

**PENGARUH FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA, KEMAMPUAN TEKNOLOGI TERHADAP
KEUNGGULAN BERSAING MELALUI VARIABEL
INTERVENING *QUALITY OF WORKLIFE* DI RUMAH
SAKIT BHAKTI KARTINI**

TESIS

Oleh:

Dian Yulianti

201720151007



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
2019**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Tesis : Pengaruh fungsi manajemen sumber daya manusia,
Kemampuan teknologi terhadap keunggulan bersaing
Melalui variabel intervening *quality of work life*
Di Rumah Sakit Bhakti Kartini

Nama Mahasiswa : Dian Yulianti

Nomor Pokok Mahasiswa : 201720151007


Program Studi/Fakultas : Magister Manajemen/Fakultas Ekonomi

Tanggal Lulus Ujian Tesis : 1 Agustus 2019

Bekasi, 1 Agustus 2019

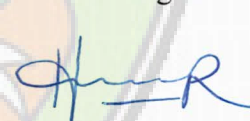
MENYETUJUI,

Pembimbing I


Agustian Zen, Ph.D

NIDN 0302085301


Pembimbing II


Dr. Zahara Tussoleha Rony, S.Pd, M.M

NIDN 0304116501

MENGETAHUI,

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Dr. Irma Setyawati, S.E, M.M
NIDN 0001106601

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Tesis : Pengaruh fungsi manajemen sumber daya manusia,
Kemampuan teknologi terhadap keunggulan bersaing
Melalui variabel intervening *quality of work life*
Di Rumah Sakit Bhakti Kartini

Nama Mahasiswa : Dian Yulianti

Nomor Pokok Mahasiswa : 201720151007

Program Studi/Fakultas : Magister Manajemen/Fakultas Ekonomi

Tanggal Lulus Ujian Tesis : 1 Agustus 2019

Bekasi, 1 Agustus 2019

MENGESAHKAN,

Ketua Tim Penguji : Dr. Sugeng Suroso, S.E, M.M
NIDN 0316066201

Penguji I : Agustian Zen, Ph.D
NIDN 0302085301

Penguji II : Dr. Anton Wachidin Widjaja, S.E, M.M
NIDN 0311116501

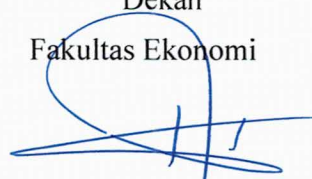
MENGETAHUI,

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. Irma Setyawati, S.E, M.M
NIDN 0001106601

Dekan
Fakultas Ekonomi



Dr. Sugeng Suroso, S.E, M.M
NIDN 0316066201

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

Tesis yang berjudul Pengaruh fungsi manajemen sumber daya manusia, Kemampuan teknologi terhadap keunggulan bersaing melalui variabel intervening *quality of work life* di RS Bhakti Kartini

Ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri dan tidak mengandung materi yang ditulis oleh orang lain kecuali pengutipan sebagai referensi yang sumbernya telah dituliskan secara jelas dan sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan adanya kecurangan dalam karya ini, saya bersedia menerima sanksi dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Saya mengizinkan tesis ini dipinjam dan digandakan melalui perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Saya memberikan izin kepada perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk menyimpan tesis ini dalam bentuk digital dan mempublikasikannya melalui internet selama publikasi tersebut melalui portal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Bekasi, 1 Agustus 2019



