

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI RUMAH SAKIT UMUM (RSU) JAMPANG KULON
PROVINSI JAWA BARAT**

Skripsi

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Akhir
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi S 1
Jurusan Manajemen**



Disusun Oleh :

**Hamdan Yanwari
173402041**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA GLOBAL UNIVERSITY**

2022

ABSTRAK

Dengan semakin pesatnya perkembangan sebuah usaha dipastikan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional, yang cakap dan kompeten pada bidang pekerjaannya. Dengan demikian dibutuhkan sebuah program pengelolaan sumber daya manusia agar dapat memenuhi tuntutan kebutuhan organisasi, dalam setiap jalannya organisasi selalu terdapat orang-orang yang beraktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Orang-orang tersebut adalah pegawainya yang ada di dalamnya yang memiliki peranan penting pada kemajuan rumah sakit. Dari sudut pandang pegawai, pembayaran kompensasi adalah kebutuhan hidup yang merupakan salah satu alasan utama orang mencari pekerjaan, bagi pemberi kerja, kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting yakni sebagai metode utama yang digunakan untuk menarik pegawai dan memotivasi mereka untuk berkinerja yang lebih efektif.

Berdasarkan hasil penelitian tentang variable X yaitu kompensasi diketahui jawaban responden yang menilai terhadap 2 dimensi yang dijabarkan dalam 6 indikator rata-rata responden menyatakan baik sebanyak 5 indikator dengan nilai rata-rata sebesar 50% dan yang menyatakan tidak baik sebanyak 1 indikator dengan nilai rata-rata 46,4% selanjutnya hasil penelitian tentang variable Y yaitu kinerja pegawai diketahui jawaban responden yang menilai terhadap 4 dimensi yang dijabarkan dalam 10 indikator rata-rata responden menyatakan baik sebanyak 9 indikator dengan nilai rata-rata sebesar 54,6% dan yang menyatakan tidak baik sebanyak 1 indikator dengan nilai 32,1%.

Perlu adanya penilaian kinerja yang dilakukan secara berkala untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawainya serta dapat mengetahui apakah kompensasi dan motivasi yang sudah diberikan itu dapat berpengaruh tidaknya terhadap kinerja.

Kata Kunci : Kompensasi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

With the rapid development of a business, it is certain that it requires qualified and professional human resources, who are capable and competent in their field of work. Thus, a human resource management program is needed in order to meet the demands of the organization's needs, in every course of the organization there are always people who are active to achieve the goals that have been set. These people are employees who are in it who have an important role in the progress of the hospital. From the employee's point of view, compensation payment is a necessity of life which is one of the main reasons people look for work, for employers, compensation is one of the most important functions of human resource management namely as the main method used to attract employees and motivate them to perform. more effective.

Based on the results of research on variable X, namely compensation, it is known that the answers of respondents who assess the 2 dimensions described in 6 indicators on average respondents stated that 5 indicators were good with an average value of 50% and those who stated that they were not good were 1 indicator with an average value. an average of 46.4% then the results of research on variable Y, namely employee performance, it is known that the answers of respondents who assess the 4 dimensions described in 10 indicators, on average, respondents say 9 indicators are good with an average value of 54.6% and those who say no good as much as 1 indicator with a value of 32.1%

There is a need for periodic performance appraisals to find out how the employee's performance is and can find out whether the compensation and motivation that has been given can affect or not on performance.

Keywords: compensation and performance

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	iii
KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Perumusan Masalah Penelitian	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	4
1.4 Kegunaan Penelitian	5
1.5 Kerangka Pemikiran	5
1.6 Hipotesis Penelitian	8
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen	10
2.1.1 Pengertian Manajemen	10
2.1.2 Fungsi Manajemen	11
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.3 Kompensasi	15
2.3.1 Pengertian Kompensasi	15
2.3.2 Tujuan Pemberian Kompensasi	16
2.3.3 Fungsi Pemberian Kompensasi	18
2.3.4 Langkah Penentuan Kompensasi	19
2.3.5 Jenis-jenis Pemberian Kompensasi	20
2.4 Kinerja	21
2.4.1 Pengertian Kinerja	21
2.4.2 Manfaat Kinerja	22
2.4.3 Pengukuran Kinerja	23
2.4.4 Tujuan Manajemen Kinerja	25
2.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	27

