

**ANALISIS HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN
RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH TEMANGGUNG**

***THE CONNECTION ANALYSIS BETWEEN COMPENSATION AND EMPLOYEES
PERFORMANCE OF THE PKU MUHAMMADIYAH HOSPITAL TEMANGGUNG***

Wiwik Dewi Sugiharti, Firman Pribadi
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
(wdewisugiharti@gmail.com)

ABSTRAK

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung menerapkan sistem kompensasi terpadu bagi karyawan dalam rangka memotivasi semangat kerja dan produktivitas mereka. Evaluasi mendalam atas sistem ini diperlukan untuk menilai pencapaian kualitas kinerja karyawan sebagai salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja di instansi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit tersebut. Penelitian Deskriptif Kuantitatif ini dilakukan dengan metode *Cross Sectional* menggunakan alat ukur kuesioner. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Purposive Sampling* terhadap Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung dan yang memenuhi kriteria berjumlah 150 responden. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial serta Kinerja Karyawan. Analisa data menggunakan Analisis Univariat dan Analisis Bivariat dengan aplikasi uji korelasi Spearman Rank dan Kendall Tau untuk mengetahui hubungan antar variabel. Untuk meningkatkan keabsahan data penelitian dilakukan triangulasi sumber data. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara Kompensasi Finansial dengan Kinerja Karyawan dengan tingkat hubungan yang kurang berarti, serta ada hubungan antara Kompensasi non Finansial dengan Kinerja Karyawan dengan tingkat hubungan yang lemah.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The PKU Muhammadiyah Temanggung applies an integrated compensation system to its employees in order to motivate their spirit of work and productivity. Deep evaluation over this system is needed to value the employees performance quality achievement as one of the factors to improve the work productivity in this institution. This research has an aim to analyse the connection between Financial Compensation and Non Financial Compensation with the Employees Performance in the PKU Muhammadiyah Hospital Temanggung. This quantitative descriptive research was run using the method of Cross Sectional which is the questionnaire means of measurement was applied. The sampling collection was conducted using Purposive Sampling technique against employees of the PKU Muhammadiyah Hospital Temanggung in the amount of 150 respondents who fulfill the criteria. The variables within this research consists of Financial Compensation, Non Financial Compensation, and also Employees Performance. The data analysis using Univariate and Bivariate Analysis applying Spearman Correlation Rank and Kendall Tau Test to comprehend the connection among variables. Improving the validity of research data the data source triangulation was done. This research emerging the conclusion that there is no significant connection between the Financial Compensation and the Employees Performance in the phase of less significant, and also the existing connection between the Non Financial Compensation and the Employees Performance in the phase of weakness.

Keywords: *Financial Compensation, Non Financial Compensation, Employees Performance.*

PENDAHULUAN

Pelayanan yang bermutu merupakan bagian tidak terpisahkan dari sistem pelayanan kesehatan pada umumnya, memerlukan penanganan dan perhatian seksama secara menyeluruh, secara khusus terhadap karyawan yang merupakan tulang punggung pelayanan kesehatan di rumah sakit¹. Karyawan rumah sakit merupakan salah satu aset rumah sakit yang bernafas atau hidup disamping aset lain yang tidak bernafas. Keunikan aset ini, mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain. Aset ini memiliki pikiran, perasaan, perilaku yang jika dikelola dengan baik akan memberi sumbangan bagi kemajuan rumah sakit secara aktif².

Faktor karyawan dan motivasi sangat penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Secara umum karyawan bekerja didorong oleh pemenuhan kebutuhan hidupnya. Dalam konteks kompensasi, teori pertukaran

menjelaskan bahwa motivasi karyawan bergabung dengan organisasi rumah sakit adalah terjadinya pertukaran ekonomi. Rumah sakit memperoleh sejumlah keahlian, pengetahuan, komitmen dan lain-lain, sedangkan para karyawan memperoleh sejumlah kompensasi³.

Banyak cara yang dapat ditempuh pihak manajemen untuk meningkatkan mutu SDM sehingga terbentuk karyawan yang berkualitas, diantaranya dengan mengadakan pengembangan diri karyawan maupun dengan pemberian kompensasi sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan atau sesuai dengan apa yang telah disepakati oleh karyawan dengan pihak rumah sakit. Pemberian kompensasi perlu ditinjau secara berkala dari segi waktu, apakah kompensasi yang diberikan masih sesuai dengan kondisi terkini.

