

KOMPENSASI MEMENGARUHI MOTIVASI KERJA PERAWAT PELAKSANA

Compensation Affects the Work Motivation of Nurses

Yustina Kristianingsih, Sri Winarni, Ignata Yuliati, Indarti

STIKES Katolik St Vincentius A Paulo Surabaya

Riwayat artikel

Diajukan: 23 November 2022

Diterima: 13 Februari 2023

Penulis Korespondensi:

- Yustina Kristianingsih
- STIKES Katolik St Vincentius A Paulo Surabaya

e-mail:

tinakristiani@gmail.com

-

Kata Kunci:

Kompensasi, Motivasi, Perawat

Abstrak

Pendahuluan : Motivasi kerja sangat penting dalam membentuk kinerja seorang perawat. Motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi yang diberikan oleh rumah sakit kepada perawat bisa berupa gaji/upah, insentif maupun tunjangan. Kompensasi yang diberikan secara adil akan meningkatkan motivasi kerja perawat. Fenomena yang didapatkan di salah satu rumah sakit swasta di Surabaya, masih ada perawat yang kurang termotivasi dalam bekerja seperti datang terlambat, main game saat bekerja, kurang semangat. **Tujuan:** Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan kompensasi dengan motivasi kerja perawat pelaksana. **Metode:** Penelitian ini menggunakan desain korelasi dengan pendekatan cross-sectional. Teknik sampling menggunakan simple random sampling pada perawat pelaksana diruang rawat inap yang memenuhi kriteria inklusi. Jumlah sampel 48 perawat pelaksana. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner kompensasi dan motivasi kerja yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. **Hasil:** Kompensasi yang diterima perawat di RS Swasta Surabaya mayoritas dalam kategori cukup, motivasi kerja perawat dalam kategori tinggi. Terdapat hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja perawat dengan kekuatan hubungan rendah. **Kesimpulan:** Penting bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang memengaruhi motivasi kerja perawat agar semakin meningkatkan kinerja perawat serta kepuasan pasien.

Abstract

Background: Work motivation is very important in shaping the performance of a nurse. Work motivation is influenced by many factors, one of which is compensation. Compensation provided by the hospital to nurses can be in the form of salary/wages, incentives or benefits. Compensation given regularly will increase the work motivation of nurses. The phenomenon that was found in a private hospital in Surabaya, there are still nurses who are less motivated at work such as arriving late, playing games while working, lack of enthusiasm. **Objective:** The purpose of this study was to analyze the relationship between compensation and the work motivation of practicing nurses. **Method:** This study used a correlation design with a cross-sectional approach. The side technique uses simple random sampling on inpatient nurses who meet the inclusion criteria. The number of samples is 48 implementing nurses. Data collection was carried out using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. **Results:** The majority of compensation received by nurses in private hospitals in Surabaya is in the sufficient category, the work motivation of nurses is in the high category. There is a relationship between compensation and work motivation of nurses with a low strength relationship. **Conclusion:** It is important for further research to examine other factors that influence nurses' work motivation in order to further improve nurse performance and patient satisfaction.

PENDAHULUAN

Motivasi dalam melakukan pekerjaan sangat penting karena dengan motivasi diharapkan perawat mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Irawati, Kaeruman and Farradia, 2021). Motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga bisa menguntungkan semua pihak (Luthans, Luthans and Luthans, 2015). Motivasi bekerja dipengaruhi oleh faktor internal seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, kebutuhan, masa kerja, keinginan dan harapan pribadi. Selain itu motivasi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal diantaranya gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan karir, peraturan yang jelas dan fleksibel dan kejelasan status dan eksternal diantaranya (Nursalam, 2016). Kompensasi dalam bekerja memegang peranan penting dalam memotivasi seseorang dalam bekerja. Kompensasi biasanya berupa upah, insentif, honor dan lainnya. Kompensasi berupa upah sampai saat ini masih merupakan faktor yang memotivasi dalam bekerja karena dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis. Gaji atau upah dan motivasi kerja secara simultan memengaruhi kinerja (Sutanto and Patty, 2014).

Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) menyatakan bahwa 40,6 % perawat Indonesia mengalami penurunan produktivitas kerja akibat motivasi rendah (PPNI, 2014). Berdasarkan study pendahuluan yang dilakukan pada perawat pelaksana pada tanggal 4 November 2021 di ruang rawat inap RS Swasta di Surabaya didapatkan bahwa 5 dari 10 perawat (50%) mengungkapkan pernah datang terlambat, 3 (30%) perawat cenderung mengeluh tentang hal-hal sepele dan suka memperpanjang waktu istirahat, 2 (20%) perawat sering bermain *game* dalam waktu kerja ketika ada perawat magang dan 1 (10%) perawat sering izin dengan alasan yang tidak jelas.

Motivasi kerja merupakan semangat energi yang dapat mendorong karyawan untuk melakukan aktivitas kerja, guna mencapai tujuan organisasi dan dorongan dari dalam pribadi karyawan untuk memiliki kemauan kerja yang tidak hanya untuk kebutuhan pribadi, namun juga untuk kemajuan suatu organisasi atau instansi (Faiqoh, Mukzam and Nurtjahjono, 2014). Upaya yang dapat dilakukan untuk mempertahankan ataupun meningkatkan motivasi kerja perawat yaitu memperhatikan

faktor yang memengaruhi motivasi kerja seperti upah atau penghargaan lainnya sesuai dengan standar prosedur pelayanan sehingga mampu mendorong perawat melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan baik demi mencapai tujuan yang diinginkan (Pitasari and Prihandhani, 2017).

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasi. Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah Kompensasi, sedangkan variabel *dependen* dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja. Responden dalam penelitian ini adalah perawat di RS Swasta di Kota Surabaya sejumlah 55 orang yang memenuhi kriteria inklusi, yaitu : 1) Perawat pelaksana, 2) Pegawai tetap, 3) bersedia diteliti, dengan dengan teknik *simple random sampling*.

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner motivasi kerja yang meliputi pernyataan dimensi fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Dan pengukuran kompensasi menggunakan kuesioner meliputi: kecukupan kompensasi dan besarnya kompensasi. Kedua alat ukur disusun peneliti menggunakan skala likert dan telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, dimana uji validitasnya adalah 0,748 – 1,000 dan uji reliabilitasnya adalah 0,989

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini mempertahankan etika penelitian yang meliputi Pemerian informasi dan persetujuan responden (*Informed Consent*), tidak mencantumkan nama (*Anonimity*), dan menjaga kerahasiaan (*Confidentiality*). Sebelum melaksanakan penelitian telah mendapatkan etik dari Komisi Etik Penelitian Kesehatan STIKES Katolik St Vincentius A Paulo Surabaya. Responden yang telah bersedia menjadi responden diminta mengisi kuesioner. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 16 – 21 Mei 2022 di Ruang Rawat Inap RS swasta di Surabaya. Uji statistik yang digunakan adalah uji *Rank Spearman* dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil penelitian ini akan menyajikan data karakteristik responden, data khusus yang

meliputi kompensasi, motivasi kerja dan hasil uji korelasinya.

Tabel 1 Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, Lama Bekerja, Supervisi, Jaminan Karir, Pelatihan, Tanggung Jawab Tambahan Dan Peraturan Fleksibel Di RS Swasta Surabaya Pada Tanggal 16 – 21 Mei 2022

NO	Karakteristik	n	(%)
1.	Jenis Kelamin		
	Perempuan	48	100
2.	Usia		
	≤ 25 tahun	11	22.9
	26-35 tahun	36	75.0
	36-45 tahun	1	2.1
3.	Pendidikan		
	D III	13	27.1
	S1	35	72.9
4.	Lama Bekerja		
	≤ 5 tahun	38	79.2
	> 5 tahun	10	20.8
5.	Supervisi		
	Ya	45	93.8
	Tidak	3	6.2
6.	Jaminan Karir		
	Ya	40	83.3
	Tidak	8	16.7
7.	Tanggung jawab Tambahan		
	Ya	31	64.6
	Tidak	17	35.4
8.	Peraturan Fleksibel		
	Ya	35	72.9
	Tidak	13	27.1

Sumber: data primer

Berdasarkan tabel 1 didapatkan data dari 48 responden bahwa seluruh responden berjenis kelamin perempuan, sebagian besar (75%) usia 26-35 tahun, 72,9 % tingkat pendidikan S1, 79,2% lama bekerja ≤5 tahun, 93,8% menyatakan ada supervisi yang rutin dari atasan dan 83,3% menyatakan ada jaminan karir (berawal dari menjadi tenaga kontrak dan jika kinerja baik menjadi tenaga tetap, tenaga tetap yang kerjanya baik bisa dipercaya menjadi kepala ruangan, 64,6% memiliki tanggung jawab tambahan dan 72,9% peraturan fleksibel.

