

**KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA KARYAWAN**

● ● ●  
**2021**



**E**

**B**

**O**

**O**

**K**

**Nursaimatussaddiya, SP.,MM**

**Monograf**

**Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja  
Karyawan**

**Nursaimatussaddiya, SP.,MM**



**PT INOVASI PRATAMA INTERNASIONAL**

# Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Penulis :

Nursaimatussaddiya, SP.,MM

ISBN :

Editor :

Bincar Nasution, S.Pd.,C.Mt

Penyunting :

Anita Sapitri Nasution, S.Pd

Desain Sampul dan Tata Letak :

*InoVal*

Penerbit:

Anggota IKAPI No. 071/SUT/2022

PT Inovasi Pratama Internasional

Redaksi :

Jl. Cempaka No. 25 Padang Sidempuan 22725

Telp. +628 5360 415005

Email: [cs@ipinternasional.com](mailto:cs@ipinternasional.com)

Distributor Tunggal :

PT Inovasi Pratama Internasional

Jl. Cempaka No. 25 Padang Sidempuan 22725

Telp. +628 5360 415005

Email: [admin@ipinternasional.com](mailto:admin@ipinternasional.com)

Cetakan Pertama, 10 September 2021

Hak cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur selalu kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan semua nikmatnya sehingga penulis dapat menyusun buku monograf ini dengan judul **“Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”**. Tujuan di buatnya Monograf ini selain sebagai bahan rujukan bagi masyarakat untuk mengembangkan usahanya melalui berbagai media. Monograf ini ditulis berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam beberapa tahun terakhir. Di dalam Monograf ini dibagi empat Bab, yang terdiri dari Pendahuluan, Kompensasi, Bentuk Kompensasi dan Ringkasan.

Pada dasarnya penyusunan monograf ini juga sebagai wacana bagi penulis untuk tetap selalu belajar untuk mengembangkan diri, dan memandang kedepan bahwa selalu ada jalan untuk mencapai sukses, salah satunya dengan cara membantu memberikan pandangan baru tentang Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, karena tanpa bantuan dari berbagai pihak mungkin penulis tak akan mampu menyelesaikan monograf ini. Kedepan, semoga monograf ini bermanfaat bagi semua pihak.

Medan, 10 September 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>BAB II KOMPENSASI.....</b>	<b>5</b>
2.1. Pengertian Kompensasi .....	5
2.2. Tujuan Kompensasi .....	8
2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	10
2.3. Sistem Dan Kebijakan Kompensasi .....	14
2.4. Indikator Kompensasi.....	16
<b>BAB III BENTUK-BENTUK KOMPENSASI.....</b>	<b>19</b>
<b>BAB IV KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN</b>	
<b>KINERJA KARYAWAN.....</b>	<b>25</b>
4.1. Latar Belakang .....	25
4.2. Teori dan Kerangka Konseptual .....	29
4.3. Kerangka Pemikiran .....	38
4.4. Pengembangan.....	40
4.5. Jenis Konsep.....	41
4.6. Data Umum Responden.....	42
4.7. Pembahasan Kompensasi .....	46
4.8. Penutup.....	48
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>50</b>

# BAB I

# PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh setiap perusahaan atau organisasi, dimanfaatkan bersama dengan sumber daya lainnya dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Dalam era industrialisasi yang semakin kompetitif sekarang ini, setiap pelaku bisnis yang ingin memenangkan kompetisi dalam dunia bisnis akan memberikan perhatian penuh terhadap kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Agar hal itu dapat tercapai, maka perusahaan memerlukan karyawan-karyawan yang mampu, cakap, terampil dan memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya sebagai tenaga

kerja.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sebaliknya, apabila tujuan perusahaan susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik, sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Bila suatu perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan. Karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka pekerjaannya akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, dan kemungkinan pemindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin (Trisnowati, 2013).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompensasi seperti gaji, bonus dan tunjangan bagi karyawan berprestasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka

pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian.

