



**HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT**

*Relationship Of Compensation With Nurse Performance In Hospitals*

**Eki Maryo Harahap<sup>K</sup>**

Departemen D-3 Keperawatan, Fakultas Farmasi dan Kesehatan, Institut Kesehatan Helvetia, Indonesia

Email Penulis<sup>K</sup>: marioeky3003@gmail.com

**ABSTRAK**

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu: hubungan interpersonal, supervisi, pendidikan, umur perawat dan penghasilan/gaji(kompensasi). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan kinerja perawat di rumah sakit. Desain penelitian ini menggunakan survey analitik dengan pendekatan *cross sectional*, Teknik pengambilan sampel adalah *total sampling* sampel berjumlah 71 responden, uji yang digunakan adalah *chi-square*. Hasil penelitian ini dengan uji statistik *pearson chi-square*, menunjukkan bahwa hasil *p-value* sebesar  $0,011 < \alpha = 0,05$ , maka ada hubungan kompensasi dengan kinerja perawat di rumah sakit. Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara statistik ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja perawat.

**Kata kunci: Kompensasi, Kinerja Perawat**

**ABSTRACT**

*Performance is the result or level of success of a person as a whole during a certain period in carrying out the task compared to various possibilities, such as standards of work results, targets or goals or criteria that have been predetermined and have been mutually agreed. Employee performance is very important in the company's efforts to achieve its goals. factors that affect the performance of nurses are: interpersonal relationships, supervision, education, age of nurses and income / salary (compensation). The purpose of this study was to find out the relationship of compensation with the performance of nurses in hospitals. The design of this research uses analytical surveys with cross sectional approach, Sampling technique is a total sampling sample of 71 respondents, the test used is chi-square. The results of this study with pearson chi-square static test, showed that the p-value result of  $0.011 < \alpha = 0.05$ , then there is a compensation relationship with the performance of nurses in the hospital. The conclusions in this study show that statistically there is a significant relationship between compensation and nurse performance.*

**Keywords : Compensation, Nurse Performance**

## PENDAHULUAN

Tenaga kesehatan antara lain dokter, dokter gigi, bidan, perawat, farmasi dan sebagainya adalah sebagai sumber daya manusia dalam menjalankan pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan sumber daya yang penting dan sangat di butuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal (1,2).

Meningkatkan kinerja perawat yaitu untuk mendukung kualitas pelayanan sesuai dengan yang diharapkan oleh pelanggan (pasien). Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (3).

Kinerja merupakan perwujudan dari kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar dalam penelitian pada karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain yaitu: faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Menurut Zahara, dkk faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu: hubungan interpersonal, supervisi, pendidikan, umur perawat dan penghasilan/gaji(kompensasi) (3,4).

Kompensasi merupakan total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Simamora mengemukakan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah, kendatipun demikian terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas (4).

Kompensasi adalah total dari perasaan positif individu terhadap bayaran yang mereka terima, dimana bayaran yang diterima sesuai dengan yang diharapkan oleh individu tersebut. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (5).

Kompensasi merupakan salah satu dari fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Beberapa penelitian terkait hubungan kompensasi baik dengan motivasi dan kinerja menjelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja. Perawat dapat melaksanakan pekerjaannya jika ditunjang dari pemberian kompensasi baik kompensasi financial maupun non financial, sehingga timbul motivasi dan kepuasan kerja perawat akan dapat meningkatkan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan (6). Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan kinerja perawat di rumah sakit.

## METODE

Desain penelitian survey analitik dengan Pendekatan yang digunakan adalah *cross sectional* untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan kinerja perawat di rumah sakit. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2018 di di Rumah Sakit Umum Sundari Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Sundari yang berjumlah 71 orang. teknik pengambilan sampel yaitu *total sampling*. analisa data menggunakan uji *chi square*.

## HASIL

### Analisa Univariat

**Tabel 1.**

*Distribusi Frekuensi Kompensasi di Rumah Sakit*

Kompensasi	n	%
Baik	20	28,2
Tidak Baik	51	71,8
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 1. dapat di ketahui bahwa kompensasi perawat baik 20 responden (28.2.%), dan yang menunjukkan kompensasi yang tidak baik berjumlah 51 responden (71.8%).

**Tabel 2.**

*Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat di Rumah Sakit*

Kualitas Hidup	n	%
Baik	20	29,6
Kurang	51	70,4
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 2. dapat di ketahui bahwa kinerja perawat baik 20 responden (29,6.%), dan yang menunjukkan kinerja kurang berjumlah 51 responden (70,4%).