BAB III OBJEK DAN METODELOGI PENELITIAN

3.1	Objek Penelitian	29
3.1.1	Sejarah Singkat.....	29
3.1.2	Struktur Organisasi	31
3.2	Metodeologi Penelitian	32
3.2.1	Prosedur Penelitian	32
3.2.2	Desain Penelitian	32
3.2.3	Unit Analisis	33
3.2.4	Populasi dan Sampel	33
3.2.4.1	Populasi	33
3.2.4.2	Sampel.....	34
3.2.5	Metode Pengumpulan Data	35
3.2.6	Operasional Variabel.....	36
3.2.7	Instrumen Penelitian.....	38
3.2.8	Hipotesis Statistik	39
3.2.9	Teknik Analisa Data	39
3.2.8.1	Uji Validitas	39
3.2.8.2	Uji Reliabilitas	40
3.2.10	Analisis Statistik	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Karakteristik Responden	46
4.2	Hasil Uji Instrumen	47
4.2.1	Hasil Uji Validitas.....	47
4.2.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	48
4.3	Hasil Pembahasan	50
4.3.1	Deskripsi Kompensasi di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat	50
4.3.2	Deskripsi Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat	55
4.3.3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat .	63

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Simpulan	66
5.2	Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dengan semakin pesatnya perkembangan sebuah usaha dipastikan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional, yang cakap dan kompeten pada bidang pekerjaannya. Dengan demikian dibutuhkan sebuah program pengelolaan sumber daya manusia agar dapat memenuhi tuntutan kebutuhan organisasi, dalam setiap jalannya organisasi selalu terdapat orang-orang yang beraktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Orang-orang tersebut adalah pegawainya yang ada di dalamnya yang memiliki peranan penting pada kemajuan rumah sakit. Dari sudut pandang pegawai, pembayaran kompensasi adalah kebutuhan hidup yang merupakan salah satu alasan utama orang mencari pekerjaan, bagi pemberi kerja, kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting yakni sebagai metode utama yang digunakan untuk menarik pegawai dan memotivasi mereka untuk berkinerja yang lebih efektif.

Kompensasi secara umum disebutkan sebagai pendapatan yang berbentuk uang atau barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh rumah sakit. Oleh karena itu setiap Rumah Sakit masing-masing berlomba dan memberikan pelayanan yang prima agar pasien puas dengan pelayanan yang diberikan oleh pihak Rumah Sakit, karena pada dasarnya Rumah Sakit dibentuk untuk melayani masyarakat di bidang

kesehatan. Untuk mencapai sebuah keberhasilan itu memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kinerja pegawainya. Sejalan dengan uraian tersebut, salah satu elemen penting di dalam sebuah perusahaan adalah aspek sumber daya manusia.

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para pegawai secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karier pegawainya. Pelaksanaan manajemen kinerja dalam organisasi bertujuan untuk memberikan alat atau metode di mana hasil yang lebih baik dapat diperoleh melalui individu dan tim kerja dengan memahami dan mengelola kinerja mereka di dalam suatu tujuan dan kerangka tujuan, standar dan kebutuhan kompetensi yang direncanakan.

Bila kompensasi diberikan secara benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan rumah sakit. Oleh karena itu, bila para pegawai memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja akan turun. Dengan kata lain pegawai memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan rumah sakit, sedangkan rumah sakit memberikan balas jasa yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan pegawainya. Pada dasarnya gaji yang sesuai dapat dipengaruhi kinerja pegawai, apabila karyawan menerima gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, maka kinerja pegawai kurang maksimal.

Adapun masalah penurunan kinerja pegawai terjadi di Rumah Sakit Umum Jampang Kulon ini terlihat dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, sikap pegawai yang kurang ramah terhadap pasien, dan pegawai kurang cepat dan cekatan dalam melayani permintaan pasien, hal tersebut dapat dilihat dari hasil penilaian nominatif di bawah ini :

Tabel 1.1
Hasil penilaian pegawai Rumah Sakit
Periode 2019-2021

No	Kriteria Penilaian	Nilai Maximal	Realisasi		
			2019	2020	2021
1	Pelayanan	100 %	87%	80%	78%
2	Integritas	100 %	82%	78%	76%
3	Komitmen	100 %	86%	80%	79%
4	Disiplin	100 %	91%	85%	81%
5	Kerjasama	100 %	75%	77%	75%
6	Kepemimpinan	100 %	90%	90%	85%