Tim Mitra Bestari, 2005:119 menjelaskan bahwa “kompensasi dibagi menjadi 3 jenis, yaitu : 1. Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*), kompensasi finansial langsung terdiri dari: bayaran (*pay*) yang diterima oleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. 2. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*), kompensasi ini juga disebut dengan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. 3. Kompensasi non finansial (*non financial compensation*), merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang itu bekerja. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan tersebut beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.



Besarnya balas jasa mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, status semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kinerjanya juga semakin baik.

# BAB II

# KOMPENSASI

## **2.1. Pengertian Kompensasi**

Dalam hubungannya dengan peningkatan kesejahteraan hidup para karyawan, suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi para karyawan dapat dipertahankan dan kinerja karyawan diharapkan dapat meningkat.

Kompensasi ditinjau dari sudut pandang perusahaan merupakan unsur biaya yang dapat mempengaruhi posisi

persaingan perusahaan, proses rekrutmen, dan tingkat perputaran karyawan. Sedangkan ditinjau dari sudut pandang karyawan merupakan unsur pendapatan yang mempengaruhi gaya hidup, status, harga diri, dan perasaan karyawan terhadap perusahaan untuk tetap bersama perusahaan atau mencari pekerjaan lainnya.

Beberapa definisi kompensasi menurut para ahli antara lain sebagai berikut:

- a. Menurut Sihotang (2007:220), kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap karyawan.
- b. Menurut Rivai (2010:741), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan.

- c. Menurut Rivai (2010:741), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan.
- d. Menurut Garry Dessler dalam Subekhi (2012:175), kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan.
- e. Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2014:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari beberapa definisi di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Jika kompensasi yang

diberikan rendah, kinerja karyawan akan menurun karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya.

## **2.2. Tujuan Kompensasi**

Menurut S. P Hasibuan (2014:121-122) tujuan kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan Kerja, dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

- c. Pengadaan Efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas Karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.
- f. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh Serikat Buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh Pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti

batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Dari tujuan kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memberikan kepuasan kepada semua pihak, memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, mentaati semua peraturan yang berlaku, dan perusahaan dapat memperoleh laba.

### **2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2014:127-129) antara lain sebagai berikut :

#### **a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja**

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

b. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat Buruh/ Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/ balas jasa minimum.



Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f. Biaya Hidup (*Cost of Living*)

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/ upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/ upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar dari pada di Bandung.

g. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/ kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/ kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/ kompensasi yang lebih besar pula.

h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/ balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/ kompensasinya kecil.

i. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/ kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (*depresi*) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).

j. Jenis dan Sifat Pekerjaanya

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/ balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya

mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/ balas jasanya relatif rendah.

Dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya kompensasi. Sehingga dalam pemberian kompensasi harus adil dan layak agar mencapai tujuan perusahaan.

#### **2.4. Sistem Dan Kebijakan Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2014:123-127) sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah :

##### **a. Sistem Waktu**

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan system waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya.

b. Sistem Hasil (*Output*)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/ upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.

c. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

d. Kebijakan Kompensasi

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu

terwujudnya sasaran perusahaan. Susunan kompensasi yang ditetapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan.

e. Waktu Pembayaran Kompensasi

Artinya kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan, dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja karyawan menurun, bahkan *turnover* karyawan semakin besar.

## **2.5. Indikator Kompensasi**

Menurut Mangkunegara (2010:86) terdapat beberapa indikator kompensasi, yaitu :

- a. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan. Artinya,

tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.

- b. Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan klasifikasi jabatan di perusahaan.
- c. Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja karyawan.
- d. Metode pembayaran, ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua, metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.
- e. Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Ada beberapa tugas untuk mengontrol pembayaran, yaitu :
  - 1) Mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya

- 2) Mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap
- 3) Meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

Indikator-indikator kompensasi tersebut dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi yang layak, maka karyawan akan lebih senang bekerja diperusahaan dan akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

# BAB III

# BENTUK-BENTUK

# KOMPENSASI

Setelah mengetahui mengenai kompensasi, selanjutnya masuk pada pembahasan mengenai Bentuk Kompensasi itu sendiri. Berikut merupakan beberapa penjelasan mengenai Peran Bentuk- bentuk Kompensasi



## **Bentuk-Bentuk Kompensasi**

Menurut Sutrisno (2009:184) bentuk-bentuk kompensasi antara lain:

### **A. Kompensasi Langsung**



Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan.