Dian Yulianti

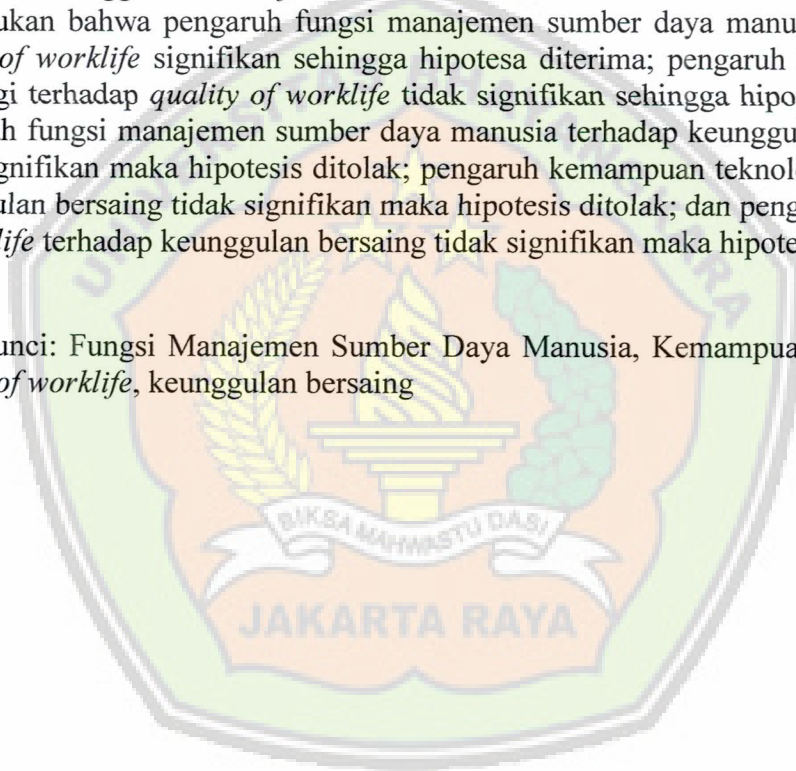
201720151007

ABSTRAK

Dian Yulianti. 201720151007. Hubungan antara Fungsi Manajemen Sumber Daya manusia, Kemampuan Teknologi terhadap Keunggulan Bersaing melalui variabel intervening *Quality of Worklife* (Studi Korelasional tentang hubungan antara Fungsi Manajemen Sumber Daya manusia, Kemampuan Teknologi terhadap Keunggulan Bersaing melalui variabel intervening *Quality of Worklife* di RS Bhakti Kartini).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fungsi manajemen sumber daya manusia, kemampuan teknologi terhadap keunggulan bersaing melalui variabel intervening *quality of worklife* di Rumah Sakit Bhakti Kartini. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan data dianalisis menggunakan *software statistic LISREL 8.7*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh fungsi manajemen sumber daya manusia terhadap *quality of worklife* signifikan sehingga hipotesa diterima; pengaruh kemampuan teknologi terhadap *quality of worklife* tidak signifikan sehingga hipotesa ditolak; pengaruh fungsi manajemen sumber daya manusia terhadap keunggulan bersaing tidak signifikan maka hipotesis ditolak; pengaruh kemampuan teknologi terhadap keunggulan bersaing tidak signifikan maka hipotesis ditolak; dan pengaruh *quality of worklife* terhadap keunggulan bersaing tidak signifikan maka hipotesis ditolak.

Kata Kunci: Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, Kemampuan teknologi, *quality of worklife*, keunggulan bersaing



ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of human resources management function, technology capabilities to competitive advantage through quality of worklife as an intervening variable. Data were analyzed using statistical software LISREL 8.7. This result of this research are the effect of human resources management function to quality of worklife is significant so the hypothesis is accepted; the effect technology capabilities to quality of worklife is not significant so the hypothesis is rejected; the effect of human resources management function to competitive advantage is not significant so the hypothesis is rejected; the effect technology capabilities to competitive advantage is not significant so the hypothesis is rejected; the effect quality of worklife to co competitive advantage is not significant so the hypothesis is rejected.

Keyword: Human Resources management function, technology capabilities, quality of worklife, competitive advantage



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, kemampuan Teknologi terhadap Keunggulan Bersaing di RS Bhakti Kartini melalui variabel intervening *Quality of Worklife*”. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan pengikutnya yang membawa umatnya dari alam kegelapan hingga kealam yang terang benderang saat ini. terselesaikannya penulisan ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu baik dalam proses penelitian maupun selama penulisan. Ucapan terima kasih ini penulis sampaikan kepada:

1. Kedua orang tua dan adik-adik ku yang telah memberikan dukungan serta doa sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
2. Bapak Agustian Zen Ph.D selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan semangat, dukungan, dan saran serta ilmu yang bermanfaat selama proses pembimbingan, penyusunan dan pembuatan Tesis hingga terlaksananya sidang Tesis.
3. Ibu Dr Zahara Tussoleha Rony, S.Pd, M.M selaku dosen pembimbing II yang juga telah memberikan semangat, dukungan, saran serta ilmu yang bermanfaat sehingga dapat terselesaikan penyusunan tesis ini.
4. Untuk Manajemen dan Karyawan RS Bhakti Kartini atas atensi nya untuk membantu penulis mendapatkan data dan informasi sehingga penelitian dan penyusunan tesis dapat berjalan dengan baik.
5. Kepada TIM CASEMIX RS Bhakti Kartini atas dukungan dan semangatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penyusunan tesis ini.
6. Kepada teman-teman MM Ubhara Jaya Angkatan Ke 44 untuk dukungan dan semangat agar penulis bisa maju dan terus semangat menyelesaikan penelitian dan penyusunan tesis ini.
7. Dan seluruh civitas akademik Universitas Bhayangkara Jakarta Raya kampus Bekasi.

Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa yang akan menghadapi sidang skripsi, tesis maupun disertasi sebagai bahan referensi.

Bekasi, 1 Agustus 2019

Dian Yulianti

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I	
Pendahuluan	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	11
1.3. Batasan Masalah.....	11
1.4. Rumusan Masalah	11
1.5. Tujuan Penelitian	12
1.6. Manfaat Penelitian	12
BAB II	
TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Definisi.....	14
2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (FMSDM)	14
2.1.2 Kemampuan Teknologi.....	19
2.1.3 <i>Quality of Work Life</i>	22
2.1.4. Keunggulan Bersaing	25
2.2. Penelitian Terdahulu.....	29
2.3. Konstelasi Variabel	34
2.4. Kerangka Konseptual	35
2.5. Hipotesis Penelitian	36
BAB III	
METODOLOGI PENELITIAN	38
3.1. Tempat dan waktu penelitian.....	38

3.2. Metode dan Desain Penelitian	38
3.3. Populasi dan Sampel	41
3.3.1. Populasi	41
3.3.2. Sampel	41
3.3.3. Teknik Sampling	41
3.4. Teknik Pengumpulan data.....	43
3.5. Instrumen Penelitian	45
3.6. Teknik Analisis Data	47
3.7. Model Pengukuran	48
 BAB IV	
HASIL PENELITIAN.....	51
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	51
4.2. Penemuan dan Pembahasan	53
4.2.1. Analisis Data	53
4.2.1.1. Uji Normalitas	53
4.2.1.2. Hasil Uji Pengukuran Model.....	56
A. Hasil Uji Pengukuran Model Variabel Laten <i>Employee Advocate</i> dengan variabel teramati.....	57
B. Uji Pengukuran Model Variabel Laten <i>Functional Expert</i> dengan variabel teramati:.....	59
C. Uji Pengukuran Model Variabel Laten <i>Human Capital</i> dengan variabel teramati:	61
D. Uji Pengukuran Model Variabel Laten <i>Strategic Partner</i> dengan variabel teramati:.....	62
E. Uji Pengukuran Model Variabel Laten <i>Leader</i> dengan variabel teramati:	65
F. Penyederhanaan Variabel Laten Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (FMSDM).....	67
G. Uji Pengukuran Model Variabel Laten <i>Production/Process Capability</i> dengan variabel teramati:	70
H. Hasil uji pengukuran model variabel laten <i>Innovation Capability</i>	74
H. Uji Model Pengukuran untuk Variabel Laten <i>Investment Capability</i>	77
I. Penyederhanaan Variabel Laten Kemampuan Teknologi (KEMTEK).....	79
J. Uji Model Pengukuran untuk Variabel Laten <i>Fair Pay and Autonomy</i>	80
K. Uji Model Pengukuran untuk Variabel Laten <i>Health and Safety standart at work</i>	82
L. Uji Model Pengukuran untuk Variabel Laten <i>Reward System</i>	85

