

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD ANUGERAH TOMOHON

Delsavini Abram¹, Priska Mawuntu², Reynaldo Aotama³

¹Mahasiswa Fakultas Manajemen Bisnis dan Komunikasi, Universitas Sariputra Indonesia Tomohon

^{2,3}Dosen Fakultas Manajemen Bisnis dan Komunikasi, Universitas Sariputra Indonesia Tomohon

[Korespondensiautor : priskamawuntu@unsrittomohon.ac.id](mailto:priskamawuntu@unsrittomohon.ac.id)

Abstrak – Dalam memberikan pelayanan rumah sakit, keunggulan dalam kualitas pelayanan harus menjadi prioritas. Oleh karena itu penting untuk meningkatkan kinerja tenaga keperawatan sebagai ujung tombak pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat di RSUD Anugerah Tomohon. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis data regresi linier sederhana. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 responden dari total populasi 122 perawat. Hasil analisis data menggunakan uji t dengan $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja perawat dengan nilai sig. 0.034. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat di RSUD Anugerah Tomohon.

Kata kunci: Kompensasi, Kinerja Pegawai

Abstract – In providing hospital services, excellence in service quality must be a priority. Therefore, it is important to improve the performance of nursing staff as the spearhead of service. This study aims to determine the effect of compensation on the performance of nurses at Anugerah Tomohon Hospital. This study uses quantitative methods with simple linear regression data analysis. The samples in this study were 55 respondents from a total population of 122 nurses. The results of data analysis using the t test with $\alpha = 0.05$ indicate that there is an influence between compensation and nurse performance with a sig. of 0.034. The conclusion from the results of this study is that there is an effect of compensation on the performance of nurses at Anugerah Tomohon Hospital.

Keywords: Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Pegawai harus mendapat perhatian khusus dari perusahaan agar memiliki sumber daya manusia yang lebih akurat dan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi terwujudnya usaha organisasi. Keberhasilan pencapaian tujuan tersebut tergantung pada kehandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit kerja di lembaga atau organisasi tersebut, karena tujuan organisasi hanya dapat dicapai jika setiap anggota organisasi memiliki kemampuan menguasai semua aspek yang dibutuhkan dalam organisasi.

Terlepas dari pentingnya SDM dalam suatu organisasi, beberapa masalah SDM

sering ditemukan dalam setiap organisasi seperti masalah kinerja pegawai, terutama di sektor pemerintahan.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Nursam, 2017). Indonesia belum memiliki kinerja pegawai yang optimal. Menurut lembaga riset internasional *Gallup and Accenture* (2014), menurut survei yang dilakukan di 30 negara, pekerja Indonesia adalah yang paling tidak puas dengan pekerjaannya. *Gallup* (2014) menyatakan bahwa hanya sebagian kecil pekerja Indonesia yang benar-benar puas dengan pekerjaannya. Sebuah studi oleh *Accenture* (2014)

menunjukkan bahwa di antara 30 negara yang disurvei, Indonesia menempati peringkat terbawah, dengan hanya 18% pegawai yang puas dengan pekerjaannya (Triananda, 2014). Menurut Wicaksono (2017), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik kerja dan perencanaan kerja.

Kompensasi adalah balas jasa yang diterima pegawai dari organisasi berupa uang maupun barang (Abdillah *et al.*, 2020). Dalam hal kompensasi sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai jika gaji yang diharapkan pegawai dapat memenuhi kebutuhan keluarga sehari-hari. Jika perusahaan dapat memberikan kompensasi penuh kepada pegawainya, pegawai juga secara tidak langsung termotivasi untuk bekerja dengan baik dan loyal. Namun, masih banyak perusahaan yang tidak pernah berpikir untuk memberikan penghargaan kepada pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya di perusahaan, bahkan menyepelkan pemberian penghargaan.

Berdasarkan observasi awal di RSUD Anugerah Tomohon, diketahui bahwa penilaian kinerja sudah dilakukan secara berkala setiap tahun berdasarkan standar yang sudah ditetapkan (Tabel 1).

Tabel 1. Standar Nilai Kinerja Perawat RSUD Anugerah Tomohon 2021

No	Nilai dalam satuan persen	Keterangan
1	86-100	Sangat Baik
2	71-85	Baik
3	51-70	Cukup Baik
4	Dibawah 50	kurang

Meskipun demikian, data dari Bagian Kepegawaian menunjukkan bahwa ada beberapa penilaian yang masih berada di bawah standar pada tahun 2021 yaitu pada aspek disiplin dan kerjasama berdasarkan penilaian dari RSUD Anugerah Tomohon (Tabel 2).

Tabel 2. Kinerja Perawat RSUD Anugerah Tomohon 2021

No	Aspek Penilaian	2021
Perilaku Kerja		
1	Orientasi Pelayanan	75%
2	Integritas	75%
3	Komitmen	71%
4	Disiplin	69%
5	Kerjasama	60%
6	Kepemimpinan	-
Nilai Rata-Rata		70%

Berdasarkan wawancara awal terhadap 3 orang perawat, menurunnya kinerja perawat RSUD Anugerah Tomohon diindikasikan karena kompensasi yang diterima oleh perawat RSUD Anugerah Tomohon dan diduga ada hubungannya dengan keterlambatan pembayaran jasa pelayanan. Beberapa perawat mengatakan pembayaran jasa pelayanan tidak pernah tepat waktu seperti contoh jasa pelayanan bulan Januari dibayarkan bulan April dan terkadang tertunda sampai tahun berikutnya.

