

HUBUNGAN PERSEPSI PERAWAT HONORER TERHADAP KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA DI RSU KALIDERES TAHUN 2017

Siti Zawiyah

Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan, Universitas Esa Unggul, Jakarta

(Email: sitizawiyah8@gmail.com)

ABSTRAK

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya. Motivasi sebagai dorongan dari dalam diri individu berdasarkan mana dari berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Menganalisis Hubungan Persepsi Perawat Honorer Terhadap Kompensasi Dan Motivasi Kerja Di Rsu Kalideres Tahun 2017. Metode penelitian menggunakan desain studi *Cross Sectional*. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat honorer di rsu kalideres, sebanyak 85 responden. Uji statistik yang digunakan adalah uji *Chi-Square* sebanyak 60 responden Berdasarkan hasil penelitian (71%) menyatakan bahwa persepsi kompensasi baik, dan persepsi motivasi tinggi sebanyak (51%). Hasil uji bivariante terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi perawat honorer terhadap kompensasi dan motivasi kerja di rsu kalideres tahun 2017.

Kata Kunci : Persepsi kompensasi, persepsi motivasi,

ABSTRACT

Compensation is the overall remuneration that an employee receives as a result of the execution of work in the organization in the form of money or other that may be in the form of salary, wages, bonuses, incentives, and other allowances. Motivation as an impulse from within an individual based on which one behaves in a certain way to fulfill his wishes and needs. Analyzing Perception of Nurse Nurses' Perception of Work Compensation and Motivation in Rsu Kalideres Year 2017. The research method used Cross Sectional study design. The sample in this study is nurse honorer in rsu kalideres, as many as 85 respondents. The statistical test used is Chi-Square test as many as 60 respondents Based on the result of research (71%) stated that the perception of good compensation, and perception of high motivation as much (51%). The result of bivariante test showed a significant correlation between perception of honorary nurse to compensation and work motivation in rsu kalideres year 2017.

Keywords: *Perception of compensation, perception of motivation,*

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan mengalami pertumbuhan yang sangat pesat saat ini, dampaknya rumah sakit harus menempuh berbagai macam cara agar tetap eksis. Untuk itu organisasi akan semakin tergantung pada kemajuan teknologi dan tentunya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan. (Ardana et al, 2012).

Kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menjalankan aktivitasnya mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. SDM dalam rumah sakit berperan penting dan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan RS, salahsatunya adalah tenaga kesehatan. Dalam menjalankan tugas dan kerjanya tenaga kesehatan memiliki berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi oleh manajemen rumah sakit. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, term). asuk melakukan pekerjaan (Alex, 2002)

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan (Mondy et al, 2008).

Motivasi merupakan unsur yang sangat penting dalam memacu karyawan agar berbuat lebih baik dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi seorang karyawan tidak akan bekerja secara optimal karena ketiadaan dorongan bagi dirinya dalam melaksanakan berbagai tugas yang akan dibebankan kepadanya (Winardi, 2007).

RSU Kalideres merupakan RS Tipe D yang kini menjadi alternatif dari meningkatnya kunjungan pasien ke RS tipe A,B dan C. Di RS ini pasien dengan kriteria RS tipe D dapat dilayani, Fasilitas yang tersedia diantaranya IGD 24 Jam, Unit Rawat Inap, Rawat Bersalin, HCU, OK, Perina, Laboratorium 24 Jam, Radiologi 24 Jam, Poliklinik Pagi dan sore (hingga 20.00 wib) diantaranya poli: Anak, Gigi, Syaraf, Bedah, Paru, Penyakit Dalam, Obgyn, Mata, Jiwa, Fisioterapi, dan Gizi. RSU Kalideres memiliki SDM yang berstatus PNS dan NON PNS, mayoritas pegawai berstatus Honorer.

Tenaga perawat pelaksana di RSU Kalideres tidaklah mencapai 100 orang, keseluruhan memiliki latarbelakang minimal DIII Keperawatan dengan Keahlian dibidangnya masing-masing. Setiap per 3 bulannya para perawat dipindahkan dari unit masing-masing (kecuali unit OK), hal ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan para perawat.

METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Konsep

Kerangka konsep berikut dibuat berdasarkan kerangka teori, dijabarkan dalam variabel independen (bebas/tidak dipengaruhi) dan

variabel dependent (terikat/dipengaruhi). Yang menjadi variabel independent pada penelitian ini adalah hubungan persepsi perawat honorer terhadap kompensasi dan motivasi kerja di rsu kalideres tahun 2017.

3.2 Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari atau ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014). Pada penelitian ini, peneliti mengelompokkan variabel menjadi dua bagian, yaitu :

3.2.1 Variabel independent (variabel bebas)

Variabel independent adalah variabel yang nilainya menentukan variabel lain. Variabel bebas biasanya diamati dan diukur untuk diketahui hubungannya atau pengaruhnya terhadap variabel lain. Variabel yang dimaksud pada penelitian ini adalah Persepsi kompensasi berdasarkan jenis, kelayakan, keadilan dan ketepatan waktu pemberiannya (Sugiyono, 2014).

3.2.2 Variabel dependent (variabel terikat)

Variabel dependent adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014). Variabel dependent pada penelitian ini yaitu persepsi motivasi kerja perawat dalam memberikan pelayanan.

3.2.3 Definisi Konseptual

a. Variabel Independent (Persepsi Kompensasi)

Kompensasi adalah istilah balas jasa yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) maupun non finansial yang diberikan oleh pihak rumah sakit dan diterima oleh perawat yang diukur dari

aspek kelayakan dan keadilan terhadap besaran, jenis dan waktu pemberiannya.

b. Variabel Dependent (Persepsi Motivasi Kerja)

Teori motivasi kerja Hezberg memberikan dua kontribusi penting bagi pimpinan organisasi dalam memotivasi karyawan, yaitu faktor pemuas (motivation factor) yang disebut juga dengan satisfier atau instrinsic motivation dan faktor kesehatan (hygienes) yang juga disebut disatisfier atau ekstrinsic motivation (Sugiyono, 2014). Hal yang meliputi faktor intrinsik adalah : tanggung jawab, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan dan kemajuan. Sedangkan yang meliputi faktor ekstrinsik adalah : Gaji, kebijakan, hubungan kerja dan lingkungan kerja.

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala
1	Variabel independent :	Persepsi Kompensasi adalah persepsi responden yang menyangkut jenis dan aspek keadilan dan kelayakan kompensasi serta pengaruhnya terhadap motivasi kerja.	Kuesioner	1. Persepsi kompensasi kurang baik \leq Median = 30 2. Persepsi kompensasi baik $>$ Median = 30	Ordinal
2	Variabel dependent :	Persepsi Motivasi kerja adalah persepsi responden untuk mengukur motivasi kerja yang berskala ordinal yang berkaitan dengan teori motivasi Hezberg.	Kuesioner	1. Persepsi Motivasi kerja rendah \leq Median = 33 2. Persepsi Motivasi kerja tinggi $>$ Median = 33	Ordinal

3.3 Hipotesis

H₀ : Tidak ada hubungan persepsi perawat honorer terhadap kompensasi dan motivasi kerja di rsu kalideres tahun 2017.

H_A : Ada hubungan persepsi perawat honorer terhadap kompensasi dan motivasi kerja di rsu kalideres tahun 2017.

3.4 Tempat dan Waktu

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Kalideres di Jl. Satu Maret pegadungan Kalideres Jakarta Barat pada bulan Oktober 2016.

3.5 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah deskriptif analitik dengan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui hubungan persepsi perawat honorer terhadap kompensasi dan motivasi kerja di rsu kalideres tahun 2017. Desain penelitian menggunakan *cross sectional* yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti hubungan antara variabel independen dan variabel dependen pada waktu bersamaan.

3.6 Populasi dan Sampel

3.6.1 Populasi

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan suatu objek atau satuan-satuan individu yang karakteristiknya hendak diduga atau diteliti (Santoso, 2004).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat honorer yang berperan sebagai pelaksana di Rumah Sakit Umum Kalideres.

3.6.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dari populasi

harus betul –betul mewakili keadaan sebenarnya (Santoso, 2004).