### Analisa Bivariat

**Tabel 3.**

*Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit*

Kompensasi	Kinerja perawat				Jumlah		Sig.
	Baik		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	1	1,4	19	26,8	<b>20</b>	<b>28,2</b>	0,011
Tidak Baik	20	28,2	31	43,7	<b>51</b>	<b>71,8</b>	
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>29,6</b>	<b>50</b>	<b>70,4</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	

Bedasarkan hasil uji *chi-square* hubungan kompensasi dengan kinerja perawat di rumah sakit di peroleh hasil penelitian bahwa mayoritas kinerja perawat yang menyatakan baik dengan kompensasi baik sebanyak 1 responden (1,4%), kinerja kurang dengan kompensasi baik 19 responden (26,8%), kompensasi tidak baik dengan kinerja baik sebanyak 20 responden (28,2%), dan kompensasi tidak baik dengan kinerja kurang sebanyak 31 responden (43,7%). Berdasarkan dari hasil *chi-square* diperoleh sing-nya  $0,011 < 0,05$ . maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, sehingga dari hasil penelitian ini dapat di nyatakan ada hubungan kompensasi dengan kinerja perawat di rumah sakit.

## PEMBAHASAN

### Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit

Berdasarkan dari hasil penelitian diperoleh sing-nya  $0,011 < 0,05$  sehingga dari hasil penelitian ini dapat di nyatakan ada hubungan kompensasi dengan kinerja perawat di rumah sakit. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Kalalo, et al (2015) dengan judul hubungan kompensasi dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat melalui motivasi di ruang rawat inap RSUD Bethesda Tomohon dengan hasil  $0,001 < 0,05$ . Sejalan dengan penelitian Insan dan Yuniawan (2016) dengan judul Pengaruh Gaya Pemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang) dengan hasil  $0,040 < 0,05$  menyatakan ada hubungan kompensasi dengan kinerja perawat (5,7).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Apabila suatu perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan sudah dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, maka salah satu tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas akan terpenuhi. Perusahaan biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun (8).

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Simamora mengemukakan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah, kendatipun demikian terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Kinerja adalah proses menilai hasil karya personel dalam suatu organisasi melalui instrument penilaian kinerja. Dan memberikan pertolongan didasarkan pada kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan, motivasi, pengalaman kerja, dan kompensasi juga berkaitan erat dengan kinerja seseorang (4,6).

Menurut asumsi peneliti bahwa dengan mendapatkan kompensasi yang baik maka perawat akan merasa tenang dalam pemenuhan kebutuhannya dengan ketenangan yang maka perawat dapat fokus dalam bekerjanya dan dapat menimbulkan motivasi kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga perusahaan akan dapat mencapai tujuannya sesuai dengan target atau malah sebelum target waktu yang telah ditentukan.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada hubungan kompensasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit ( $\text{sig-p} = 0,011$ ). Disarankan penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian ulang dengan mengembangkan metode dan variable lain.

## **UCAPAN TERIMAKASIH**

Terimakasih kepada Bapak/Ibu Pimpinan Rumah Sakit Sundari Medan telah memberikan ijin untuk meneliti di lingkungan Rumah Sakit.

## **DAFTAR PUSTAKA**

1. Departemen Kesehatan Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014. tentang Tenaga Kesehatan. Jakarta: Departemen Kesehatan Republik Indonesia; 2014.
2. Mandagi FM, Umboh JML, Rattu JAM. Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim. *eBiomedik*. 2015;3(3):884–94.
3. Zahara Y, Sitorus R, Sabri L. Faktor-Faktor Motivasi Kerja: Supervisi, Penghasilan, dan Hubungan Interpersonal Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana. *J Keperawatan Indones*. 2011;14(2):73–82.
4. Fitrianasari D, Nimran U, Utami HN. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum “Darmayu” di Kabupaten Ponorogo). *Profit J Adm Bisnis*. 2013;7(1):12–24.
5. Insan PD, Yuniawan A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bagian Keperawatan Rsud Tugurejo Semarang). *Diponegoro J Manag*. 2016;5(1):40–52.

6. Moehariono E, Si DM. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Ghalia Indonesia; 2012.
7. Kalalo CN, Sjattar EL, Natzir R. Correlation Between Compensation and Work Satisfaction with Nurses' Performance through Motivation in Bethesda Public Hospital of Tomohon. *Indones Contemp Nurs J*. 2018;3(1):12–21.
8. Martinus E. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya. *J Ilmu dan Ris Manaj*. 2016;5(1):1–15.