Faktor-faktor inilah yang menyebabkan pegawai merasa kurang bersemangat dalam bekerja dan tidak memperoleh kepuasan kerja yang diharapkan sehingga hal ini membuat adanya beberapa pegawai yang keluar atau mengundurkan diri seperti data pada Tabel 3.

Tabel 3. Data Keluar dan Masuk Perawat RSUD Anugerah Tomohon

Tahun	Jumlah Perawat yang Masuk	Keluar Perawat	
		Mengundurkan Diri	Diberhentikan
2019	8	2	-
2020	6	-	1
2021	10	2	5
2022	6	3	-

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya (2022) mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja perawat honorer pada rumah sakit umum daerah Rejang Lebong, yaitu menyimpulkan hasil bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja perawat. Hal ini berbeda dengan penelitian Rumambi (2019) mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada

PT. Samudra Mulia Abadi Manado yang menyimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal tersebut menunjukkan adanya gap penelitian terkait pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat dan latar belakang inilah yang mendasari perlunya penelitian tentang "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Perawat RSUD Anugerah Tomohon".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis data regresi linier sederhana. Penelitian ini menggunakan 55 sampel dengan teknik purposive sampling, populasi penelitian ini yaitu perawat di RSUD Anugerah Tomohon berjumlah 122 orang dan untuk pengambilan sampel sesuai dengan kriteria perawat yang telah bekerja selama lebih dari 2 tahun dengan jumlah 55 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Analisis Univariat

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Persepsi Kompensasi di RSUD Anugerah Tomohon

	Frekuensi	Persen
Baik	45	81,8%
Cukup	10	18,2%
Total	55	100%

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui dari 55 responden, persepsi responden tentang kompensasi sebagian besar berada pada katagori baik sebanyak 45 orang (81,8%) dan pada kategori cukup sebanyak 10 orang (18,2%).

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Persepsi Kinerja Perawat di RSUD Anugerah Tomohon

	Frekuensi	Persen
Baik	23	42,8%
Cukup	32	58,2%
Total	55	100%

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui dari 55 responden, persepsi responden tentang kinerja sebagian besar berada pada kategori cukup yaitu 32 orang (58,2%) dan pada kategori baik sebanyak 23 orang (42,8%).

2. Uji t

Tabel 6. Hasil uji t

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
(Constant)	12.644		1.684	.098
X	.256	.253	2.173	.034

Berdasarkan Tabel 6 diatas dapat diketahui hasil dari variabel kompensasi menunjukkan $t_{hitung} 2,173 > t_{tabel} 2,00$ dengan nilai signifikan sebesar 0,034 atau dibawah 5% (0,05). Artinya bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Anugerah Tomohon.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil Uji t antara Kompensasi (X) dengan Kinerja Perawat (Y) menunjukkan bahwa kompensasi (X) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat (Y). Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi berbanding lurus dengan kinerja perawat atau signifikan secara parsial. Apabila kompensasi di RSUD Anugerah Tomohon ditingkatkan maka akan berpengaruh besar pula terhadap kinerja perawat. Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian terdahulu oleh Insan & Yuniawan (2016) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Bagian Keperawatan RSUD Rejo Semarang)" dimana diketahui pula bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja perawat.

Hal ini menunjukkan bahwa RSUD Anugerah Tomohon, seperti pemberian gaji atau upah penting adanya diberikan kepada perawat serta tunjangan-tunjangan yang

diberikan agar kinerja perawat dapat meningkat. Gaji/upah yang dibayarkan tepat waktu, besarnya insentif sesuai tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, sehingga kebutuhan dasar boleh terpenuhi juga memperoleh rasa dihargai untuk diri sendiri. Dengan begitu perawat akan terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka secara maksimal hal ini dapat dilihat dari hasil analisis univariat dimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat di RSUD Anugerah Tomohon terdapat 45 orang atau 81.8% responden berpendapat kompensasi baik. Hal ini didukung juga oleh pendapat Abdillah *et al.* (2020) yang mengemukakan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diterima pegawai yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai jika gaji yang diharapkan pegawai dapat memenuhi kebutuhan keluarga sehari-hari dan memberikan kompensasi penuh kepada pegawainya, pegawai juga secara tidak langsung termotivasi untuk bekerja dengan baik dan loyal

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kompensasi (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) RSUD Anugerah Tomohon, yang berarti semakin baik kompensasi yang diberikan maka kinerja akan semakin meningkat.

Saran

1. Bagi Peneliti selanjutnya
Hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat.
2. Bagi pihak RSUD Anugerah Tomohon
Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kompensasi mampu mempengaruhi dan meningkatkan kinerja perawat, sehingga pemberian kompensasi yang memadai patut untuk diusahakan oleh pihak RSUD Anugerah

Tomohon sehingga hal ini memberi semangat dan kenyamanan dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, L., Hasibuan, A., Tjiptadi, S., Sudarmanto, E., Putra, F., Simarmata, N., & Salman, M. (2020). *Human capital management*.
- Insan, P., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (studi pada bagian keperawatan RSUD Tugurejo Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, Volume 5(1).
- Nursam, N. (2017). Manajemen kinerja. *In Journal of Islamic Education Management* (Vol. 2, Issue Oktober).
- Rumambi, Y. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudra Mulia Abadi Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4).
- Sanjaya, M., & Fitri, M. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja perawat honorer pada rumah sakit umum daerah Rejang Lebong. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 3(2)
- Triandana, K. (2014). Survei: dari 30 negara, karyawan di Indonesia paling tidak bahagia. *BeritaSatu*.
- Wicaksono, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Depot LPG Balongan PT Pertamina (Persero). Universitas Negeri Yogyakarta.