M. Uji Model Pengukuran untuk Variabel Laten <i>Recognition of Effort</i>	87
N. Uji Model Pengukuran untuk Variabel Laten <i>Training and Career Development</i>	89
O. Uji Model Pengukuran untuk Variabel Laten <i>Level of Stress experienced at work</i>	91
P. Uji Model Pengukuran untuk Variabel Laten <i>Competitive Advantage</i>	97
4.2.1.3. Hasil Uji Model Struktural Penelitian dan Resume Uji Signifikansi Hipotesa	102
A. Pengaruh Total/ <i>Total causal effect</i> (TCE) antar variabel laten	107
B. Pengaruh tidak langsung/ <i>Indirect causal effect</i> (ICE) antar variabel laten.....	108
C. Pengaruh Total/ <i>Total causal effect</i> (TCE) antar variabel laten endogen.....	108
D. Pengaruh total (TCE) antar variabel laten endogen dengan variabel manifes/indikator Y	108
E. Pengaruh tidak langsung antar variabel laten endogen dengan variabel manifes/indikator Y	108
F. Pengaruh total (TCE) antar variabel laten endogenus terhadap variabel manifes/indikator Y	108
G. Pengaruh tidak langsung (ICE) antar variabel laten endogenus terhadap variabel manifes/indikator Y	110
H. Pengujian signifikansi pengaruh.....	110
4.2.2. Kajian Teori.....	117
4.3. Implikasi Hasil Penelitian.....	120
Bagi Rumah Sakit.....	120
Bagi Akademisi.....	121
BAB V	
KESIMPULAN dan SARAN.....	122
Kesimpulan	122
Saran.....	122
DAFTAR PUSTAKA	124

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Model Pengukuran 1 st CFA Laten Eksogenus.....	48
Gambar 3.2. Model Pengukuran 2 nd CFA Laten Eksogenus.....	49
Gambar 4.1 Tabel hasil uji normalitas kusioner.....	54
Gambar 4.2. Hasil normal score dari uji normalitas univariat kusioner.....	55
Gambar 4.3. Hasil Uji Model Pengukuran untuk Variabel Laten <i>Employee Advocate</i>	57
Gambar 4.4. Hasil GOFI variabel laten <i>Employee Advocate</i>	58
Gambar 4.5. Hasil Uji Model Pengukuran untuk Variabel Laten <i>Functional Expert</i>	59
Gambar 4.6. Hasil GOFI variabel laten <i>Functional Expert</i>	59
Gambar 4.7. Hasil Uji Model Pengukuran untuk Variabel Laten <i>Human Capital</i>	61
Gambar 4.8. Hasil GOFI variabel laten <i>Human Capital</i>	61
Gambar 4.9. Hasil Uji Model Pengukuran untuk Variabel Laten <i>Strategic Partner</i>	62
Gambar 4.10. Hasil Uji Model Pengukuran untuk Variabel Laten <i>Strategic Partner</i> setelah Variabel teramati Strat3 dikeluarkan dari model.....	63
Gambar 4.11. Hasil Uji Model Pengukuran untuk Variabel Laten <i>Strategic Partner</i> setelah Variabel teramati Strat3 dan Strat2 dikeluarkan dari model.....	63
Gambar 4.12. Hasil GOFI variabel laten <i>Strategic Partner</i>	64
Gambar 4.13. Hasil Uji Model Pengukuran untuk Variabel Laten <i>Leader</i>	65
Gambar 4.14. Hasil Uji Model Pengukuran untuk Variabel Laten Score (VLS) FMSDM.....	67
Gambar 4.15. Saran dari keluaran Variabel Laten Score (VLS) FMSDM.....	68