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel dalam penelitian terdapat berbagai macam cara. Teknik sampling yang digunakan peneliti adalah Total Sampling yaitu sampel yang diambil adalah keseluruhan populasi perawat honorer yaitu sebanyak 85 perawat.

3.7 Instrumen Penelitian

3.7.1 Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan data primer yang didapat dari hasil kuisisioner, dimana kuesioner pertama untuk mengukur presepsi pemberian kompensasi meliputi kelayakan dan keadilan terhadap besaran, jenis dan waktu pemberiannya. Kuesioner ini berisi 10 pertanyaan dan skala ukurnya menggunakan skala Likert. Sistem penilaian skor dari kuesioner ini terbagi menjadi 4 kategori. Pada pernyataan positif yaitu : Sangat Setuju (SS) nilai skor 4, Setuju (S) nilai skor 3, Tidak Setuju (TS) nilai skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) nilai skor 1, sedangkan pada pernyataan negatif yaitu:

Sangat Setuju (SS) nilai skor 1, Setuju (S) nilai skor 2, Tidak Setuju (TS) nilai skor 3, Sangat Tidak Setuju (STS) nilai skor 4.

Analisis penilaian skornya menggunakan nilai *median*, apabila skor kurang atau sama dengan nilai *median*, maka dikategorikan presepsi kompensasi tidak baik, dan jika skor lebih dari nilai *median* maka dikategorikan persepsi kompensasi baik.

Tabel 3.2

Kisi-kisi instrumen penelitian persepsi pemberian kompensasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir	Skala
Kompensasi	Pemberian	Mengenai : 1. Keadilan 2. Ketepatan waktu 3. Ketepatan	1,2 3,4,5 6	Ordinal
	Jenis Kompensasi	Persepsi Mengenai : 1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan	7,8 9 10	Ordinal

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban dan Skor

No	Alternatif jawaban	Skor	
		(+)	(-)
1	Sangat Setuju (SS)	4	1
2	Setuju (S)	3	2
3	Tidak Setuju (TS)	2	3
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Sedangkan kuesioner yang kedua untuk mengukur persepsi motivasi kerja perawat dalam memberikan pelayanan. Kuesioner ini berisi 11 pertanyaan dan skala ukurnya menggunakan skala *Likert*. Sistem penilaian skor dari kuesioner 2 ini terbagi menjadi 4 kategori. Pada pernyataan positif yaitu : Sangat Setuju (SS) nilai skor 1, Setuju (S) nilai skor 2, Tidak Setuju (TS) nilai skor 3, Sangat Tidak Setuju (STS) nilai skor 4, sedangkan pada pernyataan negatif yaitu : Sangat Setuju (SS) nilai skor 4, Setuju (S) nilai skor 3, Tidak Setuju (TS) nilai skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) nilai skor 1.

Analisis penilaian skornya sama dengan penilaian pada persepsi kompensasi menggunakan nilai *median*, apabila skor kurang atau sama dengan nilai *median*, maka dikategorikan persepsi perawat mengenai motivasi kerja rendah (tidak

termotivasi), dan jika skor lebih dari nilai *median* maka dikategorikan persepsi perawat memiliki motivasi kerja tinggi (termotivasi).

Tabel 3.4
Kisi-kisi Instrumen Penelitian Motivasi Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir	Skala
Motivasi Kerja	Faktor Intrinsik	Persepsi Mengenai : 1. Pekerjaan 2. Penghargaan 3. Tanggung jawab 4. Kesempatan berkembang	1 2,3 4,5 6	Ordinal
	Faktor Ekstrinsik	Persepsi Mengenai : 1. Gaji 2. Lingkungan kerja 3. Kebijakan kerja 4. Hubungan antar individu	7,8 9 10 11	Ordinal

Tabel 3.5
Alternatif Jawaban dan Skor

No	Alternatif jawaban	Skor	
		(+)	(-)
1	Sangat Setuju (SS)	1	4
2	Setuju (S)	2	3
3	Tidak Setuju (TS)	3	2
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	4	1