Sumber : RSU Jampangkulon Provinsi Jawa Barat 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari semua kriteria penilaian kinerja rata-rata di bawah nilai maksimal dan beberapa nilai kriteria mengalami penurunan, seperti dalam pelayanan menjadi 78%, selanjutnya dengan hasil integritas menjadi 76%, komitmen menjadi 79%, kriteria penilaian disiplin menjadi 81%, kriteria penilaian kerja sama menjadi 75% dan kepemimpinan dengan nilai 85%, ketidak ketercapaian semua kriteria penilaian kinerja tersebut menunjukkan rendahnya kinerja pegawai RSU Jampang kulon, dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut pengamatan penulis yang menjadi penyebab kurangnya pengawasan yang ada dilingkungan rumah sakit seperti adanya senioritas, kurangnya teguran terhadap pegawai dan di tambah dengan adanya pandemic Covid-19.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik meneliti lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat”**.

1.2 Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mempelajari, menganalisa dan menyimpulkan apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kompensasi di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat digunakan oleh berbagai pihak yang berkepentingan, anantara lain :

1. Bagi Penulis

Sebagai pengalaman berharga dalam mengaplikasikan dan mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Penguji Sukabumi.

2. Bagi Akademisi

Penelitian sebagai salah satu wujud dari Tridarma Perguruan Tinggi, yaitu penelitian, pengabdian masyarakat dan pengembangan keilmuan.

3. Bagi Intansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu gambaran yang lebih baik mengenai kompensasi dan kinerja pegawai.

1.5 Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, Karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi.

Menurut Mahmudah Enny W (2019:37) Secara umum kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

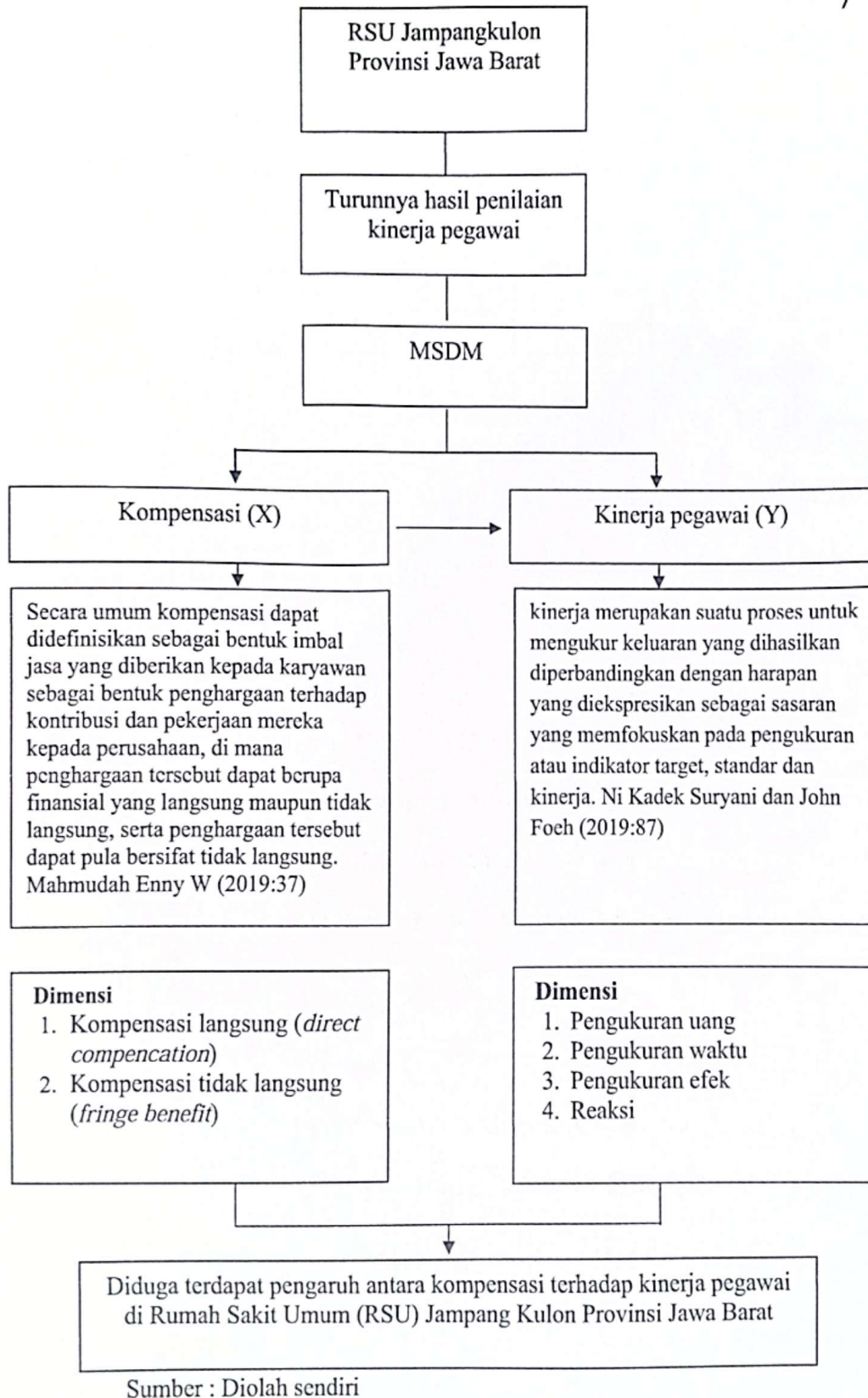
Ada banyak jenis kompensasi yang diberikan perusahaan. Hanya saja garis besar kompensasi dibagi ke dalam dua macam kompensasi yang dapat diberikan yaitu : Kompensasi langsung (*direct compencation*) dan Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*).