Gambar 4.16. Hasil Iterasi Uji Model Variabel Laten Score (VLS) FMSDM	68
Gambar 4.17. Hasil Uji Model Pengukuran untuk Variabel Laten <i>Production/Process Capability</i>	70
Gambar 4.18. Saran modifikasi model pengukuran.....	70
Gambar 4.19. Hasil iterasi uji model variabel laten <i>Production/Process Capability</i>	71
Gambar 4.20. Hasil Uji model Variabel Laten <i>Production/Process Capability</i>	72
Gambar 4.21. Hasil Uji model pengukuran Variabel Laten <i>Innovation Capability</i>	74
Gambar 4.22. Hasil Uji Model Pengukuran Variabel Laten <i>Innovation Capability</i>	75
Gambar 4.23. GOFI dari variabel Laten <i>Innovation Capability</i>	75
Gambar 4.24. Hasil Uji Model Pengukuran Variabel Laten <i>Investment Capability</i>	77
Gambar 4.25. Hasil Uji model pengukuran variabel laten <i>Investment Capability</i> , setelah variabel teramati Inves3 dikeluarkan.....	77
Gambar 4.26. GOFI variabel laten <i>Investment Capability</i>	78
Gambar 4.27. Hasil Uji Model Pengukuran untuk Variabel Laten Score (VLS) KEMTEK.....	79
Gambar 4.28. GOFI Variabel Laten Score (VLS) KEMTEK.....	80
Gambar 4.29. Hasil Uji Model Pengukuran untuk Variabel Laten <i>Fair Pay and</i> <i>Autonomy</i>	80
Gambar 4.30. GOFI variabel laten <i>Fair Pay and Autonomy</i>	81

Gambar 4.31. Hasil Uji Model Pengukuran untuk Variabel Laten <i>Health and Safety standart at work</i>	82
Gambar 4.32. Hasil Uji model pengukuran variabel laten <i>Health and Safety standart at work</i> , setelah variabel teramati Health3 dikeluarkan.....	83
Gambar 4.33. GOFI variabel laten <i>Health and Safety standart at work</i>	83
Gambar 4.34. Hasil uji model pengukuran Variabel Laten <i>Reward System</i>	85
Gambar 4.35. Hasil uji pengukuran model variabel laten <i>Reward System</i> setelah variabel teramati Reward2 dikeluarkan.....	85
Gambar 4.36. GOFI variabel laten <i>Reward System</i>	86
Gambar 4.37. Hasil uji model pengukuran Variabel Laten <i>Recognition of Effort</i>	87
Gambar 4.38. Hasil uji pengukuran model variabel laten <i>Recognition of Effort</i> setelah variabel teramati Recog2 dikeluarkan.....	87
Gambar 4.39. GOFI variabel laten <i>Recognition of Effort</i>	88
Gambar 4.40. Hasil Uji Model Pengukuran untuk Variabel Laten <i>Training and Career Development</i>	89
Gambar 4.41. GOFI variabel laten <i>Training and Career Development</i>	89
Gambar 4.42. Hasil Uji Model Pengukuran untuk Variabel Laten <i>Level of Stress</i>	91
Gambar 4.43. GOFI variabel laten <i>Level of Stress</i>	91
Gambar 4.44. Hasil uji model pengukuran variabel <i>Quality of Work Life</i>	93
Gambar 4.45. Hasil uji model pengukuran variabel <i>Quality of Work Life</i> variabel teramati STR (<i>Level of stress experienced at work</i>) dikeluarkan dari model.....	94
Gambar 4.46. Saran modifikasi model pengukuran hasil keluaran program LISREL	94

Gambar 4.47. Hasil uji model pengukuran setelah di modifikasi.....	95
Gambar 4.48. GOFI Hasil uji pengukuran model Variabel <i>Quality of Work Life</i> (QWL).....	95
Gambar 4.49. Hasil uji pengukuran model Variabel <i>Competitive Advantage</i>	97
Gambar 4.50. Hasil uji pengukuran model Variabel <i>Competitive Advantage</i> setelah mengeluarkan variabel teramati Comadv5, Comadv6, Comadv7, Comadv8	98
Gambar 4.51. Saran keluaran LISREL untuk modifikasi kecocokan model.....	98
Gambar 4.52. Hasil uji pengukuran model Variabel <i>Competitive Advantage</i> setelah dimodifikasi.....	99
Gambar 4.53. GOFI hasil uji pengukuran model Variabel <i>Competitive Advantage</i> setelah dimodifikasi.....	100
Gambar 4.54. Hasil uji model struktural penelitian mode <i>Standarized solution</i>	102
Gambar 4.55. <i>Output</i> model struktural.....	104
Gambar 4.56. Pengaruh Total (TCE) mode <i>Completely Standarized Total Effect</i>	108
Gambar 4.57. Loading Factor Lambda-Y.....	109

