



PERAN PERLINDUNGAN HAK PEKERJA DAN KOMPENSASI DALAM MEMBANGUN KEPUASAN KERJA PADA TENAGA KESEHATAN DI RUMAH SAKIT DI JAKARTA

Joko Budiraharjo¹, Ahmad Firdaus², Prihatina Jati³

^{1,2,3} Universitas Mitra Bangsa (Jakarta 12330)
jokobudiraharjo@umiba.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Sejarah Artikel: Diterima tgl. 15/03/2026 Diperbaiki tgl. 18/04/2026 Disetujui tgl. 27/05/2026 Tersedia daring tgl. 27/06/2026</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Perlindungan Hak Pekerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja tenaga kesehatan di rumah sakit di Jakarta. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian terdiri dari 89 tenaga kesehatan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan SPSS Versi 27. Uji hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Perlindungan Hak Pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai t hitung 3,302 > t tabel 1,988 dan signifikansi 0,001; (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai t hitung 3,141 > t tabel 1,988 dan signifikansi 0,002; (3) Perlindungan Hak Pekerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai F hitung 19,271 > F tabel 3,10 dan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,309 menunjukkan bahwa 30,9% variasi Kepuasan Kerja dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini mengimplikasikan perlunya penguatan kebijakan perlindungan hak pekerja dan sistem kompensasi yang adil sebagai strategi meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan.</p>
<p>(e) ISSN: 2962-4746 (p) ISSN: 2961-8312</p>	<p>Kata Kunci: Perlindungan Hak Pekerja; Kompensasi; Kepuasan Kerja</p>
<p>DOI: 10.64626/jmbo.v4i1.700</p>	<p>©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)</p>

PENDAHULUAN

Tenaga kesehatan merupakan aset strategis dalam sistem pelayanan kesehatan nasional. Kualitas layanan yang diberikan oleh tenaga kesehatan di rumah sakit sangat bergantung pada tingkat kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya berdampak pada produktivitas individu, tetapi juga berimplikasi langsung terhadap kualitas pelayanan pasien dan keberlangsungan organisasi rumah sakit secara keseluruhan (Mangkunegara, 2020).

Fenomena rendahnya kepuasan kerja tenaga kesehatan di Indonesia, khususnya di Jakarta, telah menjadi perhatian serius bagi para pemangku kebijakan di sektor kesehatan. Berbagai laporan menunjukkan bahwa tingginya beban kerja, belum optimalnya sistem kompensasi, serta lemahnya perlindungan hak pekerja menjadi faktor-faktor yang turut berkontribusi terhadap munculnya ketidakpuasan di kalangan tenaga kesehatan (Dessler, 2020). Kondisi ini dapat berujung pada turnover yang tinggi, penurunan motivasi kerja, hingga degradasi kualitas layanan kesehatan.

Perlindungan Hak Pekerja merupakan salah satu dimensi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mencakup jaminan atas hak-hak dasar pekerja, termasuk keselamatan kerja, jaminan sosial, serta perlakuan yang adil dan setara. Ketika hak-hak pekerja terlindungi dengan baik, tenaga kesehatan cenderung merasa aman, dihargai, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi optimal dalam pekerjaannya (Purwanto dan Sari, 2021).

Sebaliknya, lemahnya perlindungan hak dapat menciptakan ketidakpastian dan kecemasan yang berdampak negatif terhadap kepuasan kerja.

Di samping perlindungan hak, kompensasi juga memegang peranan krusial dalam membentuk kepuasan kerja. Kompensasi yang komprehensif, mencakup aspek finansial maupun non-finansial, berpotensi meningkatkan semangat dan loyalitas tenaga kesehatan terhadap organisasinya (Sedarmayanti, 2018). Robbins dan Judge (2019) menegaskan bahwa persepsi positif karyawan terhadap sistem kompensasi yang adil dan kompetitif akan mendorong munculnya perilaku kerja yang efektif dan produktif.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara perlindungan hak pekerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Purwanto dan Sari (2021) serta Rahman dan Aulia (2019) menyimpulkan adanya pengaruh positif perlindungan hak pekerja terhadap kepuasan kerja di sektor publik. Sementara itu, Fitria dan Rahman (2022) serta Hartono dan Widodo (2022) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada instansi pemerintahan. Namun, studi yang secara spesifik mengeksplorasi kedua variabel tersebut secara simultan pada konteks tenaga kesehatan di Jakarta masih terbatas.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh Perlindungan Hak Pekerja terhadap Kepuasan Kerja tenaga kesehatan di rumah sakit di

Jakarta; (2) menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja; dan (3) menganalisis pengaruh Perlindungan Hak Pekerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen rumah sakit dan pemangku kebijakan dalam merancang strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia di sektor kesehatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit di Jakarta. Sampel penelitian berjumlah 89 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria tenaga kesehatan yang telah bekerja minimal satu tahun.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen, yaitu Perlindungan Hak Pekerja (X_1) dan Kompensasi (X_2), serta satu variabel dependen, yaitu Kepuasan Kerja (Y). Pengukuran variabel menggunakan instrumen kuesioner dengan skala Likert 5 poin. Masing-masing variabel diukur menggunakan 5 item pertanyaan yang dikembangkan berdasarkan teori dan indikator yang relevan.

