



RELATIONSHIP OF COMPENSATION WITH NURSE PERFORMANCE IN SUNDARI HOSPITALS

Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Sundari

Eki Maryo Harahap

Departemen Keperawatan Program Sarjana, Universitas Aifa Royhan Padangsidimpuan, Indonesia

*Alamat Korespondensi: marioeky3003@gmail.com

Article Info

Article History

Received: 16 Agustus 2021

Revised : 31 Agustus 2021

Accepted : 03 September 2021

Keywords :

Compensation, nurse performance

Kata kunci :

Kompensasi, kinerja perawat

ABSTRACT / ABSTRAK

Good nurse performance guarantees the quality of health services provided to patients both sick and healthy. Nurses' ability as service providers by using nursing practice standards so that the results can be assessed as performance to evaluate the nursing services that have been given to be more focused. The purpose of this study was to determine the relationship between compensation and the performance of nurses at Sundari General Hospital. The design of this study used an analytical survey with a cross-sectional approach. The sampling technique was a total sampling of 71 respondents; the test was used as chi-square. The results of this study using the Pearson chi-square statistical test, the results obtained $p\text{-value} = 0.011 < \leq 0.05$, meaning that there is a relationship between compensation and the performance of nurses at Sundari General Hospital. The conclusion in this study shows a statistically significant relationship between compensation and the performance of nurses at Sundari General Hospital. It is suggested that the hospital can increase the compensation received by nurses to increase the work motivation of nurses to lead to good performance.

Kinerja perawat yang baik merupakan jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat. Kemampuan perawat sebagai pelaksana pelayanan dengan menggunakan standar praktik keperawatan sehingga hasilnya dapat dinilai sebagai kinerja untuk mengevaluasi pelayanan keperawatan yang telah diberikan menjadi lebih terarah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan kinerja perawat di rumah sakit umum Sundari. 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 menggunakan uji statistik *pearson chi-square*, didapatkan hasil $p\text{-value} = 0,011 < \alpha = 0,05$, artinya bahwa ada hubungan kompensasi dengan kinerja perawat di rumah sakit umum Sundari. Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara statistik ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja perawat di rumah sakit umum Sundari. Disarankan agar rumah sakit dapat meningkatkan kompensasi yang diterima perawat untuk meningkatkan motivasi kerja perawatnya sehingga menimbulkan kinerja yang baik.

PENDAHULUAN

Tenaga kesehatan antara lain dokter, dokter gigi, bidan, perawat, farmasi dan sebagainya adalah merupakan sumber daya manusia dalam menjalankan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Tenaga kesehatan merupakan sumber daya yang penting dan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal (Mandagi et al., 2015). Meningkatkan mutu pelayanan perawatan di rumah sakit adalah dengan meningkatkan kinerja perawat (Mangkunegara, 2016). Meningkatkan kinerja perawat yaitu untuk mendukung kualitas pelayanan sesuai dengan yang diharapkan oleh pelanggan (pasien) (Nursalam, 2014).

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 (Pratama, 2015). Menurut Mulyono kinerja perawat yang baik merupakan jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat (Prayogi, 2018). Kemampuan perawat sebagai pelaksana pelayanan dengan menggunakan standar praktik keperawatan sehingga hasilnya dapat dinilai sebagai kinerja untuk mengevaluasi pelayanan keperawatan yang telah diberikan menjadi lebih terarah (Gillies, 1989).

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*) (Fitrianasari et al., 2013). Menurut Zahara, dkk faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu: hubungan

interpersonal, supervisi, pendidikan, umur perawat dan penghasilan/gaji(kompensasi). (Zahara et al., 2011)

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 (Fitrianasari et al., 2013).

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 (Insan & Yuniawan, 2016).

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 nonfinancial, sehingga timbul motivasi dan kepuasan kerja perawat akan dapat meningkatkan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan (Moeheriono & Si, 2012). Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan kinerja perawat di rumah sakit.

BAHAN DAN 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 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*. analisis data menggunakan uji *chi square*.

HASIL

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Kompensasi di Rumah Sakit

Kompensasi	n	Persentase (%)
Baik	20	28,2
Tidak Baik	51	71,8
Total	71	100

Sumber: Data Primer, 2018

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	20	28,2	0,011
Tidak Baik	20	28,2	31	43,7	51	71,8	
Total	21	29,6	50	70,4	71	100,0	

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan 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.

Berdasarkan tabel di atas 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	Persentase (%)
Baik	20	29,6
kurang	51	70,4
Total	71	100

Sumber: Data Primer, 2018

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

PEMBAHASAN

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 RSU Bethesda Tomohon dengan hasil $0,001 < 0,05$. begitujuga dengan 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. (Kalalo et al., 2018) (Insan & Yuniawan, 2016)

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 (Martinus, 2016).

Pernyataan ini juga diperkuat oleh Handoko bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan serta salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Handoko, 1998).

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. (Fitrianasari et al., 2013) 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 (Moeheriono & Si, 2012).

Dari hasil penelitian dan beberapa literatur peneliti berasumsi bahwa dengan mendapatkan kompensasi yang baik maka perawat akan merasa tenang dalam pemenuhan kebutuhannya dengan demikian 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. Akan tetapi ada beberapa kasus di dapatkan dimana kompensasi yang tinggi tetapi kinerja perawat atau karyawan yang rendah atau malah sebaliknya dimana kompensasi yang rendah tetapi mendapatkan kinerja yang tinggi, ini kemungkinan diakibatkan faktor internal dan eksternal perawat atau karyawan tersebut, faktor internal yang mungkin muncul adalah rasa tanggung jawab dan keikhlasan hati perawat sedangkan faktor eksternal yaitu lingkungan kerja.

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, antara lain: rasa tanggung jawab pegawai itu sendiri; memiliki rasa ingin bekerja dengan seikhlas hati; mempunyai dedikasi yang tinggi; Adanya keterampilan dimiliki; ingin mengetahui sesuatu yang di perusahaan; mempunyai loyalitas dan kerja keras; untuk mengablikasikan antara teori dan praktek. (Soeprihanto, 2000) Djeremi et al juga menambahkan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: Efektifitas; Otoritas (wewenang); Disiplin; Inisiatif dan lingkungan kerja (Djuremi et al., 2016).

KESIMPULAN DAN SARAN

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 variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitrianasari, D., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum "Darmayu" di Kabupaten Ponorogo). *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Insan, P. D., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan Rsud Tugurejo Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 40–52.
- Kalalo, C. N., Sjattar, E. L., & Natzir, R. (2018). Correlation Between Compensation and Work Satisfaction with Nurses' Performance through Motivation in Bethesda Public Hospital of Tomohon. *Indonesian Contemporary Nursing Journal*, 12–21.
- Mandagi, F. M., Umboh, J. M. L., & Rattu, J. A. M. (2015). Analisis Faktor–Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim. *EBiomedik*, 3(3).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Martinus, E. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Moeheriono, E., & Si, D. M. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- Nursalam, D. (2014). *Manajemen Keperawatan" Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Salemba Medika.
- Pratama, S. A. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1).
- Zahara, Y., Sitorus, R., & Sabri, L. (2011). Faktor-Faktor Motivasi Kerja: Supervisi, Penghasilan, dan Hubungan Interpersonal Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 14(2), 73–82.