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Jumlah Rumah Sakit Provider BPJS Kesehatan Pertahun.....	1
Tabel 1.2. Jumlah Kunjungan Pasien Rawat Jalan.....	3
Tabel 1.3. Jumlah Kunjungan Pasien Rawat Inap.....	3
Tabel 1.4. Data <i>turn over</i> perawat.....	5
Tabel 1.5. Keterlambatan karyawan.....	6
Tabel 1.6. Pelatihan dan pengembangan periode 2018.....	7
Tabel 3.1. Sampel penelitian.....	42
Tabel 3.2. Kisi-kisi Umum Instrumen Penelitian Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	45
Tabel 3.3. Kisi-kisi Umum Instrumen Penelitian Kemampuan Teknologi.....	45
Tabel 3.4. Kisi-kisi Umum Instrumen Penelitian <i>Quality of Work Life</i>	46
Tabel 3.4. Kisi-kisi Umum Instrumen Penelitian Keunggulan Bersaing	46
Tabel 4.1. Jenis kelas rawat.....	52
Tabel 4.2. Validitas dan Reliabilitas Variabel Laten <i>Employee Advocate</i>	58
Tabel 4.3 Validitas dan Reliabilitas Variabel Laten <i>Functional Expert</i>	60
Tabel 4.4. Validitas dan Reliabilitas Variabel Laten <i>Human Capital</i>	62
Tabel 4.5. Validitas dan Reliabilitas Variabel Laten <i>Strategic Partner</i>	64
Tabel 4.6. Hasil GOFI Variabel Laten <i>Leader</i>	65
Tabel 4.7. Validitas dan Reliabilitas Variabel Laten <i>Leader</i>	66
Tabel 4.8. Hasil GOFI Variabel Laten Score (VLS) FMSDM.....	69
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Laten <i>Production/Process Capability</i>	72
Tabel 4.10. GOFI variabel laten <i>Production/Process Capability</i>	73

Tabel 4.11. Uji Validitas dan Reliabilitas variabel laten <i>Innovation Capability</i>	76
Tabel 4.12. Uji Validitas dan Reliabilitas variabel laten <i>Investment Capability</i>	78
Tabel 4.13. Uji Validitas dan Reliabilitas variabel laten <i>Fair Pay and Autonomy</i>	81
Tabel 4.14. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel laten <i>Health and Safety standart at work</i>	84
Tabel 4.15. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel laten <i>Reward System</i>	86
Tabel 4.16. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel laten <i>Recognition of Effort</i>	88
Tabel 4.17. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel laten <i>Training and Career Development</i>	90
Tabel 4.18. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel laten <i>Level of Stress experienced at work</i>	92
Tabel 4.20. GOFI hasil uji pengukuran model Variabel <i>Competitive Advantage</i> setelah dimodifikasi	100
Tabel 4.21. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keunggulan Bersaing	101
Tabel 4.22. Validitas dan Realibilitas model struktural	103
Tabel 4.23. GOFI hasil uji pengukuran model struktural	103
Tabel 4.24. Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	104
Tabel 4.25. Pengaruh tidak langsung / <i>Indirect Causal Effect</i> (ICE) variabel eksogenus ke endogen (ETA on KSI)	111
Tabel 4.26. Pengaruh tidak langsung/ <i>Indirect Causal Effect</i> (ICE) variabel laten endogenus ke variabel manifes/indikator Y	111
Tabel 4.27. Pengaruh total/ <i>Total Causal Effect</i> (TCE) Variabel Laten Endogenus ke variabel manifes/indikator Y	112

Tabel 4.28. Pengaruh total/*Total Causal Effect* (TCE) Variabel Laten Eksogen ke variabel manifes/indikator Y.....114