Pengujian kualitas instrumen dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan software SPSS Versi 27. Validitas diukur menggunakan korelasi

Pearson dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel (0,176) pada tingkat signifikansi 5%. Reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha dengan nilai cut-off sebesar 0,7. Sebelum analisis utama, dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (Tolerance dan VIF), uji heteroskedastisitas (scatterplot), dan uji autokorelasi (Durbin-Watson).

Analisis data utama menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (uji t) dan simultan (uji F). Koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk mengukur proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Perlindungan Hak Pekerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar daripada r tabel (0,176) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Renta ng r Hitun g	Cronba ch's Alpha	Keteran gan
Perlindu ngan Hak Pekerja (X1)	5	0,771 - 0,799	0,846	Valid dan Reliabel
Kompens asi (X2)	5	0,756 - 0,830	0,854	Valid dan Reliabel
Kepuasa n Kerja (Y)	5	0,784 - 0,818	0,862	Valid dan Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2025)

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yaitu Perlindungan Hak Pekerja sebesar 0,846, Kompensasi sebesar 0,854, dan Kepuasan Kerja sebesar 0,862. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik sehingga dapat dipercaya untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi	Hasil	Keterangan
Normalitas	Sig. = 0,000	Data tidak normal secara statistik, namun analisis tetap layak berdasarkan Central Limit Theorem (n = 89)
Multikoline aritas	Tolerance = 0,787; VIF = 1,270	Tidak terjadi multikolinearit as
Heterosked astisitas	Scatterplot acak	Tidak terjadi heteroskedastis itas

Uji Asumsi	Hasil	Keterangan
Autokorela si	Durbin-Watson = 1,711	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2025)

Pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi sebagian besar persyaratan analisis. Hasil uji multikolinearitas memperlihatkan nilai tolerance sebesar 0,787 ($>0,10$) dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,270 (<10), sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen. Uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan penyebaran residual yang acak tanpa membentuk pola tertentu, sehingga model bebas dari heteroskedastisitas. Selanjutnya, nilai Durbin-Watson sebesar 1,711 mengindikasikan tidak terjadi autokorelasi pada model regresi. Meskipun uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$), jumlah sampel sebanyak 89 responden dinilai telah memenuhi ketentuan Central Limit Theorem sehingga analisis regresi linear berganda tetap dapat dilanjutkan.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	6,95	-	2,84	0,01
Perlindungan Hak Pekerja (X1)	0,37	0,33	3,3	0
Kompensasi (X2)	0,33	0,32	3,14	0

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2025)

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6,951 + 0,373X_1 + 0,329X_2$$

Koefisien regresi menunjukkan bahwa Perlindungan Hak Pekerja memiliki koefisien positif sebesar 0,373, sedangkan Kompensasi memiliki koefisien positif sebesar 0,329. Kedua nilai tersebut menunjukkan bahwa peningkatan Perlindungan Hak Pekerja maupun Kompensasi akan meningkatkan Kepuasan Kerja tenaga kesehatan.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	t/F Hitung	Sig.	Keputusan
Perlindungan Hak Pekerja → Kepuasan Kerja	3,302	0,001	Diterima
Kompensasi → Kepuasan Kerja	3,141	0,002	Diterima
Pengaruh Simultan (Uji F)	19,271	0	Diterima

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2025)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Perlindungan Hak Pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai t sebesar 3,302 dan signifikansi 0,001 (<0,05). Demikian pula Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai t sebesar 3,141 dan signifikansi 0,002 (<0,05).

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0,556	0,309	0,293	1,666

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2025)

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 19,271 dengan signifikansi sebesar 0,000 (<0,05), sehingga Perlindungan Hak Pekerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja tenaga kesehatan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,309 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan variasi Kepuasan Kerja sebesar 30,9%, sedangkan sisanya sebesar 69,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian membuktikan bahwa Perlindungan Hak Pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja tenaga kesehatan di rumah sakit di Jakarta. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik perlindungan hak yang diberikan oleh organisasi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan tenaga kesehatan. Perlindungan tersebut mencakup pemenuhan hak normatif, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, kepastian hukum, serta perlindungan terhadap risiko pekerjaan yang menjadi kebutuhan utama tenaga kesehatan. Kondisi tersebut mendorong terciptanya rasa aman, kepercayaan terhadap organisasi, serta meningkatkan motivasi

