 dari 117 orang, pegawai yang berkinerja baik sebanyak 87 orang, pegawai yang berkinerja kurang sebanyak 9 orang dan pegawai yang berkinerja buruk sebanyak 21 orang. Lalu pada tahun 2023 dari 117 orang, pegawai yang berkinerja baik sebanyak 66 orang, karyawan yang berkinerja kurang sebanyak 22 orang dan karyawan yang berkinerja buruk sebanyak 29 orang. Untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai, kepuasan kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja, maka peneliti mengajukan pernyataan kepada 117 responden melalui *google form* yang terlihat dibawah ini :

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Penelitian Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden		Presentase Jawaban Responden	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan/tepat waktu	47	70	40,17%	59,82%
2.	Memiliki kesadaran diri/inisiatif untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab	45	72	38,46%	61,53%
3.	Memiliki kemampuan yang bisa diterapi melalui pendidikan/pelatihan dan dapat dikembangkan	43	74	36,75%	63,24%
4.	Memiliki komunikasi yang baik untuk mengemukakan pendapat dan bisa memecahkan masalah	51	66	43,58%	56,64%
5.	Memiliki kualitas kerja yang baik untuk mendapatkan penghargaan dan meningkatkan pengetahuan teknologi yang semakin berkembang pesat	39	78	33,6%	66,64

(Sumber: Data diolah peneliti 2023)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan pertanyaan pertama dari 117 orang pegawai pada RSUD KMC Luragung sebanyak 70 orang dengan presentase (59,82%) menyatakan *tidak* dan sebanyak 47 orang dengan presentase (40,17%) menyatakan *ya*, terlihat pegawai masih belum bisa mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan.
2. Berdasarkan pertanyaan dua dari 117 orang pegawai pada RSUD KMC Luragung sebanyak 72 orang dengan presentase (61,53%) menyatakan *tidak* dan 45 orang dengan presentase (38,46%) menyatakan *ya*, kurangnya inisiatif untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
3. Berdasarkan pertanyaan ketiga dari 117 orang pegawai pada RSUD KMC Luragung sebanyak 74 orang dengan presentase (36,75%) menyatakan *tidak* dan 43 orang dengan presentase 52,8% menyatakan *ya*, terlihat disini

- kemampuan bisa diterapi melalui pendidikan dan dapat berkembang lebih baik.
4. Berdasarkan pertanyaan empat dari 117 orang pegawai pada RSUD KMC Luragung sebanyak 66 orang dengan presentase (56,64%) menyatakan *tidak* dan 51 orang dengan presentase (41,58%) menyatakan *ya*, pegawai bisa berkomunikasi dengan baik tetapi belum bisa memecahkan masalah yang ada.
 5. Berdasarkan pertanyaan lima dari 117 orang pegawai pada RSUD KMC Luragung sebanyak 78 orang dengan presentase (66,64%) menyatakan *tidak* dan 39 orang dengan presentase (33,6%) menyatakan *ya*, kurangnya meningkatkan pengetahuan teknologi yang semakin berkembang.

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey Penelitian Kompensasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden		Presentase Jawaban Responden	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Jumlah tunjangan yang dibayarkan kepada karyawan, berdasarkan keterampilan kinerja dari setiap pegawai	38	79	32,48%	67,52%
2.	Gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup untuk kebutuhan Sehari - hari	35	82	29,91%	70,08%
3.	Jaminan yang ditawarkan oleh perusahaan kepada pegawai untuk keselamatan serta keamanan karyawan sudah memadai.	48	69	41,02%	58,97%

(Sumber: Data diolah peneliti 2023)

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan pertanyaan pertama dari 117 orang pegawai pada RSUD KMC Luragung sebanyak 38 orang dengan presentase (32,48%) menyatakan *ya* dan 79 orang dengan persentase (67,52%) menyatakan *tidak*, dimana pegawai rata - rata belum cukup puas dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.
2. Berdasarkan pertanyaan kedua dari 117 orang pegawai pada RSUD KMC Luragung sebanyak 35 orang dengan persentase (29,91%) menyatakan *ya* dan

82 orang dengan persentase (70,08%) menyatakan *tidak*, dimana pegawai kurang puas dengan gaji yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Berdasarkan pertanyaan ketiga dari 117 orang pegawai pada RSUD KMC Luragung sebanyak 48 orang dengan persentase (41,02%) menyatakan *ya* dan 69 orang dengan persentase (58,97%) menyatakan *tidak*, dimana pegawai jaminan kerja yang ditawarkan oleh perusahaan kepada pegawai untuk keselamatan serta keamanan karyawan masih kurang memadai.