3.7.2 Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan suatu alat ukur dalam mengukur suatu data. Untuk mengetahui validitas suatu instrumen dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor masing-masing variabel dengan skor totalnya. Suatu variabel (pertanyaan) dikatakan valid bila skor variabel tersebut berkorelasi secara signifikan dengan skor

totalnya. Dengan demikian, untuk mengetahui validitas kuesioner dilakukan dengan cara membandingkan r tabel dengan r hasil perhitungan, masing-masing pertanyaan dapat dikatakan valid apabila nilai r hasil perhitungan lebih besar dari r tabel (Sugiyono, 2014). Jumlah responden untuk uji validasi sebanyak 30 responden, $df = 28$ ($df = n-2$) dan taraf signifikansi 5% maka nilai r tabel pada uji ini adalah 0,374. Jumlah pertanyaan pada kuisisioner sebanyak: 19 pertanyaan terkait persepsi kompensasi, 18 pertanyaan persepsi motivasi, setelah diuji validitas maka hanya 11 pertanyaan persepsi motivasi dan 10 pertanyaan persepsi kompensasi yang dinyatakan valid. Adapun hasil uji validasi terhadap pertanyaan- pertanyaan kuesioner yang valid adalah sebagai berikut :

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas

No	variabel	Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kompensasi	K1	0.914	0,374.	Valid
		K2	0.914		
		K3	0.914		
		K4	0.914		
		K5	0.799		
		K6	0.861		
		K7	0.861		
		K8	0.861		
		K9	0.861		
		K10	0.914		
2	Motivasi	M1	0.787	0,374.	Valid
		M2	0.787		
		M3	0.703		
		M4	0.787		
		M5	0.787		
		M6	0.890		
		M7	0.890		
		M8	0.785		
		M9	0.806		
		M10	0.700		
		M11	0.703		

3.7.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dan dengan alat ukur yang sama. Sehingga pertanyaan dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Dengan demikian untuk mengetahui reliabilitas yaitu dengan cara melakukan uji *cronbach's alpha*, apabila *cronbach's alpha* lebih besar sama dengan 0,6 maka pertanyaan dinyatakan reliabel sedangkan apabila kurang dari 0,6 maka pertanyaan dinyatakan tidak reliabel (Sugiyono, 2014). Pada uji reliabilitas ini didapatkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 (yaitu sebesar 0.843 dan 0.936). Dengan demikian pertanyaan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

3.7.4 Uji normalitas

Tabel 3.7
Hasil Uji Normalitas

Variabel Persepsi Kompensasi

Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
0.418	85	0.000	0.494	85	0.000

Variabel Persepsi Motivasi

Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
0.184	85	0.000	0.924	850	0.000

Berdasarkan hasil uji normalitas, P Value = 0.000 dapat diketahui nilai *cut off* yang akan digunakan untuk mengkategorikan hasil ukur, dimana *cut off* yang digunakan nilai nilai median, sebab data kedua variabel tidak normal.

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk mengetahui distribusi frekuensi dari masing-masing variabel penelitian, baik variabel dependen maupun variabel independen. Hasil analisis univariat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.1.1 Persepsi Kompensasi

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 85 responden didapatkan distribusi berdasarkan Persepsi Kompensasi.

Tabel 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Persepsi Kompensasi di RSU Kalideres Tahun 2017

No	Persepsi Kompensasi	Jumlah	Persentase
1	Kurang Baik	25	29
2	Baik	60	71
	Total	85	100%

Tabel 4.1 diatas menggambarkan

Persepsi Kompensasi	Persepsi Motivasi						OR (95% CI)	P value
	Rendah		Tinggi		Total			
	N	%	N	%	N	%		
Kurang baik	19	76	6	24	25	100	5.094 (1.774-14.632)	0.003
Baik	23	38	37	62	60	100		

sebanyak 25 responden (29%) menyatakan bahwa persepsi kompensasi kurang baik, sebanyak 60 responden (71%) menyatakan bahwa persepsi kompensasi baik.

4.1.2 Persepsi Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 85 responden didapatkan distribusi berdasarkan persepsi motivasi.

Tabel 4.2

Distribusi Responden Berdasarkan Persepsi Motivasi di RSU Kalideres Tahun 2017

No	Persepsi Motivasi	Jumlah	Persentase
1	Rendah	42	49
2	Tinggi	43	51
	Total	85	100%

Tabel 4.2 diatas menggambarkan persepsi motivasi rendah sebanyak 42 responden (49%), dan persepsi motivasi tinggi sebanyak 43 responden (51%).

