

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga bisa menyelesaikan tesis, yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**. Sholawat berserta salam selalu tercurah limpahkan kepada Nabi kita Muhammad SAW. Berserta keluarga-Nya dan kita selaku umatnya hingga akhir zaman.

Dalam penyusunan tesis ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman serta sumber daya yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna, hal ini karena kemampuan dan pengalaman yang masih ada dalam keterbatasan. Untuk itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun, demi perbaikan dalam penyusunan tesis ini.

Banyak pihak yang telah dengan tulus dan ikhlas membantu memberikan bantuan dan masukan dalam penyusunan tesis ini, oleh karena itu pada kesempatan ini, saya menyampaikan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

- 1) Kedua orang tua saya serta bapak dan ibu mertua;
- 2) Suamiku tercinta Dr. Syarip Hidayat., M.A., M.Pd;
- 3) Anak-anaku Caca, Mili dan Bihan yang telah menyemangati ibu dalam penyelesaian tesis ini;
- 4) Dr. Ir. Nundang Busaeri, M.T., IPU., ASEAN Eng, selaku rektor Universitas Siliwangi;

- 5) Dr. Jajang Badruzaman, S.E., M.Si., Ak., CA, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Siliwangi;
- 6) Dr. Yusuf Abdullah., S.E., M.M, selaku Wakil Direktur I Bidang Akademik dan Kemahasiswaan, Program Pascasarjana, Universitas Siliwangi dan juga selaku dosen penguji terima kasih atas kritik dan sarannya yang membangun untuk perbaikan tesis ini;
- 7) Dr. Nana., M.Pd., selaku Wakil Direktur II Bidang Umum dan Keuangan, Program Pascasarjana, Universitas Siliwangi;
- 8) Dr. Edy Suroso., S.E., M.Si., CSBA selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen dan juga selaku dosen penguji terima kasih atas kritik dan sarannya yang membangun untuk perbaikan tesis ini;
- 9) Prof Dr. H Kartawan., S.E., M.P., CRA., CRP. selaku pembimbing 1, atas bimbingan dan masukan dalam penyusunan tesis;
- 10) Dr. Dedi Rudiana., S.E., M.P. selaku pembimbing 2, atas bimbingan dan masukan dalam penyusunan tesis;
- 11) Prof. Dr. H. Dedi Kusmayadi, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA., CRA., CRP., CPA., CSBA., ASEAN CPA selaku dosen penguji atas kritik dan sarannya yang membangun untuk perbaikan tesis ini;
- 12) Bapak dan Ibu staf pengajar Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Siliwangi, yang telah mengajarkan ilmunya melalui kegiatan pembelajaran;

- 13) Seluruh tenaga kependidikan di lingkungan Program Pascasarjana Universitas Siliwangi, yang telah membantu dalam kegiatan pembelajaran dan penyusunan tesis;
- 14) Seluruh teman-teman Magister Manajemen angkatan 2022;
- 15) Semua pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menempuh pendidikan di Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Siliwangi.

Semoga tesis ini nantinya dapat bermanfaat sebagai sumbangsih penulis demi menambah pengetahuan, terutama bagi pembaca umumnya dan bagi penulis khususnya.

Akhir kata kami sampaikan terima kasih semoga Allah SWT senantiasa meridhai segala usaha kita, Aamiin.

Tasikmalaya, 4 Juli 2024

Penulis.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1 Pengembangan Ilmu.....	7
1.4.2 Terapan.....	8
1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian	8
1.5.1 Lokasi Penelitian.....	8
1.5.2 Jadwal Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN, HIPOTESIS	10
2.1 Kajian Pustaka	10
2.1.1 Budaya Organisasi	10
2.1.1.1 Definisi Budaya Organisasi.....	10
2.1.1.2 Karakteristik Budaya Organisasi.....	12
2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Pembentukan Budaya Organisasi.....	14
2.1.2 Kompensasi.....	15