Penilaian kinerja adalah sistem formal peninjauan dan evaluasi kerja individu atau tim. Ini akan memberi kesempatan untuk memanfaatkan kekuatan karyawan dan mengatasi kekurangan yang teridentifikasi, sehingga membantu mereka menjadi lebih produktif. Menurut Ni Kadek Suryani dan John Foch (2019:87) kinerja merupakan suatu proses untuk mengukur keluaran yang dihasilkan diperbandingkan dengan harapan yang diekspresikan sebagai sasaran yang memfokuskan pada pengukuran atau indikator target, standar dan kinerja.

Pengukuran kinerja dapat pula dilakukan dengan empat jenis pengukuran yang jelas yaitu: Pengukuran uang, Pengukuran waktu, Pengukuran efek dan Reaksi.

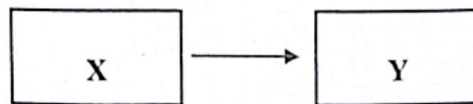
Faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian kompensasi, dapat berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Menurut Notoatmodjo (2015:142) kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri.

Selanjutnya penulis mencoba menjelaskan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagaimana terlihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran Penelitian

Dengan demikian untuk dapat memperjelas antara variabel X dan variabel Y maka dapat dilihat dari gambar paradigma berikut :



Gambar 1.2
Paradigma Penelitian

Keterangan

Variabel X : Kompensasi

Variabel Y : Kinerja Pegawai

1.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Juliansyah Noor (2017:79) Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Berdasarkan pengertian diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah : “Diduga terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat”.

1.7 Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian ini di Rumah Sakit Umum (RSU) yang beralamat Jl. Cibarusah No. 1 Telp. [0266] 490009 Fax [0266] 490987 Jampangkulon 43178, Dan penulis melakukan penelitian mulai bulan Maret 2022 s.d Agustus 2022.

Tabel 1.2
Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Tahun 2022					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agst
1.	Pra penelitian	X					
2.	Pengumpulan Data	X	X	X	X		
3.	Analisis Data			X	X	X	
4.	Penyusunan Laporan			X			
5.	Sidang Usulan Penelitian	X					
6.	Bimbingan dan Perbaikan			X	X	X	
7.	Sidang Skripsi						X

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta. Dcepublish
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ghozali Imam. 2013. *Analisis Multivariate Dan Ekonometrika*. Cetakan IX. Yoga Pratama : Semarang.
- Ghozali Imam. 2016. *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yoga Pratama : Semarang.
- Ghozali Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. Cetakan IX. Yoga Pratama : Semarang.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2016. *Organisasi dan Motivasi Dasar Pendekatan Produktifitas*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Ni Kadek Suryani & John Foch. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Nilacakra, Bali
- Notoatmodjo Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Noor Juliansyah. 2017. *Metodologi Penelitian*. Cetakan ketujuh. Kencana : Jakarta
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ceakan pertama. Kencana : Jakarta

Terry, George R. 2012. Prinsip-Prinsip Manajemen, penerjemah J-Smith D.F.M.
Jakarta: PT Bumi Aksara

Terry, George R. 2018. Prinsip-Prinsip Manajemen, penerjemah J-Smith D.F.M.
Jakarta: PT Bumi Aksara

W Enny Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA
Manajemen Press. Surabaya

Sumber Lain :

1. Jurnal Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Hermina Palembang. Novi Catria Putri. 2020