4.2 Hasil Analisis Bivariat

Hasil Analisis Bivariat digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, yaitu melihat hubungan masing-masing variabel independen dengan variabel dependen. Analisis bivariat dilakukan dengan uji statistik *Chi-Square* (X^2) dengan tingkat kepercayaan 95%. Untuk menentukan *P Value*, pada tabel *Chi Square* jika dijumpai nilai *Expected* tidak ada nilai $E < 5$, maka uji yang dipakai adalah *Continuity Correction*

Tabel 4.3

Hubungan Persepsi Perawat Honorer Terhadap Kompensasi Dan Motivasi Kerja Di Rsu Kalideres Tahun 2017

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden memiliki Persepsi Kompensasi kurang baik ada sebanyak 25 orang, sedangkan responden yang memiliki persepsi kompensasi baik sebanyak 60 orang. Berdasarkan uji bivariat diketahui *p value* (*Continuity Correction*) yaitu sebesar 0.003 ($p \leq 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi perawat honorer terhadap

kompensasi dan motivasi kerja di rsu kalideres tahun 2017. Nilai *Odds Ratio (OR)* sebesar 5.094 artinya responden yang memiliki persepsi bahwa pemberian kompensasi kurang baik berpeluang 5 kali untuk memiliki motivasi kerja yang rendah dibandingkan yang memiliki persepsi kompensasi baik.

PEMBAHASAN

Pembahasan terhadap hasil penelitian mengenai hubungan persepsi perawat honorer terhadap kompensasi dan motivasi kerja di rsu kalideres tahun 2017 dapat dijelaskan seperti berikut :

5.1 Variabel Univariat

5.1.1 Persepsi Kompensasi

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil sebanyak 60 responden (71%) memiliki persepsi yang baik tentang kompensasi, dan 25 responden (29%) memiliki persepsi yang kurang baik terkait kompensasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Zaenudin (2012) di RSUD Kabupaten Batang, yang mengatakan Sebagian besar responden sebanyak 30 orang (59%) mengatakan persepsi kompensasi baik dan sisanya 20 orang (41%) mempersepsikan kompensasi kurang baik.

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya,

uang makan, uang cuti dan lain-lain (Hariandja, 2002).

Dalam pemberian kompensasi perlu dipertimbangkan unsur – unsur Diantaranya adalah Keadilan. Dalam pemberian kompensasi keadilan bukan berarti sama rasa sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan *output*. Semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanan (*input*) yang diperlukan suatu jabatan. *Input* dalam satu jabatan ditujukan dari persyaratan-persyaratan (spesifikasi) yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Selanjutnya Kelayakan, layak ini berkaitan dengan standar hidup seperti kebutuhan pokok minuman atau upah *minimum* sesuai dengan ketentuan pemerintah. Kelayakan juga dilihat dengan cara membandingkan pengupahan di perusahaan lain. Bila kelayakan ini sudah tercapai, maka perusahaan sudah mencapai apa yang disebut *external consistency* (Konsistensi Eksternal). Apabila upaya di dalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dari perusahaan-perusahaan lain, maka hal ini dapat mengakibatkan kesulitan bagi perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja. Terakhir adalah Ketepatan Waktu, kompensasi harus dibayar tepat waktu, jangan sampai terjadi penundaan agar kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar sehingga kesenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Waktu pembayaran kompensasi yang tepat akan memberikan dampak positif bagi karyawan

dan perusahaan yang bersangkutan (Hasibuan, 2002).

Di RSUD Kalideres kompensasi yang diterima tidaklah tepat tanggalnya pertiap bulan, selain itu setiap karyawan tidak menerima slip gaji tiap bulannya, akan tetapi kebanyakan karyawan berpersepsi kompensasi yang diterimanya kini jauh lebih baik daripada tempat kerja lama mereka. Rumah sakit cenderung kurang mengakui prestasi kerja karyawan, hal ini mungkin disebabkan karena RSUD Kalideres merupakan RS pemerintah yang keunggulan SDM tidak terlalu dianggap penting seperti halnya RS swasta.