- 1) Gaji, merupakan kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik, biasanya sebulan sekali. Karyawan yang telah menerima gaji pada umumnya adalah karyawan tetap yang telah lulus dari masa percobaan.
- 2) Upah, merupakan kompensasi yang diberikan kepada para pekerja harian atau borongan (tidak tetap). Pembayaran upah dilakukan setiap hari setelah pekerjaan selesai, secara mingguan, tergantung kesepakatan bersama.
- 3) Bonus, pemberian bonus kepada karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja karyawan.
- 4) Insentif, yaitu kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan

prestasi yang melebihi prestasi rata-rata yang ditentukan.

#### B. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung atau tambahan yaitu pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan disebut juga kompensasi pelengkap, yang mempunyai bermacam-macam nama dalam industri.

1) Tunjangan berupa program pelayanan atau fasilitas umumnya jenis tunjangan fasilitas yang sering disediakan perusahaan yaitu:

a) Tunjangan kesehatan, seperti menyediakan pengobatan poliklinik, dokter, atau memberi kesempatan karyawan untuk berobat dengan biaya perusahaan, atau dengan penggantian sebagian biaya pengobatan, jaminan sosial, asuransi dan sebagainya.

- b) Tunjangan transportasi, tunjangan transportasi untuk pergi ke tempat kerja seperti disediakan mobil atau bus perusahaan, sopir perusahaan, atau perusahaan memberikan semacam tunjangan transportasi perbulan sebagai pengganti fasilitas antar jemput.
- c) Tunjangan makan (kafetaria), seperti menyediakan kantin tempat makan perusahaan dengan biaya perusahaan atau dibayar sendiri oleh karyawan.
- d) Tunjangan perumahan, seperti rumah dinas, perumahan karyawan, atau perusahaan menyediakan biaya pengganti fasilitas perumahan.
- e) Tunjangan rekreasi, dalam periode tertentu perusahaan mengadakan rekreasi untuk para karyawan dan keluarganya untuk berwisata ke tempat tertentu. Pemberian kesempatan

rekreasi bagi para karyawan merupakan hal yang sangat baik untuk kebugaran fisik dan jiwa mereka.

- f) Tunjangan perawatan anak, tunjangan perawatan anak berbeda-beda mulai dari penyediaan penyuluhan sampai pelayanan perawatan yang sebenarnya. Beberapa perusahaan menyediakan biaya pendidikan anak karyawan yang didasarkan kepentingan bersama.
- g) Tunjangan fasilitas koperasi simpan pinjam, yaitu sekelompok orang yang terorganisasi yang mengumpulkan uang mereka dan setuju untuk memberikan pinjaman satu sama lain.
- h) Pelayanan-pelayanan lain seperti pemberian pakaian seragam, pemberian konseling dan lain-lain.

2) Dalam Bentuk Pemberian Kesempatan Berkarir

Kompensasi dapat pula dilakukan perusahaan

berupa kesempatan berkarir. Seperti bagi karyawan yang berprestasi tinggi diberi kesempatan untuk dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi.

# BAB IV

## KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

### **4.1. Latar Belakang**

Rumah sakit merupakan instansi pelayanan kesehatan yang berhubungan langsung dengan pasien serta harus mengutamakan pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, antidiskriminasi dan efektif dengan mengutamakan kepentingan pasien sesuai dengan standart pelayanan rumah sakit (Undang-undang tentang kesehatan dan rumah sakit pasal 29b UU NO.44/2009). RSUD TUAN Rondahaim merupakan rumah sakit milik Pemkab Simalungun yang bermodel RSU, diurus oleh Negeri dan tercantum kedalam Rumah Sakit kelas D. RSU milik Pemkab Simalungun ini memiliki luas tanah dengan luas 2500 m<sup>2</sup>. Dibangun pada lokasi yang terletak di komplek Perkantoran