Berdasarkan visi dan misinya, Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung telah merumuskan tiga strategi kebijakan, yaitu (1)

Membuat organisasi, (2) Pengembangan fisik dan fasilitas, dan (3) Pemasaran yang efektif dan efisien. Penjabaran strategi kebijakan pertama, '*membuat organisasi*', adalah dengan membuat organisasi rumah sakit yang efektif, yang dipengaruhi oleh kinerja kelompok, dimana kinerja kelompok dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam konteks ini dipengaruhi oleh kemampuan, keahlian, pengetahuan, sikap, motivasi, dan keadaan stres karyawan. Kinerja karyawan dimungkinkan terasa masih kurang memenuhi harapan antara lain karena kurangnya pelatihan dan pendidikan, atau sistem kompensasi yang dirasa kurang adil oleh karyawan, sehingga mengurangi motivasi kerja mereka.

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah menerapkan sistem kompensasi terpadu pada karyawan dalam rangka memotivasi semangat kerja dan produktivitas mereka. Evaluasi mendalam atas sistem pemberian

kompensasi ini diperlukan untuk menilai pencapaian kualitas kinerja karyawan yang merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja suatu organisasi atau instansi.

Penulis merasa tertarik meneliti hal tersebut untuk mengetahui apakah sistem pemberian kompensasi yang telah berjalan dapat secara efektif memompa semangat dan prestasi kerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian Deskriptif Kuantitatif dengan metode *Cross Sectional* menggunakan alat ukur kuesioner. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Purposive Sampling* terhadap Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung dan yang memenuhi kriteria berjumlah 150 responden.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas berupa Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial serta

variabel terikat yakni Kinerja Karyawan. Analisa data menggunakan Analisis Univariat dan Analisis Bivariat dengan aplikasi uji korelasi Spearman Rank dan Kendall Tau untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Untuk meningkatkan keabsahan data penelitian (*trustworthiness*), maka peneliti juga melakukan triangulasi sumber data.

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung merupakan salah satu rumah sakit swasta yang berlokasi di Jalan raya Kedu Km. 2 Kalisat, Campursari, Bulu, Temanggung. Rumah sakit ini berdiri sejak tahun 1989 dengan tujuan memberikan pelayanan kesehatan bagi umat dan merupakan wujud bakti Muhammadiyah kepada masyarakat khususnya di bidang kesehatan. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung pada tahun 2010 telah terakreditasi

pada 5 bidang pelayanan, dan pada tahun 2013 telah mempunyai 150 tempat tidur dan jumlah total karyawan sebanyak 285 orang.

Pelaksanaan kegiatan penelitian ini dilakukan pada 150 sampel yang terdiri dari karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung dengan kriteria telah bekerja minimal 2 tahun, dan berstatus sebagai pegawai tetap.

HASIL PENELITIAN

a. Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Dari 150 responden yang merupakan karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung, didapat 57% atau 85 responden adalah perempuan, sedangkan 43% atau 65 responden adalah laki – laki.

b. Berdasarkan Umur Responden

Dari 150 responden karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung, didapatkan bahwa responden

terbanyak adalah umur antara 31 sampai 40 tahun sebanyak 45% atau 67 responden. Sedangkan responden terendah adalah umur 20 tahun yaitu sebanyak 1% atau 1 responden.

c. Berdasarkan Lama Kerja Responden di RS PKU Muhammadiyah Temanggung

Kriteria responden berdasarkan masa kerja terlama yaitu lebih dari 9 tahun telah mengabdikan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung adalah sebanyak 48% atau 73 responden. Sedangkan responden yang telah mengabdikan selama 6 - 9 tahun yaitu

sebanyak 31%, lebih banyak dari masa kerja 2-5 tahun yaitu 21%.

d. Berdasarkan Pendidikan Responden

Dari 150 responden karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung di dapat 53% adalah lulusan Diploma 3 (D3), 33% lulusan SLTA, 5% lulusan S1, 4% lulusan SLTP, 3% lulusan S2, dan 2% lulusan SD.

Tabel 4.1 Hubungan Kompensasi Finansial dengan Kinerja Karyawan

		KRITERIA KINERJA KARYAWAN		Total
		TIDAK MEMENUHI	MEMENUHI	
KRITERIA KOMPENSASI FINANSIAL	TIDAK EFEKTIF	9	62	71
	EFEKTIF	7	72	79
Total		16	134	150

Sumber: Data Primer diolah

Dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa kriteria Kompensasi Finansial yang efektif dan kriteria kinerja karyawan memenuhi sebanyak 72 responden sedangkan 7 responden kriteria Kompensasi Finansial efektif dan kriteria kinerja karyawan tidak memenuhi.