dalam menjalankan tugas. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Mangkunegara (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kualitas perlindungan yang diterima pekerja, serta sejalan dengan Dessler (2020) yang menegaskan bahwa pengelolaan hak-hak pekerja secara efektif mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi. Temuan ini juga memperkuat hasil penelitian Purwanto dan Sari (2021) serta Rahman dan Aulia (2019) yang menemukan bahwa perlindungan hak pekerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Selain Perlindungan Hak Pekerja, penelitian ini juga menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja tenaga kesehatan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa sistem kompensasi yang adil, kompetitif, dan sesuai dengan beban kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kompensasi tidak hanya dipahami sebagai imbalan finansial berupa gaji dan tunjangan, tetapi juga mencakup penghargaan, kesempatan pengembangan karier, promosi, serta lingkungan kerja yang mendukung. Pemberian kompensasi yang sesuai akan meningkatkan persepsi keadilan organisasi sehingga pegawai merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan. Temuan ini sejalan dengan teori Sedarmayanti (2018) yang menjelaskan bahwa kompensasi yang baik mampu meningkatkan semangat dan

produktivitas kerja, serta mendukung pendapat Robbins dan Judge (2019) yang menyatakan bahwa persepsi positif terhadap sistem kompensasi akan meningkatkan kepuasan dan perilaku kerja individu. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Fitria dan Rahman (2022) serta Hartono dan Widodo (2022).

Secara simultan, Perlindungan Hak Pekerja dan Kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja tenaga kesehatan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 30,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil interaksi berbagai praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam pemenuhan hak pekerja dan pemberian kompensasi yang layak. Semakin baik kedua aspek tersebut diterapkan secara bersamaan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan. Namun demikian, kontribusi sebesar 30,9% juga menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja, maupun dukungan sosial di lingkungan kerja. Temuan ini sejalan dengan teori Armstrong dan Taylor (2020) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil interaksi antara faktor individu dan faktor organisasi, serta didukung oleh Gibson et al. (2018) yang menyatakan bahwa perilaku dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor personal,

organisasional, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja tenaga kesehatan memerlukan pendekatan yang komprehensif melalui penguatan perlindungan hak pekerja dan penyempurnaan sistem kompensasi secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Perlindungan Hak Pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja tenaga kesehatan di rumah sakit di Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $3,302 > t$ tabel $1,988$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar $0,373$.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja tenaga kesehatan di rumah sakit di Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $3,141 > t$ tabel $1,988$ dengan signifikansi $0,002 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar $0,329$.
3. Perlindungan Hak Pekerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja tenaga kesehatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $19,271 > F$ tabel $3,10$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, dan nilai R Square sebesar $0,309$ yang menunjukkan kontribusi kedua variabel sebesar $30,9\%$ terhadap variasi Kepuasan Kerja.

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian

ini merekomendasikan agar manajemen rumah sakit di Jakarta lebih meningkatkan sistem perlindungan hak pekerja melalui penegakan regulasi ketenagakerjaan yang konsisten dan penguatan jaminan sosial bagi tenaga kesehatan. Di sisi lain, perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap struktur kompensasi agar tetap kompetitif, adil, dan sesuai dengan beban serta risiko kerja yang dihadapi tenaga kesehatan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan beban kerja yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Fitria, R., & Rahman, A. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada instansi pemerintahan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, *13*(2), 45-58.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly Jr., J. H., & Konopaske, R. (2018). *Organizations: Behavior, structure, processes* (15th ed.). McGraw-Hill Education.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate*

- data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hartono, B., & Widodo, P. (2022). Kompensasi dan kepuasan kerja: Studi pada instansi pemerintahan di Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 19(1), 33-47.
- Kurniawan, D., & Hartono, S. (2020). Pengaruh perlindungan hak pekerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di lingkungan kepolisian. *Jurnal Keamanan dan Hukum*, 8(1), 12-27.
- Lubis, M., & Hidayat, R. (2021). Analisis pengaruh perlindungan hak pekerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(3), 88-101.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, A., & Sari, D. (2021). Pengaruh perlindungan hak pekerja terhadap kepuasan kerja di sektor publik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 66-79.
- Rahman, F., & Aulia, N. (2019). Perlindungan hak pekerja dan implikasinya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Hukum dan Bisnis*, 7(4), 112-126.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. PT Refika Aditama.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- World Health Organization. (2022). *Health workforce policy and management in the context of the COVID-19 pandemic response*. World Health Organization.
- International Labour Organization. (2022). *World employment and social outlook: Trends 2022*. International Labour Organization.
- International Labour Organization. (2021). *Safe and healthy working environments: Fundamental principles and rights at work*. International Labour Organization.
- Greenberg, J. (2021). *Behavior in organizations* (12th ed.). Pearson.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2021). *Human resource management* (16th ed.). Cengage Learning.
- Undang-Undang Republik Indonesia