Kabupaten Simalungun., dengan suasana yang tenang, aman, dan nyaman. RSUD ini dapat melayani kebutuhan pelayanan kesehatan secara cepat dan tepat sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat sekitar dan masyarakat luas pada umumnya. Keselamatan pasien merupakan tanggung jawab semua pihak yang berkaitan dengan pemberi pelayanan kesehatan. *Stakeholder* mempunyai tanggung jawab memastikan tidak ada tindakan yang membahayakan pasien. Pasien *Safety* menjadi prioritas utama dalam layanan kesehatan dan merupakan langkah kritis utama untuk memperbaiki kualitas pelayanan serta berkaitan dengan mutu dan citra rumah sakit (Depkes,2008).

Melihat pentingnya keselamatan pasien, maka manajemen rumah sakit harus memastikan bahwa setiap karyawan selalu dalam kinerja terbaik (*top performance*) dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada setiap pasien. Salah satu cara yang diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui

pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif. Berikut merupakan data kompensasi berupa besaran gaji dan kinerja menurut tingkat jabatan yang di terima pegawai RSUD Tuan Rondahaim sejak bulan juni – agustus 2019.

**Tabel 4.1**  
**Data Kompensasi Berupa Gaji Per Bulan Dan Kinerja Pada Pegawai RSUD Tuan Rondahaim Pamatang Raya Sejak Bulan Juni – Agustus 2019 (Pegawai Negeri Sipil)**

No	Nama	Status Pegawai	Kompensasi (Gaji Per Bulan)			Kinerja		
			Juni	Juli	Agust	Jun	Juli	Agust
1	drg. Reni Purba	PNS - 4B	5.526.700	5.526.700	5.526.700	Sb	Sb	Sb
2	dr. Elisabeth	PNS - 4A	4.601.100	4.601.100	4.601.100	Sb	Sb	Sb
3	dr. Sihat M. Siboro	PNS - 4A	5.380.300	5.380.300	5.380.300	Sb	Sb	Sb
4	dr. Iwan Siswanto	PNS - 4A	5.128.900	5.128.900	5.128.900	Sb	Sb	Sb
5	dr. Ikbal Jambak	PNS - 4A	5.128.900	5.128.900	5.128.900	Sb	Sb	Sb
6	Selleramauli Silalahi	PNS - 4A	5.437.900	5.437.900	5.437.900	Sb	Sb	Sb
7	Agustinus Saragih	PNS - 3D	4.990.700	4.990.700	4.990.700	Sb	Sb	Sb
8	Ervina Pangaribuan	PNS - 3D	4.749.500	4.749.500	4.749.500	Sb	Sb	Sb
9	Dearman Saragih	PNS - 3D	5.552.900	5.552.900	5.552.900	Sb	Sb	Sb
10	Freddy S. Saragih	PNS - 3D	4.550.700	4.550.700	4.550.700	Sb	Sb	Sb
11	Benget T. Togatorop	PNS - 3D	4.309.500	4.309.500	4.309.500	Sb	Sb	Sb
12	dr. Astri Nurhayati	PNS - 3D	4.519.500	4.519.500	4.519.500	Sb	Sb	Sb
13	Nurdiana Saragih	PNS - 3D	4.829.400	4.829.400	4.829.400	Sb	Sb	Sb
14	Lisra H. Sipayung	PNS - 3D	4.388.100	4.388.100	4.388.100	Sb	Sb	Sb
15	Lena R. Saragih	PNS - 3C	4.634.000	4.634.000	4.634.000	Sb	Sb	Sb
16	Lensimah Purba	PNS - 3C	4.156.500	4.156.500	4.156.500	Sb	Sb	Sb
17	Elli R. Girsang	PNS - 3C	4.156.500	4.156.500	4.156.500	Sb	Sb	Sb
18	dr. Arnal Fransisca	PNS - 3C	3.488.400	3.488.400	3.488.400	Sb	Sb	Sb
19	dr. Ruth I. Siagian	PNS - 3C	3.922.300	3.922.300	3.922.300	Sb	Sb	Sb
20	dr. Yayanti Sagala	PNS - 3C	3.825.500	3.825.500	3.825.500	Sb	Sb	Sb
21	dr. Nopalina Marpaung	PNS - 3C	3.731.500	3.731.500	3.731.500	Sb	Sb	Sb
22	Rama N. Saragih	PNS - 3C	3.672.300	3.672.300	3.672.300	Sb	Sb	Sb
23	Santy M. Purba	PNS - 3C	3.771.100	3.771.100	3.771.100	Sb	Sb	Sb
24	NS. Marlon Sijabat	PNS - 3C	4.276.000	4.276.000	4.276.000	Sb	Sb	Sb
25	Hermawati Purba	PNS - 3B	3.608.700	3.608.700	3.608.700	Sb	Sb	Sb
26	Pernando Tamba	PNS - 3B	3.903.700	3.903.700	3.903.700	Sb	Sb	Sb
27	Erice Saragih	PNS - 3B	3.490.600	3.490.600	3.490.600	Sb	Sb	Sb
28	Helpina br. Ginting	PNS - 3B	3.743.800	3.743.800	3.743.800	Sb	Sb	Sb
29	Tabita br. Sitepu	PNS - 3B	4.395.700	4.395.700	4.395.700	Sb	Sb	Sb
30	Rosida H. Saragih	PNS - 3B	3.816.200	3.816.200	3.816.200	Sb	Sb	Sb
31	Ernauli br. Ginting	PNS - 3B	3.333.700	3.333.700	3.333.700	Sb	Sb	Sb
32	Julperiati Saragih	PNS - 3B	3.628.700	3.628.700	3.628.700	Sb	Sb	Sb