Pada kriteria Kompensasi Finansial tidak efektif, kriteria kinerja karyawan tidak memenuhi sebanyak 9 responden dan 62 responden dengan kriteria Kompensasi Finansial tidak efektif dan kriteria kinerja karyawan memenuhi.

Tabel 4.2 Hubungan Kompensasi Non Finansial dengan Kinerja Karyawan

		KRITERIA KINERJA KARYAWAN		Total
		TIDAK MEMENUHI	MEMENUHI	
KRITERIA KOMPENSA SI NON FINANSIAL	TIDAK EFEKTIF	13	64	102
	EFEKTIF	3	70	48
Total		16	134	150

Sumber: Data Primer diolah

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa kriteria Kompensasi Non Finansial efektif dan kriteria kinerja karyawan memenuhi sebanyak 70 responden dan kriteria Kompensasi Non Finansial efektif dengan kriteria kinerja karyawan tidak memenuhi sebanyak 3 responden. Kriteria Kompensasi Non Finansial yang tidak efektif dengan kriteria kinerja karyawan memenuhi

sebanyak 64 responden dan sebanyak 13 responden kriteria Kompensasi Non Finansial tidak efektif dan kriteria kinerja karyawan tidak memenuhi.

PEMBAHASAN

Hasil yang didapatkan dari observasi data kuesioner yang diperoleh dari 150 karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung seperti tersebut

diatas kemungkinan disebabkan karena sub aspek pada kuesioner belum mewakili standar kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

Menurut Wakil Direktur Keuangan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung hal diatas terjadi karena antara lain karyawan pada umumnya membandingkan kompensasi yang diperoleh dengan standart kompensasi yang diterima Pegawai Negeri Sipil. Dari pihak manajemen sendiri senantiasa berusaha agar kinerja karyawan meningkat, dan setiap kompensasi yang diberikan ada korelasi dengan peningkatan kinerja karyawan. Beberapa hal yang selama ini dilakukan pihak manajemen adalah dengan kenaikan gaji dan tunjangan tetap secara berkala setiap tahun, PRP, dan insentif langsung.

KESIMPULAN

a. Hasil penelitian pada 150 responden terdiri dari 57% perempuan dan 43% laki -

laki, 45% berusia 31sampai 40 tahun, masa kerja lebih dari 9 tahun 48% , dan 53% adalah lulusan Diploma 3 (D3).

- b. Kompensasi Finansial di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung efektif sebesar 53% dan tidak efektif sebesar 47%.
- c. Kompensasi Non Finansial di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung tidak efektif sebesar 51 % dan efektif sebesar 49%.
- d. Pencapaian rata - rata kinerja karyawan adalah termasuk kriteria tidak memenuhi kinerja sebesar 11% dan termasuk kriteria memenuhi kinerja adalah 89%
- e. Uji statistik (*chi square*) $p=0,45$, artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara Kompensasi Finansial dengan Kinerja Karyawan
- f. Tingkat hubungan antara Kompensasi Finansial dengan Kinerja Karyawan didapatkan $p=0,453$ pada Spearman dan $p=0,451$ pada Kendall Tau,

correlation coefficient $p=0,062$, artinya tingkat hubungan antara Kompensasi Finansial dengan Kinerja Karyawan kurang berarti.

- g. Uji statistik (*chi square*) $p=0,011$ artinya ada hubungan antara Kompensasi Non Finansial dengan Kinerja Karyawan.
- h. Uji korelasi untuk mengetahui tingkat hubungan antara Kompensasi Non Finansial dengan Kinerja Karyawan yaitu pada Spearman adalah $p=0,011$ dan Kendall Tau $p=0,012$, *correlation coefficient* $p=0,207$ artinya tingkat hubungan keduanya lemah.

DAFTAR PUSTAKA

1. DEPARTEMEN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA, (2003). *Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 004/MMKES/SK/I/2003, Tentang Kebijakan dan Strategi Bidang Kesehatan*, Jakarta, Departemen Kesehatan Republik Indonesia.
2. Moempuny, Sari dan Prof. Dr. Mardiasmo, M.B.A. (2005). *Tesis: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Penghasilan terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap Kabupaten Bantul dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
3. Oei, Istijanto, MM.M.Conm. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
4. Rivai, V., Basri, A., F.,M. (2008). *Performance Appraisal, Edisi Pertama*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
5. Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.
6. Syahrani, H. A. Husainie. (2002). *Faktor-Faktor Motivasi yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan*, Majalah Ekonomi, Tahun XII, Nomor 2, Agustus, Surabaya: F Majalah Ekonomi, Tahun XII, Nomor 2, Agustus, Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.
7. Tjahjono, Heru. K. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia 2.0, Visi Solusi Madani*, Yogyakarta.