

ANALISA HUBUNGAN PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TENAGA KEPERAWATAN TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SUNGAI LILIN

^{1*}Novi Nazilah, ²Misnaniarti, ³Yuanita Windusari

^{1,2,3}Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya

*E-mail: novinazila123@gmail.com

Abstrak

Tujuan: Mengetahui hubungan faktor kompensasi dan motivasi tenaga keperawatan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sungai Lilin.

Metode: Metode penelitian menggunakan desain *crosssectional* dengan sampel sebanyak 43 reponden yang merupakan perawat di RSUD Sungai Lilin. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji *chi-square*.

Hasil: Hasil penelitian diperoleh terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja perawat ($p\text{-value} = 0,028$) dan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat ($p\text{-value} = 0,007$). Kompensasi dan motivasi diperkirakan menjadi risiko terjadinya kinerja yang kurang baik pada perawat di RSUD Sungai lilin, berdasarkan hasil analisis diperoleh *prevalence ratio* sebesar 1,522 (95% CI: 1,041-2,224) artinya ketika seorang perawat mendapatkan kompensasi yang rendah maka berisiko 1,533 kali untuk memiliki kinerja yang kurang baik, sedangkan untuk motivasi diperoleh *prevalence ratio* sebesar 1,744 (95% CI: 1,099-2,767), artinya ketika perawat mempunyai motivasi kerja yang rendah maka berisiko 1,744 kali untuk mempunyai kinerja yang kurang baik.

Simpulan: Kinerja yang baik dapat membantu perawat untuk mencapai tujuan dengan lebih baik, sehingga adanya kompensasi yang tinggi dan motivasi yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja perawat RSUD Sungai Lilin.

Kata kunci: Kinerja, Kompensasi, Motivasi

Abstract

Aim: Knowing the relationship of compensation factors and the motivation of nursing to the performance of Nurse.

Method: The research method uses a cross-sectional design with a sample of 43 respondents who are nurses at RSUD Sungai Lilin. The collected data were analyzed using the chi-square test.

Result: The research results obtained have a significant relationship between compensation and nurse performance ($p\text{-value} = 0.028$) and there is a significant relationship between motivation and nurse performance ($p\text{-value} = 0.007$). Compensation and motivation are estimated to be the risk of poor performance on nurses in Sungai Lilin Regional Hospital. Based on the analysis results obtained a *prevalence ratio* of 1.522 (95% CI: 1.041-2.224) means that when a nurse receives low compensation, risk

takes 1.533 times to have a performance which is not good, while for motivation, a prevalence ratio of 1,744 (95% CI: 1,099-2,767) is obtained, meaning that when nurses have low work motivation there is a risk of 1,744 times to have poor performance.

Conclusion: Good performance can help nurses to achieve goals better so that there is high compensation and high motivation is expected to improve the performance of nurses at Sungai Lilin Regional Hospital.

Keywords: Performance, Compensation, Motivation

PENDAHULUAN

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 menyebutkan bahwa, salah satu jenis tenaga kesehatan yang memegang peranan penting di rumah sakit adalah tenaga keperawatan. Tenaga keperawatan bekerja secara langsung untuk memberikan pelayanan terhadap pasien dan sangat menentukan keselamatan pasien yang dirawatnya. Tenaga keperawatan tidak hanya dituntut dapat melaksanakan aktifitasnya secara mandiri dan profesional, akan tetapi juga memiliki tanggung jawab terhadap perawatan pasien yang sangat menentukan kesembuhan dan kelangsungan hidup pasien tersebut.¹

Keperawatan sebagai profesi merupakan salah satu pekerjaan dimana dalam menentukan tindakannya didasari pada ilmu pengetahuan serta memiliki keterampilan yang jelas dalam keahliannya, oleh karena itu SDM (Sumber Daya Manusia) keperawatan merupakan salah satu SDM yang memegang peranan penting dalam pelayanan di Rumah Sakit. Tim pelayanan keperawatan memberikan pelayanan pada klien sesuai dengan keyakinan profesi dan standard yang ditetapkan, hal ini ditujukan agar pelayanan keperawatan yang diberikan senantiasa merupakan pelayanan yang aman serta dapat memenuhi kebutuhan dan harapan pasien.²

Pelayanan keperawatan mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Pelayanan keperawatan yang

diberikan oleh seorang perawat sangat mempengaruhi mutu asuhan yang akan diterima oleh pasien dalam rangka mencapai tingkat kesehatan yang optimal. Tingkat kesehatan yang optimal ini dapat dicapai jika motivasi kerja perawat tinggi.