Tabel 2 Kompensasi yang diterima responden Di RS Swasta Surabaya Pada Tanggal 16 – 21 Mei 2022

NO	Keterangan	(n)	(%)
1.	Kompensasi Tinggi	2	4,2
2.	Kompensasi cukup	44	91,6
3.	Kompensasi rendah	2	4.2

Sumber: Data Primer

Tabel 2 menunjukkan kompensasi yang diterima responden adalah cukup.

Tabel 3 Motivasi kerja responden Di RS Swasta Surabaya Pada Tanggal 16 – 21 Mei 2022

NO	Keterangan	(n)	(%)
1.	Motivasi tinggi	28	58,3
2.	Motivasi sedang	16	33,3
3.	Motivasi rendah	4	8,4

Berdasarkan tabel 3 lebih dari 50% (58,3%) responden memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Tabel 4 Hubungan Kompensasi dan Motivasi kerja responden Di RS Swasta Surabaya Pada Tanggal 16 – 21 Mei 2022

Kompensasi	Motivasi Kerja						Total	
	Motivasi Rendah		Motivasi Sedang		Motivasi Tinggi		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Kompensasi Cukup	4	9.1	17	38.6	23	52.3	4	10
Kompensasi tinggi	0	0	0	0	2	100	2	10
Kompensasi rendah	1	50	1	50	0	0	2	10
Total	5	10.4	18	36.7	25	53.9	4	10
							8	0

P=0,026 r: +0,322

Sumber: data Primer

Tabel 4 menunjukkan dari 25 responden yang mendapatkan kompensasi cukup memiliki motivasi yang tinggi. Dari 2 responden yang memiliki kompensasi tinggi seluruhnya memiliki motivasi yang tinggi. 4 responden yang mendapatkan kompensasi cukup memiliki motivasi kerja yang rendah dan 17 responden yang mendapatkan kompensasi cukup memiliki motivasi kerja sedang. Nilai uji statistik menunjukkan p=0,026 dan r +0,322 yang berarti

ada hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja dengan kekuatan hubungan rendah.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan dari 48 responden 44 orang (91,6%) menyatakan kompensasi yang diterima cukup. Ditinjau dari masa kerja responden yang mengatakan kompensasi cukup 100 % masa kerjanya <5 tahun. Masa kerja merupakan loyalitas yang ditunjukkan oleh seseorang terhadap tempat kerjanya atau perusahaan. Masa kerja yang cukup akan membuat individu memiliki pengalaman yang baik dalam mengatasi hambatan dan mencapai keberhasilan (Hermanto, 2012). Masa kerja juga dapat diartikan sebagai kecenderungan aktivitas kerja seseorang dalam bekerja yang menunjukkan seorang individu memiliki pengalaman lebih dari orang lain sehingga menunjukkan produktivitas (Siagian, 2012). Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja seseorang menunjukkan perbedaan aktivitas dalam bekerja pada tiap orang dalam suatu institusi yang akan berdampak pada produktivitas dan kinerja yang pada akhirnya memengaruhi kompensasi yang diterima. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fitriani yang menyatakan bahwa ada keterkaitan antara masa kerja dengan gaji dan semangat kerja (Fitriani, Hendri and Damayanti, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan motivasi tinggi sebanyak 28 (59%) responden dalam melakukan pekerjaan di ruang rawat inap RS X Surabaya, jika ditinjau dari usia responden yang berusia 36-45 tahun (dewasa awal) sebagian besar memiliki motivasi tinggi sebanyak 20 (71,4%). Semakin bertambah usia pekerja, maka semakin sedikit kesempatan mendapat pekerjaan alternatif. Namun, pekerja usia yang lebih tua dibanding yang lain cenderung rendah tingkat ketidakhadirannya, hanya absen jika sakit. Usia berpengaruh terhadap motivasi pegawai terletak pada kesediaan atau kesetiaan yang lebih dibandingkan pegawai muda dan kematangan emosi atau tempramennya nampak pada kinerja atau penampilannya (Robbin and Judge, 2017). Hasil penelitian sejalan dengan teori bahwa seseorang semakin bertambah usia seseorang maka semakin tinggi juga motivasi kerjanya, jarang absen kecuali sakit. Hal ini dikarenakan merasa pekerjaan sangat dibutuhkan untuk mendapatkan penghasilan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari diri dan keluarganya

Hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja perawat berdasarkan hasil uji statistik dengan rank Sperman menunjukkan $p=0,026$ dan $r +0,322$ yang berarti ada hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja dengan kekuatan hubungan rendah. Kompensasi yang memadai salah satu alat paling ampuh untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat mendorong para karyawan agar bekerja dengan baik. Penghargaan nyata yang diterima karyawan karena bekerja adalah gaji, tunjangan, dan insentif (Flynn, Mathis and Jackson, 2014). hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berupa gaji, insentif ataupun tunjangan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja termasuk motivasi kerja perawat. Perawat yang memiliki tanggung jawab yang besar dalam pelayanan keperawatan sepantasnya mendapatkan kompensasi yang baik dari tempat kerjanya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Hernita yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan hal yang sangat penting, kompensasi juga menunjukkan prestasi kerja. Apabila kompensasi diberikan secara adil maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan (Hernita, 2015).

Hasil uji kekuatan hubungan antara kompensasi dan motivasi dalam penelitian ini rendah yang berarti masih ada faktor lain seperti kondisi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, supervisi, jaminan karir, peraturan ditempat kerja, usia, masa kerja, tingkat pendidikan dan kepuasan kerja yang mempengaruhi motivasi kerja baik faktor internal maupun eksternal (Damayanti, 2016) yang perlu diteliti lebih lanjut guna meningkatkan motivasi kerja perawat yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perawat dan kepuasan pasien dan keluarga.

SIMPULAN

Kompensasi yang diterima perawat di RS Swasta Surabaya mayoritas dalam kategori cukup, motivasi kerja perawat dalam kategori tinggi. Terdapat hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja perawat dengan kekuatan hubungan rendah. Penting bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang memengaruhi motivasi kerja perawat agar semakin meningkatkan kinerja perawat serta kepuasan pasien.

DAFTAR PUSTAKA

Damayanti, S. (2016) 'Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Pegawai Tetap di Rumah Sakit Umum

- Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Tahun 2014', *Jurnal Administrasi Rumah Sakit*, 2(2), pp. 139–149. Available at: <http://journal.fkm.ui.ac.id/arsip/article/view/2196/734>.
- Faiqoh, Z. M., Mukzam, M. D. and Nurtjahjono, G. E. (2014) 'PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWA', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 15(2). Available at: administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.
- Fitriani, Y., Hendri, E. and Damayanti, R. (2021) 'Pengaruh Masa Kerja dan Gaji Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Matahari OPI Mall Palembang', *Jurnal Media wahana Ekonomika*, 18(3). Available at: <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/index>.
- Flynn, W. J., Mathis, R. L. and Jackson, J. H. (2014) *Healthcare Human Resource Management*. Boston, USA: Cengage Learning.
- Hermanto (2012) *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hernita (2015) 'PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI', *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi*, 7(7).
- Irawati, L., Kaeruman and Farradia, Y. (2021) 'Analysis Of The Work Motivation Factors On An Employee Performance', *International Journal of Educational Research and Social Sciences (IJERSC)*, 2(4), pp. 730–735. doi: <https://doi.org/10.51601/ijersc.v2i4.104>.
- Luthans, F., Luthans, B. C. and Luthans, K. W. (2015) *Organizational Behavior*. North Carolina: Information Age Publishing.
- Nursalam (2016) *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Edisi 5. Jakarta: Salemba Medika.
- Pitasari, N. N. D. and Prihandhani, I. S. (2017) 'Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Premagana, Gianyar', *Journal Center of Research Publication in Midwifery and Nursing*, 1(2). doi: <https://doi.org/10.36474/caring.v1i2.5>.
- PPNI (2014) *Uraian Pedoman Tugas Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit*. Jakarta: Direktorat Jendral Pelayanan Medik.
- Robbin, S. P. and Judge, T. A. (2017) *Organizational Behavior*. England: Pearson.
- Siagian, S. P. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subanto, E. M. and Patty, F. M. (2014) 'PERSEPSI AKAN GAJI, MOTIVASI KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN PT. AMITA BARA SEJAHTERA', *Journal of Business and Banking*, 4(1), pp. 1–14. Available at: [15669-ID-persepsi-akan-gaji-motivasi-kerja-dan-ki.pdf](https://doi.org/10.15669/ID-persepsi-akan-gaji-motivasi-kerja-dan-ki.pdf).