33	Hotnauli Purba	PNS - 3B	3.628.700	3.628.700	3.628.700	Sb	Sb	Sb
34	Imelda H. Purba	PNS - 3B	3.628.700	3.628.700	3.628.700	Sb	Sb	Sb
35	Sandrp P. Damanik	PNS - 3B	3.628.700	3.628.700	3.628.700	Sb	Sb	Sb
36	Susilawati br. Gurukinayan	PNS - 3B	3.628.700	3.628.700	3.628.700	Sb	Sb	Sb
37	Lyusuychi	PNS - 3B	3.628.700	3.628.700	3.628.700	Sb	Sb	Sb
38	Marliana Purba	PNS - 3B	3.628.700	3.628.700	3.628.700	Sb	Sb	Sb
39	Dessy A. Nainggolan	PNS - 3B	3.628.700	3.628.700	3.628.700	Sb	Sb	Sb
40	Santy br. Purba	PNS - 3B	4.515.700	4.515.700	4.515.700	Sb	Sb	Sb
41	Esther F. Purba	PNS - 3A	3.578.200	3.578.200	3.578.200	Sb	Sb	Sb
42	Hervina br. Tarigan	PNS - 3A	3.429.300	3.429.300	3.429.300	Sb	Sb	Sb
43	Ramista S. Sembiring	PNS - 3A	3.338.900	3.338.900	3.338.900	Sb	Sb	Sb
44	Sri R. Saragih	PNS - 3A	3.338.900	3.338.900	3.338.900	Sb	Sb	Sb
45	Sandro P. Damanik	PNS - 3A	2.925.700	2.925.700	2.925.700	Sb	Sb	Sb
46	Arsalna	PNS - 2D	3.220.800	3.220.800	3.220.800	Sb	Sb	Sb
47	Novalina T. Sihombing	PNS - 2D	2.792.700	2.792.700	2.792.700	Sb	Sb	Sb
48	Jelita E. Turnip	PNS - 2D	2.792.700	2.792.700	2.792.700	Sb	Sb	Sb

Sumber : RSUD Tuan Rondahaim Pamatang Raya

Ket :

B = Baik

SB = Sangat Baik

**Tabel 4.2**

**Data Kompensasi Berupa Gaji Per Bulan Dan Kinerja Pada Pegawai RSUD Tuan Rondahaim Pamatang Raya Sejak Bulan Juni – Agustus 2019 (Honoror)**