Tabel 1.5
Hasil Pra Penelitian Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden		Presentase Jawaban Responden	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Penerangan/cahaya ditempat kerja sudah memadai	45	72	38,46%	61,53%
2.	Sirkulasi udara ditempat kerja sudah memadai	48	69	41,02%	58,97
3.	Tidak ada kebisingan ditempat kerja	51	66	43,58%	56,41%
4.	Keamanan ditempat kerja sudah terjaga	55	62	47%	53%
5.	Tidak ada bau sedap ditempat kerja	44	73	37,60%	62,39%

(Sumber: Data diolah oleh peneliti 2023)

Berdasarkan tabel 1.5 diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan pertanyaan pertama dari 117 orang pegawai pada RSUD KMC Luragung sebanyak 72 orang dengan persentase (61,53%) menyatakan *tidak*, dan 45 orang dengan presentase (41,02%) menyatakan *ya*, penerangan atau cahaya di kantor sudah memadai, tetapi masih ada beberapa ruangan yang masih kurang penerangannya.
2. Berdasarkan pertanyaan dua dari 117 orang pegawai pada RSUD KMC Luragung sebanyak 69 orang dengan persentase (58,97) menyatakan *tidak*, dan 48 orang dengan presentase (41,02%) menyatakan *ya*, sirkulasi udara yang ada disetiap ruangan masih kurang cukup memadai.
3. Berdasarkan pertanyaan tiga dari 117 orang pegawai pada RSUD KMC Luragung sebanyak 66 orang dengan presentase (56,41%) menyatakan *tidak*,

dan 51 orang dengan presentase (43,58%) menyatakan *ya*, masih ada pegawai yang mengobrol diwaktu kerja, sehingga pegawai yang lain tidak fokus untuk mengerjakan pekerjaannya.

4. Berdasarkan pertanyaan empat dari 117 orang pegawai pada RSUD KMC Luragung sebanyak 62 orang dengan presentase (53%) menyatakan *tidak*, 55 orang dengan presentase (47%) menyatakan *ya*, keamanan belum sepenuhnya terjaga dengan baik.
5. Berdasarkan pertanyaan lima dari 117 orang pegawai pada RSUD KMC Luragung sebanyak 73 orang dengan presentase (62,39%) menyatakan *tidak*, 44 orang dengan presentase (37,60%) menyatakan *ya*, kurangnya pewartu di setiap ruangan sehingga menimbulkan bau tidak sedap sehingga pegawai tidak bersemangat untuk bekerja.

Tabel 1.6
Hasil Pra Survey Penelitian Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden		Presentase Jawaban Responden	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja sangat terbuka	40	77	34,18%	65,81%
2.	Dapat merasakan keadaan yang menyenangkan ketika bekerja	54	63	46,15%	53,84%
3.	Jumlah bayaran yang diterima sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan	53	64	45,29%	54,70%

(Sumber: Data diolah oleh peneliti 2023)

Berdasarkan tabel 1.6 diatas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan pertanyaan pertama dari 117 orang pegawai pada RSUD KMC Luragung sebanyak 77 orang dengan persentase (65,81%) menyatakan *ya* dan 40 orang dengan persentase (34,18%) menyatakan *tidak*, dimana pegawai mengeluhkan peningkatan karir yang lama dan kesempatan memperoleh jabatan sangat kecil.
2. Berdasarkan pertanyaan dua dari 117 orang pegawai pada RSUD KMC Luragung sebanyak 63 orang dengan persentase (53,84 %) menyatakan *tidak*

dan 54 orang dengan persentase (46,15%) menyatakan *ya*, dimana pegawai kurang merasa senang ketika bekerja karena tidak puas dengan rekan kerja ataupun atasan.