Proporsi tinggi pada persepsi kompensasi cukup baik karena mayoritas responden setuju bahwa rumah sakit memberikan kompensasi yang sesuai dengan prestasi perawat (72% responden), rumah sakit memberikan kompensasi secara adil (84% responden), rumah sakit memberikan kompensasi secara layak dan sesuai (72% responden), rumah sakit memberikan kompensasi sesuai dengan kebutuhan hidup (78% responden), rumah sakit memberikan kompensasi sesuai dengan tingkatan resiko kerja (78% responden), rumah sakit memberikan kompensasi yang sesuai dengan UMR yang berlaku (92% responden), rumah sakit memberikan kompensasi tepat waktu setiap bulan (78% responden), rumah sakit memberikan kompensasi sesuai dengan keahlian yang dimiliki (94% responden), rumah sakit memberikan kompensasi dalam bentuk uang intensif sesuai yang diharapkan (94% responden), rumah sakit memberikan kompensasi berupa asuransi kesehatan untuk semua karyawan (93% responden).

Di RSUD Kalideres persepsi kompensasi yang diterima tidak semua merasa sudah baik, rumah sakit tidak memberikan kompensasi yang sesuai terkait prestasi yang dimiliki karyawan (19% responden), rumah sakit tidak membagikan kompensasi secara adil (9% responden), rumah sakit tidak memberikan kompensasi sesuai dengan tingkatan resiko kerja (15% responden), rumah sakit tidak memberikan gaji sesuai dengan UMR (1% responden), rumah sakit tidak memberikan kompensasi tepat waktu (15% responden).

Hal ini dapat disimpulkan persepsi yang baik tentang :prestasi perawat, keadilan pemberian, kelayakan, memenuhi kebutuhan hidup, kompensasi sesuai dengan tingkatan resiko kerja, sesuai dengan UMR yang berlaku, pemberian kompensasi tepat waktu setiap bulan, kompensasi sesuai dengan keahlian, kompensasi dalam bentuk uang insentif, tunjangan yang diberikan berupa asuransi kesehatan.

Setiap individu memiliki standar puas berbeda beda, akan tetapi keseluruhannya sama terkait indikator yang mempengaruhi rasa puas tersebut. Salahsatunya adalah tercapainya harapan, begitupula dengan kompensasi. Responden memiliki persepsi baik terkait kompensasi karena unsur-unsur keberhasilan kompensasi terpenuhi. Selain itu dari unsur kelayakan responden merasa kompensasi yang diterimanya sudah sesuai dengan peraturan yang ada dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup. Penyebab karyawan mengeluhkan kompensasi yang diterimanya adalah karena pihak rs tidak memberikan slip gaji perbulan, hal ini tentunya menjadi pertanyaan tentang berapa

gaji yang diterima dan berapa banyak jumlah potongan yang dibebankan ke mereka. Akan tetapi tidak sedikit juga yang mengatakan bahwa gaji di RSUD Kalideres sangatlah layak, hal ini sangat bertolak belakang dengan penghasilan mereka di RS sebelumnya, hal ini diketahui karena peneliti menanyakan kepada beberapa responden terkait kelayakan gaji yang diberikan, oleh karena itu peneliti menyarankan untuk memberikan slip gaji setiap bulannya.

5.1.2 Persepsi Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan persentase persepsi Motivasi kerja rendah dan tinggi sangat tipis perbedaannya, terbanyak adalah motivasi tinggi, yaitu sebanyak 43 responden (51%), dan persepsi motivasi rendah sebanyak 42 responden (49%). Hal ini sejalan dengan penelitian Novita (2015) Di RSUD Bethesda Tomohon, yang mengatakan persepsi motivasi tinggi yaitu 31 orang (62.0%), sisanya 19 orang (38%) mempersepsikan motivasi rendah.

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu berdasarkan mana dari berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya (Silalahi, 2002).

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2002).

Ada dua metode motivasi, yaitu: Motivasi Langsung (*Direct Motivation*) Adalah motivasi materil dan non materil yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya

khusus seperti pujian, penghargaan, THR, bonus, bintang jasa dan lain-lain. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*) Adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya (Hasibuan, 2002).