Salah satu cara yang diterapkan dalam meningkatkan mutu pelayanan melalui sumber daya manusia keperawatan adalah dengan meningkatkan prestasi kerja (kinerja) di organisasi yaitu Rumah Sakit.³ Dengan meningkatkan kinerja tenaga keperawatan untuk mendukung kualitas pelayanan sesuai dengan yang diharapkan oleh pelanggan.⁴

Rivai (2013) menyatakan bahwa pada hakikatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya, sesuai dengan standart dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Peningkatan kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi. Karyawan akan termotivasi untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi sehingga akan meningkatkan pula kinerja suatu organisasi.⁵

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah kompensasi, disiplin kerja, motivasi, dan stress kerja.⁶ Menurut Handoko dalam Sutrisno (2016) Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya.⁷ Menurut Simamora dalam Nuraini (2014) kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja, sebagai umpan balik yang dapat menjadikan karyawan menyesuaikan perilaku kerja.⁸ Kompensasi yang adil dan berimbang dapat meningkatkan kinerja karyawan⁹ sehingga dengan kompensasi yang sesuai tersebut karyawan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, kinerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya dengan pemberian kompensasi ini dapat memberikan penghargaan karyawan atas prestasi kerjanya.¹⁰

Penurunan kinerja mempengaruhi mutu pelayanan kesehatan. Salah satu bentuk dari penurunan kinerja perawat adalah keterlambatan untuk datang ke rumah sakit. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.¹¹

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertingkah laku dalam mencapai suatu tujuan. Besar kecilnya motivasi tergantung pada masing-masing orang.¹² Berdasarkan penelitian Seniwiloba dan Nchorbono (2013) yang menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tingginya kinerja pegawai tersebut. Seseorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik, jika memiliki keinginan, harapan dan kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif yang didukung oleh dengan kemampuan kerja yang baik.¹³

Rumah Sakit Umum Daerah Sungai Lilin merupakan suatu rumah sakit pemerintah daerah yang mempunyai visi untuk

terwujudnya pelayanan Rumah Sakit yang bermutu menuju Muba Berjaya 2022, dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan dan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan di RSUD Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin (Surat Keputusan Bupati Musi Banyuasin No: 988 tahun 2017). Untuk mencapai visi tersebut, Rumah sakit Umum Daerah Sungai Lilin berusaha untuk meningkatkan mutu pelayanan kepada pelanggan agar dapat bersaing dengan rumah sakit lainnya.

RSUD Sungai Lilin mempunyai Pelayanan Gawat Darurat, Rawat Jalan serta Rawat Inap, Kamar Operasi dan ruangan *High Care Unit* (HCU), rawat inap di RSUD Sungai Lilin terdiri dari 3 (tiga) ruangan yaitu Ruangan Rawat Inap Dewasa (RID), Rawat Inap Anak (RIA) dan Rawat Inap Kebidnaaan. Saat ini RSUD Sungai Lilin memiliki tenaga perawat sebanyak 96 orang dengan status Pegawai Negeri Sipil, Perawat kontrak dan perawat magang baik yang berada dibagian pelayanan keperawatan maupun tenaga keperawatan

yang ditempatkan dibagian lain (Profile RSUD Sungai Lilin, 2019)

Pencapaian data kinerja RSUD Sungai Lilin menunjukkan bahwa tingkat pemanfaatan tempat tidur atau *Bed Occupancy Rate* (BOR) pada tahun 2018 sebesar 33% sedangkan standard ideal yang ditetapkan oleh Depkes adalah 60-85% (Depkes, 2005). Rata-rata hari tempat tidur tidak ditempati atau *Turn Over Interval* (BTO) tahun 2018 adalah selama 11 kali, sedangkan standard ideal Depkes adalah 40-50 kali. Data tersebut menunjukkan indicator bahwa pelayanan di RS Sungai Lilin masih belum sesuai dengan standard ideal yang telah ditetapkan.

Berdasarkan survey awal dan observasi yang dilakukan di RSUD Sungai Lilin Musi Banyuasin dengan cara mewawancarai 8

(delapan) orang pasien didapatkan bahwa mereka mengeluhkan adanya sikap dan cara kerja sebagian perawat di RSUD Sungai Lilin tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Dari berita yang didapatkan di media social baik melalui IG (Instagram) maupun FB (facebook) bahwa masih banyak masyarakat yang mengeluhkan pelayanan yang didapatkan di RSUD Sungai lilin. Hasil observasi jam masuk dan pulang perawat dan berdasarkan jadwal kerja perawat, menunjukkan bahwa masih terdapat perawat yang kurang disiplin pada jam kerja dan ketidapatuhan terhadap jadwal dinas yang sudah ditentukan.. Berdasarkan wawancara dengan 14 orang perawat, 11 orang mengatakan bahwa yang memotivasi mereka bekerja di rumah sakit adalah diri mereka sendiri dan keluarga dan 7 (tujuh) diantaranya menyatakan kurang adanya motivasi dari atasan kepada mereka.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian observasional analitik dengan rancangan *crosssectional* (potong lintang). Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah semua tenaga perawat yang berada di RSUD Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin yang berjumlah sebanyak 65 Orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 43 orang dengan kriteria inklusi yang telah ditentukan oleh peneliti.

Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah:

1. Perawat yang bekerja di pelayanan Keperawatan
2. Perawat yang berstatus PNS, Kontrak
3. Perawat yang telah mendapatkan jasa pelayanan (remun)
4. Perawat yang bersedia menjadi responden penelitian yang dibuktikan dlaam tanda tangan pernyataan bersedia tanpa tekanan dan paksaan

Kriteria eksklusi dalam penelitian ini adalah:

1. Perawat yang berstatus *Job Training* (Magang)
2. Perawat yang lagi cuti

Data penelitian dinalisis secara analitik dan pengujian hipotesis dilakukan dengan *chi-square test*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Kompensasi dengan Kinerja

Kompensasi sebagai sesuatu yang diterima sebagai pengganti jasa pegawai pada instansi dan pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia. Dapat dilihat dari uji statistik yang dilakukan peneliti terdapat 91,3% responden menyatakan tidak puas terhadap kompensasi yang diterima mempunyai kinerja yang buruk, hasil uji stistiknya menyatakan $p\text{-Value} = 0.028$ lebih kecil dari α maka terdapat hubungan antara kompensasi dan kinerja (Tabel 1). Hal ini relevan dengan penelitian Yayat, dkk (2016) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. dari hasil penelitian bahwa terdapat 53,5% responden yang menyatakan tidak puas terhadap kompensasi yang diberikan.

Kompensasi merupakan hal yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian adalah baik, dengan artian lainnya bahwa adanya gaji yang diterima pegawai, dirasa telah sesuai dengan pekerjaan dan beban kerja pegawai, adanya kesesuaian gaji yang diterima pegawai dan diberikan tepatpada waktunya setiap bulan, adanya instansi yang telah memberikan insentif kepada setiap pegawai yang berprestasi pada pekerjaannya, adanya instansi yang memberikan insentif kepada setiap pegawai sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai

pegawai dalam pekerjaannya, adanya instansi yang memberikan bonus kepada setiap pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, adanya instansi yang memberikan tunjangan kepada setiap pegawai sesuai dengan jabatan pegawai di instansi.

Dari hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa tenaga kontrak yang lebih banyak yaitu sebanyak 83,7% dengan besaran gaji yang diterima Rp.1.800.000 perbulan berdasarkan daftar terima gaji pegawai kontrak bulan januari 2019, mendapatkan gaji dibawah UMR yang sudah ditetapkan serta sistem penggajian yang tidak tepat waktu tentunya menjadi pemicu untuk menghasilkan kinerja yang kurang baik.

Kebutuhan manusia merupakan hal yang menjadi pemicu untuk manusia dalam bekerja dan dapat menyebabkan lebih giat dan bersemangat dalam bekerja dengan mendapatkan gaji atau imbalan. Dari kuisioner yang telah dibagikan kepada responden sebanyak 48,8% perawat menyatakan tidak setuju jika besaran gaji yang diterima oleh perawat sesuai dengan hasil kerja yang telah dilakukan kepada Rumah Sakihanya 4,7% perawat menyatakan setuju.

Rumah sakit memberikan bonus kepada perawat yang apabila hasil pekerjaannya mencapai atau melebihi target yang telah dicapai, dan mempunyai kinerja yang baik Sehingga hal ini merupakan faktor yang bisa dilakukan oleh Rumah Sakit dalam rangka untuk meningkatkan kinerja perawat di RSUD Sungai Lilin 34,9% perawat menyatakan tidak setujudengan pendapat tersebut.

Lingkungan pekerjaan merupakan lingkungan dimana perawat mengerjakan tugasny sehari hari, fasilitas dikantor yang disediakan yang dirasa telah dapat menunjang aktivitas kerja pegawai dengan baik (supriyadi, 2017) perawat

berada dilingkungan kerja yang unik yaitu secara fisik perawat berada diruangan yang rentan terjadinya infeksi. Secara non fisik perawat bekerja memberikan pelayanan kepada individu yang memerlukan bantuan dengan perhatian khusus, oleh sebab itu perawat memerlukan lingkungan yang nyaman agar mampu membrikan pelayanan keperawatan secara optimal, 65% perawat menyatakan bahwa puas terhadap lingkungan kerja yang telah diberikan oleh Rumah Sakit.