2.1.2.1 Definisi Kompensasi	15
2.1.2.2 Macam-Macam Kompensasi.....	16
2.1.2.3 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	17
2.1.2.4 Tantangan-Tantangan dalam Kompensasi.....	19
2.1.3 Kepuasan Kerja	21
2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja	21
2.1.3.2 Faktor-Faktor Penyebab Kepuasan Kerja	22
2.1.4 Produktivitas Kerja	25
2.1.4.1 Definisi Produktivitas Kerja.....	25
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	27
2.1.5 Penelitian Terdahulu	31
2.2 Kerangka Pemikiran	43
2.3 Hipotesis	46
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....	48
3.1 Objek Penelitian	48
3.2 Metode Penelitian.....	49
3.2.1 Operasionalisasi Variabel.....	49
3.2.2 Populasi dan Ukuran Sampel.....	51
3.2.3 Jenis Sumber Data.....	53
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.2.5 Teknik Analisis Data	55
3.2.5.1 Analisis Deskriptif	55
3.2.5.2 <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	56
3.2.5.2.1 <i>Partial Least Squares Path Modeling</i> <i>(PLS-SEM)</i>	57
3.2.5.2.2 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	59
3.2.5.2.3 Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	61
3.2.5.2.4 Pengujian Hipotesis	63
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	65
4.1 Hasil Penelitian.....	65

4.1.1 Budaya Organisasi Pada Pegawai Puskesmas di Kota Tasikmalaya	68
4.1.2 Kompensasi Pada Pegawai Puskesmas di Kota Tasikmalaya	80
4.1.3 Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas di Kota Tasikmalaya	89
4.1.4 Produktivitas Kerja Pada Pegawai Puskesmas di Kota Tasikmalaya	97
4.1.5 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	105
4.1.6 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	109
4.1.7 Pengujian Hipotesis	112
4.2 Pembahasan	114
4.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas di Kota Tasikmalaya.....	114
4.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas di Kota Tasikmalaya	115
4.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Puskesmas di Kota Tasikmalaya...	117
4.2.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Puskesmas di Kota Tasikmalaya.....	118
4.2.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas di Kota Tasikmalaya	119
4.2.6 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas di Kota Tasikmalaya.....	120
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	122
5.1 Simpulan.....	122
5.2 Saran.....	123
DAFTAR PUSTAKA	124
LAMPIRAN.....	129

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu.....	31
3.1	Operasionalisasi Variabel Penelitian	50
3.2	Pupulasi dan Sampel	52
3.3	Skor Skala Likert.....	54
3.4	Evaluasi Model Stuktural.....	63
4.1	Tanggapan Pernyataan “Selalu berinisiatif memberikan yang pelayanan terbaik bagi masyarakat dan organisasi” ...	68
4.2	Tanggapan Pernyataan “Adanya toleransi apabila ada perbedaan di lingkungan organisasi”	69
4.3	Tanggapan Pernyataan “Organisasi memberikan pengarahan mengenai tujuan yang ingin dicapai”	70
4.4	Tanggapan Pernyataan “Hubungan sesama rekan kerja terjalin baik”	71
4.5	Tanggapan Pernyataan “Organisasi menghargai pencapaian kinerja yang sudah dilakukan”	72
4.6	Tanggapan Pernyataan “Terdapat sistem pengawasan kinerja”	73
4.7	Tanggapan Pernyataan “Kebiasaan yang dilakukan mencerminkan identitas instansi”	74
4.8	Tanggapan Pernyataan “Kebiasaan yang dilakukan mencerminkan identitas instansi”	75
4.9	Tanggapan Pernyataan “Organisasi berusaha menyelesaikan apabila ada konflik antar karyawan”	76
4.10	Tanggapan Pernyataan “Terjalin komunikasi yang baik antar karyawan”	77
4.11	Kriteria Penilaian Variabel Budaya Organisasi	78
4.12	Rentang Skala Variabel Budaya Organisasi	79
4.13	Rekapitulasi Skor Variabel Budaya Organisasi.....	79
4.14	Tanggapan Pernyataan “ Mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerja”	81