Jenis-jenis Motivasi terbagi menjadi dua : Motivasi Kerja Positif yaitu suatu dorongan yang diberikan untuk bekerja dengan baik, dengan maksud mendapatkan kompensasi untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan berpartisipasi penuh terhadap pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan / organisasinya. Hal ini sangat sesuai dengan RSUD Kalideres guna memberikan apresiasi atas prestasi karyawan. Motivasi Kerja Negatif dilakukan dalam rangka menghindari kesalahan-kesalahan yang terjadi pada masa kerja. Selain itu, motivasi kerja negatif juga berguna agar karyawan tidak melalaikan kewajiban-kewajiban yang telah dibebankan. Bentuk motivasi kerja negatif dapat berupa sanksi, skors, penurunan jabatan atau pembebanan denda (Husein, 2004).

Proporsi tinggi pada persepsi motivasi kerja cukup baik karena mayoritas responden setuju bahwa rumah sakit memberikan kondisi yang membuat karyawan dapat bekerja secara efektif, dan efisien (84% responden), rumah sakit memberikan peluang untuk dapat mengembangkan karier (81% responden), rumah sakit memberikan penghargaan terkait kinerjanya yang baik (67% responden), rumah sakit membebaskan karyawannya menyampaikan aspirasi (93% responden), rumah sakit memberikan

kepercayaan kepada karyawannya untuk mengerjakan tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya (86% responden), rumah sakit memberikan tunjangan yang memuaskan sehingga karyawan bersemangat untuk bekerja (85% responden), rumah sakit membuat karyawan termotivasi karena gaji yang didapat (93% responden), rumah sakit menjadi lingkungan yang kondusif bagi pelaksanaan aktifitas (92% responden), rumah sakit mempermudah memberikan izin dan cuti (72 % responden), rumah sakit sebagai sarana terjalinnya hubungan yang harmonis antar rekan sejawat (81% responden).

Di RSUD Kalideres persepsi motivasi yang ada tidak semua tinggi, rumah sakit tidak memberi peluang yang sama untuk promosi jabatan (19% responden), rumah sakit tidak memberi peluang yang sama atas pengakuan prestasi kerja (33% responden), rumah sakit tidak memberi kesempatan untuk karyawan berpendapat (7% responden), rumah sakit tidak memberi kepercayaan untuk karyawan mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi (14% responden), rumah sakit tidak memberi tunjangan yang memuaskan (15% responden), rumah sakit tidak memberi kemudahan untuk karyawan mengambil izin dan cuti (21% responden).

Hal ini dapat disimpulkan persepsi yang baik tentang :membuat karyawan dapat bekerja secara efektif, dan efisien, peluang untuk dapat mengembangkan karier, memberikan penghargaan terkait kinerjanya, membebaskan karyawannya menyampaikan aspirasi, memberikan kepercayaan kepada karyawannya untuk mengerjakan tugas yang bervariasi, memberikan tunjangan yang

memuaskan, membuat karyawan termotivasi karena gaji yang didapat kondusif bagi pelaksanaan aktifitas, mempermudah memberikan izin dan cuti, hubungan yang harmonis antar rekan sejawat.

Di RSUD Kalideres motivasi kerja karyawan sudah cukup baik, hal ini terlihat dari *Labour Turnover* yang rendah, Pemogokan yang tidak pernah terjadi, dan tercapainya target unit (terutama keperawatan) tiap bulannya, akan tetapi di absensi masih banyak karyawan yang membolos masuk dan terlambat masuk. Ini terlihat dari data kepegawaian. Selain itu kurang diapresiasi prestasi perawat membuat sedikitnya timbul rasa tidak diapresiasi. Oleh karena itu diperlukan adanya sanksi bagi setiap pelanggaran kedisiplinan, dan perlunya diadakan penilaian untuk mengapresiasi prestasi karyawan.