Kondisi lingkungan kerja yang baik (bersih dan lingkungannya menarik) akan lebih mudah penyelesaian pekerjaan dengan baik 60,5% perawat tidak puas dengan tempat kerja yang kotor. Hal ini tentu akan mempengaruhi kinerja secara langsung berdasarkan hasil penelitian Supriyadi (2017).

Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja perawat karena didapatkan $P\text{-Value} = 0,007$ (Tabel 2). Hal tersebut membuktikan bahwa dengan motivasi kerja yang baik perawat akan mempunyai menghasilkan kinerja yang pula. Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau perawat untuk melakukan sesuatu pekerjaan, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai yang kinerjanya buruk mendapatkan motivasi rendah. Motivasi merupakan salah satu faktor utnuk menciptakan kinerja yang baik. Pernyataan ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iin Imelda, 2016

menyatakan bahwa Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan memiliki 64,3 % pegawai yang motivasi kerja dan kinerjanya baik, dan 35,7 % memiliki motivasi kerja yang baik tapi berkinerja kurang baik. Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan memiliki motivasi kerja dan kinerja yang kurang baik sebesar 85,7 % sedangkan yang memiliki motivasi kerja kurang baik tapi berkinerja baik sebesar 14,7 %.

Kinerja yang baik dapat membantu perawat untuk mencapai tujuan dengan lebih baik. Robert H (2014) menyebutkan bahwa motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu

dana ada pula yang pendapat motivasi merupakan proses psikologis yang menumbuhkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behaviour* (Robert Kreitner dkk, 2005). Robbins (20015) Robbins (2015) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Hal ini juga senada dengan penelitian Sukidi dan Farid (2016) yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja akan mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan

Tabel 1
Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Perawat di RSUD Sungai Lilin

Kompensasi	Kinerja				Total		P Value	PR 95% CI
	Kurang Baik		Baik					
	n	%	n	%	n	%		
Tidak Puas	21	91,3	2	8,7	23	100	0,028*	1,522 (1,041-2,224)
Puas	12	60,0	8	40,0	20	100		

Ket : * (signifikan)

Tabel 2
Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat di RSUD Sungai Lilin

Motivasi	Kinerja				Total		P Value	PR 95% CI
	Kurang Baik		Baik					
	n	%	n	%	n	%		
Rendah	24	92,3	2	7,7	26	100	0,007*	1,744 (1,099-2,767)
Tinggi	9	52,9	8	47,1	17	100		

SIMPULAN

Hasil analisa hubungan antara kompensasi dengan kinerja perawat di RSUD Sungai Lilin diperoleh 91,3% perawat yang memiliki kinerja kurang baik menyatakan bahwa tidak puas terhadap kompensasi yang diberikan.

Hasil uji statistik diperoleh nilai *p-value* = 0,019, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja di RSUD Sungai Lilin. Hasil analisa hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di RSUD Sungai Lilin sebanyak 92,3% responden yang mempunyai

kinerja yang kurang baik mempunyai motivasi kerja yang rendah. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p\text{-value} = 0,007$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja di RSUD Sungai Lilin.

REFERENSI

1. Gillies, D.A, 2000. *Nursing Management, A System Approach*. Thrid Edition. Philadhelpia: WB Saunders.
2. Rahayu, S dkk, 2009. *Hubunga Antara System Reward Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan DiRSUD Sragen*. Berita Ilmu Keperawatan ISSN 1979-2697, Vol. 2 No 2, Juni
3. Mangkunegara, A.P. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Peusahaan*. Bandung: PT Remaja Rasdakarya.
4. Nursalam, 2014. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika
5. Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
6. Hasibuan. S.P. 2014. *Manajemen: Dasar, Pengrtian dan MAslah Edisi Revisi*. Bumi Aksara.: Jakarta.
7. Sutrisno, H. E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
8. Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
9. Bruce J. Fried, M. D. 2008. *Human Resources In Healthcare: Managing For Success*. 3rd ed. Chicago: HAP.
10. Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
11. Rivai, V. 2013. *Manjemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
12. Saam, Z dan Wahyuni, S. 2013. *Psikologi Keperawatan*. Cetakan I. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
13. Seniwiloba, A.J dkk (2013). *Examining the Role of Motivation on Employee Performance in the Public Sector in Ghana*"Merit Research Journal of Education and Reviuw (ISSN: 2350-2282) Vol 1 (10)pp. 227-249