4.15	Tanggapan Pernyataan “ Mendapatkan tunjangan prestasi kerja”	82
4.16	Tanggapan Pernyataan “Mendapatkan tunjangan kinerja” .	83
4.17	Tanggapan Pernyataan “Mendapatkan tunjangan hari raya”	84
4.18	Tanggapan Pernyataan “ Mendapatkan tunjangan hari tua”	85
4.19	Tanggapan Pernyataan “ Mendapatkan asuransi fasilitas kesehatan”	86
4.20	Kriteria Penilaian Variabel Kompensasi	87
4.21	Rentang Skala Variabel Kompensasi	88
4.22	Rekapitulasi Skor Variabel Kompensasi	88
4.23	Tanggapan Pernyataan “Kompensasi yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup”	89
4.24	Tanggapan Pernyataan “Mendapat pujian apabila berprestasi dalam bekerja”	90
4.25	Tanggapan Pernyataan “Organisasi tidak membedakan antar pegawai”	91
4.26	Tanggapan Pernyataan “ Nilai instansi dapat menunjang keberhasilan pekerjaan”	92
4.27	Tanggapan Pernyataan “Setiap pegawai mendapatkan hak yang sama”	93
4.28	Tanggapan Pernyataan “Merasa bangga menjadi bagian dari instansi tempat bekerja”	94
4.29	Kriteria Penilaian Variabel Kepuasan Kerja	95
4.30	Rentang Skala Variabel Kepuasan Kerja.....	96
4.31	Rekapitulasi Skor Variabel Kepuasan Kerja	97
4.32	Tanggapan Pernyataan “ Waktu bekerja tidak melebihi jumlah jam kerja”	98
4.33	Tanggapan Pernyataan “ Sistem kerja organisasi mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan”	99
4.34	Tanggapan Pernyataan “ Terdapat standar yang jelas dalam pelayanan terhadap masyarakat”	100
4.35	Tanggapan Pernyataan “ Pemimpin memberikan motivasi agar bekerja dengan baik”	101

4.36	Tanggapan Pernyataan “ Pemimpin mendengar pendapat bawahannya”	102
4.37	Kriteria Penilaian Variabel Produktivitas Kerja	103
4.38	Rentang Skala Variabel Produktivitas Kerja	103
4.39	Rekapitulasi Skor Variabel Produktivitas Kerja.....	104
4.40	Hasil Uji Validitas Konvergen.....	106
4.41	Hasil Uji Discriminant Validity	107
4.42	Hasil Uji Reliabilitas	108
4.43	Hasil Uji <i>R-Square</i>	110
4.44	Hasil Uji <i>F-Square</i>	110
4.45	Hasil Uji GoF	112
4.46	Hasil Uji Hipotesis <i>Direct Effect</i>	112
4.47	Hasil Uji Hipotesis <i>Indirect Effect</i>	113
4.48	Hasil Uji Hipotesis Total <i>Effect</i> Variabel Penelitian	113

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
1.1	Tingkat Kehadiran Pegawai Puskesmas 2023	3
2.1	Proses Terbentuknya Budaya Organisasi	11
2.2	Jenis-jenis Kompensasi	17
2.3	Hubungan Antara Produktivitas Input dan Output	27
2.4	Faktor Internal yang Mempengaruhi Produktivitas	28
2.5	Faktor Eksternal yang Mempengaruhi Produktivitas..	29
2.6	Kerangka Berfikir Penelitian.....	46
3.1	Model Penelitian SEM-PLS	59
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	65
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	66
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	67
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	67
4.5	Hasil Evaluasi Model Pengukuran	105
4.6	Hasil Evaluasi Model Struktural	109

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1	Jadwal Penelitian	130
2	Kuisisioner Penelitian.....	131
3	Data Hasil Tanggapan Responden	135
4	Riwayat Hidup Penulis	173