5.2 Variabel Bivariat

Berdasarkan hasil penelitian dengan pengujian statistik didapatkan bahwa kelompok responden yang memiliki persepsi kompensasi baik sebanyak 60 orang (70%), dan yang memiliki persepsi motivasi baik sebanyak 43 orang (50%). Sebanyak 37 orang memiliki persepsi kompensasi dan motivasi yang baik, kemudian sebanyak 19 orang memiliki persepsi kompensasi dan motivasi yang kurang baik. Berdasarkan uji bivariat maka dapat disimpulkan bahwa terdapat Hubungan Persepsi Perawat Honorer Terhadap Kompensasi Dan Motivasi Kerja Di Rsu Kalideres Tahun 2017. Nilai *OR* sebesar 5.094 artinya responden yang memiliki persepsi bahwa pemberian kompensasi kurang baik berpeluang 5 kali untuk memiliki

persepsi motivasi kerja yang rendah dibandingkan yang memiliki persepsi pemberian kompensasi baik. Artinya ada hubungan yang bermakna Persepsi Perawat Honorer Terhadap Kompensasi Dan Motivasi Kerja Di Rsu Kalideres Tahun 2017.

Penelitian terkait hubungan kompensasi dengan motivasi oleh Novita (2015) menjelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Dan Motivasi Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di RSU BETHESDA TOMOHON yang menyatakan bahwa Perawat yang mempersepsikan kompensasi baik dengan motivasi tinggi sebanyak 17 orang (81.0%). Ada hubungan yang bermakna antara kompensasi dengan motivasi perawat, artinya hipotesa diterima.

Kompensasi dan Motivasi merupakan unsur yang sangat penting dalam memacu karyawan agar berbuat lebih baik dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Tanpa adanya pemberian kompensasi yang baik maka motivasi seorang karyawan untuk bekerja secara optimal sangat rendah (Winardi, 2007).

Kompensasi yang diberikan secara adil dan layak dapat membuat karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap kompensasi. Persepsi dapat mempengaruhi perilaku seseorang maka karyawan yang mempunyai pandangan positif terhadap kompensasi dari perusahaan yaitu apabila kompensasi dianggap adil, maka karyawan akan lebih merasa puas terhadap pekerjaannya sehingga motivasi dan produktivitas atau kinerja karyawan akan meningkat (Bangun, 2012).

Persepsi Kompensasi dan Persepsi motivasi memiliki keterikatan yang cukup signifikan, hal ini disebabkan jika cara pemberian ataupun hal terkait dengan Kompensasi salah, menyebabkan timbulnya ketidak maksimal kinerja seseorang, ketidak maksimal kinerja ini dipengaruhi oleh motivasi kerja yang rendah, sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai Hubungan Persepsi Perawat Honorer Terhadap Kompensasi Dan Motivasi Kerja Di Rsu Kalideres Tahun 2017 dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 6.1.1 Persepsi Kompensasi Baik dinyatakan oleh 60 responden (71%) dari aspek jumlah yang diterima dan cara pemberiannya.
- 6.1.2 Persepsi Motivasi Kerja Tinggi dinyatakan oleh 43 responden (51%) .
- 6.1.3 Terdapat hubungan yang bermakna antara Persepsi Perawat Honorer Terhadap Kompensasi Dan Motivasi Kerja Di Rsu Kalideres Tahun 2017.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi Rumah Sakit dan institusi pendidikan.

6.2.1 Bagi Pihak Rumah Sakit

- a. Rumah sakit diharapkan lebih memperhatikan ketepatan waktu

pemberian kompensasi, dan Membedakan tunjangan kinerja berdasarkan unit kerja, hal ini berkaitan dengan beban kerja dan tingkatan resiko kerja yang berbeda disetiap unit pelayanan.

- b. Diberikannya penghargaan bagi perawat-perawat terbaik, seperti kenaikan Tunjangan dan jabatan.
- c. Di harapkan pihak manajemen (Keuangan) mengeluarkan Slip Gaji setiap bulannya.
- d. Menerapkan Motivasi Kerja Negatif, yaitu pemberian sanksi bagi setiap karyawan yang melanggar kedisiplinan, contohnya skorsing bagi karyawan yang izin tanpa menyertakan surat lebih dari 3 kali.

6.2.2 Bagi peneliti berikutnya

Untuk peneliti berikutnya diharapkan untuk melakukan penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi dan motivasi kerja.