3. Berdasarkan pertanyaan dua dari 117 orang pegawai pada RSUD KMC Luragung sebanyak 64 orang dengan persentase (54,70%) menyatakan *tidak* dan 53 orang dengan persentase (45,29%) menyatakan *ya*, dimana jumlah gaji dan insentif yang masih kurang memuaskan dan juga sering terlambat diberikan oleh perusahaan.

Permasalahan terkait kompensasi pada RSUD KMC Luragung Kuningan yaitu pegawai rata - rata belum cukup puas dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Dimana pegawai kurang puas dengan gaji yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. selain itu jaminan kerja yang ditawarkan oleh perusahaan kepada pegawai untuk keselamatan serta keamanan karyawan masih kurang memadai sehingga berdampak pada hasil kinerja yang kurang maksimal dari para pegawai.

Permasalahan lingkungan kerja yang terjadi pada RSUD KMC Luragung Kuningan yaitu kurangnya pencahayaan pada lingkungan kerja, kurangnya suhu udara dalam lingkungan kerja serta fasilitas kerja medis yang kurang lengkap. Kemudian mengenai keadaan lingkungan kerja pada RSUD KMC Luragung Kuningan berdasarkan pengamatan sering kali terlihat perilaku pegawai yang kurang baik, misalnya bermain *handphone* diruangan. Tentu saja hal ini dapat mengganggu konsentrasi pegawai sehingga tidak fokus dalam melakukan pekerjaannya.

Permasalahan kepuasan kerja pada RSUD KMC Luragung Kuningan yaitu jumlah gaji dan insentif yang masih kurang memuaskan dan juga sering terlambat diberikan oleh perusahaan. Pegawai kurang merasa senang ketika bekerja karena tidak puas dengan rekan kerja ataupun atasan dalam perusahaan dan pegawai mengeluhkan peningkatan karir yang lama dan kesempatan memperoleh jabatan sangat kecil dan lama.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari (2021) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Jen (2021) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap

kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fang (2020) menunjukkan kompensasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Utari (2021) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2022) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Vina & Gunawan (2022) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mirna (2020) dan Ilman (2020) menyimpulkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tika (2020) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Anan & M. Udi (2021) menunjukkan kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ervina (2019) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari (2021) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2018) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jen (2021) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Joey (2022) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Sabrina (2022) kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ben & Hanz (2021), Mirna (2020) dan Ilman (2020) menyimpulkan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Wika (2020) dan Adam (2021) menyimpulkan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sabrina (2022) menyimpulkan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui fakta di lapangan, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Survey Pada Pegawai RSUD KMC Luragung Kuningan).”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah di atas maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada RSUD KMC Luragung Kuningan ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada RSUD KMC Luragung Kuningan ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada RSUD KMC Luragung Kuningan ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD KMC Luragung Kuningan ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada RSUD KMC Luragung Kuningan ?
6. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada RSUD KMC Luragung Kuningan ?
7. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada RSUD KMC Luragung Kuningan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik mengenai sasaran, maka peneliti harus mempunyai tujuan, adapun tujuan dari peneliti ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai RSUD KMC Luragung Kuningan.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai RSUD KMC Luragung Kuningan.

3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada pegawai RSUD KMC Luragung Kuningan.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai RSUD KMC Luragung Kuningan.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada pegawai RSUD KMC Luragung Kuningan.
6. Untuk menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara kompensasi terhadap kinerja.
7. Untuk menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang penulis lakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis sendiri, pihak lembaga pendidikan dan pihak-pihak lain yang kiranya berkepentingan dengan masalah ini. Berikut ini penulis sampaikan mengenai manfaat penelitian :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dalam memperkaya konsep dalam ilmu manajemen, khususnya berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian yang penulis laksanakan diharapkan memberikan manfaat praktis bagi beberapa pihak sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Bagi RSUD KMC Luragung Kuningan, diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan menambah masukan untuk kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai secara maksimal juga dalam menjalankan aktifitas pekerjaan yang ada di RSUD KMC Luragung Kuningan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulisan hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian dan bahan perbandingan serta dasar penelitian lebih lanjut. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran dan bahan referensi untuk peneliti selanjutnya khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.