No	Jabatan	Kompensasi (Gaji Per Bulan)			Kinerja		
		Juni	Juli	Agst	Juni	Juli	Agst
1	Perawat	1 jt	1 jt	1 jt	baik	baik	Baik
2	Bidan	1 jt	1 jt	1 jt	baik	baik	Baik
3	Staff RM	1 jt	1 jt	1 jt	baik	baik	Baik
4	Asisen Operasi	2 jt	2 jt	2 jt	s.baik	s.baik	s.baik
5	Staff BPJS	1 jt	1 jt	1 jt	baik	baik	Baik
6	Asisten Apotik	1 jt	1 jt	1 jt	baik	baik	Baik
7	Staff Apoteker	1 jt	1 jt	1 jt	baik	baik	Baik
8	Staff Radiologi	1 jt	1 jt	1 jt	baik	baik	Baik
9	Staff Gizi	1 jt	1 jt	1 jt	baik	baik	Baik
10	Loundry	1 jt	1 jt	1 jt	baik	baik	baik
11	Cleaning Service	1 jt	1 jt	1 jt	baik	baik	baik
12	Tukang Kebun	1 jt	1 jt	1 jt	baik	baik	baik
13	Supir	1 jt	1 jt	1 jt	baik	baik	baik
14	Teknisi	1 jt	1 jt	1 jt	baik	baik	baik
15	Satpam	1 jt	1 jt	1 jt	baik	baik	baik
16	Staff Kasir	1 jt	1 jt	1 jt	baik	baik	baik
18	Staff Pelayanan Medis	1 jt	1 jt	1 jt	baik	baik	baik
18	Staff Keperawatan	1 jt	1 jt	1 jt	baik	baik	baik
19	Penata Anestesi	2 jt	2 jt	2 jt	s.baik	s.baik	s.baik
20	Apoteker	2 jt	2 jt	2 jt	s.baik	s.baik	s.baik
21	Dokter Umum	4 jt	4 jt	4 jt	s.baik	s.baik	s.baik

22	Staff Pengurus Barang	1 jt	1 jt	1 jt	baik	baik	baik
23	Staff TU	1 jt	1 jt	1 jt	baik	baik	baik
24	Proteksi Radiasi	2 jt	2 jt	2 jt	s.baik	s.baik	s.baik
25	Staff Analis	1 jt	1 jt	1 jt	baik	baik	baik
26	Staff Penunjang	1 jt	1 jt	1 jt	baik	baik	baik
27	Dokter Spesialis Anastesi	10 jt	10 jt	10 jt	s.baik	s.baik	s.baik
28	Dokter Spesialis Patalogi Klinis	10 jt	10 jt	10 jt	s.baik	s.baik	s.baik
29	Dokter Spesialis Penyakit Dalam	15 jt	15 jt	15 jt	s.baik	s.baik	s.baik
30	Dokter Spesialis Bedah	15 jt	15 jt	15 jt	s.baik	s.baik	s.baik
31	Dokter Spesialis Obgyn	15 jt	15 jt	15 jt	s.baik	s.baik	s.baik
32	Dokter Spesialis Anak	15 jt	15 jt	15 jt	s.baik	s.baik	s.baik

Sumber : RSUD Tuan Rondahaim Pamatang Raya

Ket :

B = Baik

SB = Sangat Baik

## 4.2. Teori dan Kerangka Konseptual

### 4.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

*Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165). Marwansyah (2014:228) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Berdasarkan definisi di atas, kinerja karyawan dapat meningkat jika seseorang dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dengan penuh tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkan oleh semua pihak. Selain itu kinerja juga dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, motivasi, kompensasi, dan pengalaman bekerja karyawan.

#### **4.2.2 Tujuan atau Kegunaan Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja menurut Marwansyah (2014: 232-233) adalah salah satu alat motivasi paling ampuh yang tersedia bagi pemimpin atau manajer. Penilaian kinerja memiliki tiga tujuan utama yaitu:

- a. Untuk mengukur kinerja secara *fair* dan obyektif berdasarkan persyaratan pekerjaan.
- b. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik.
- c. Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

Selain tiga tujuan di atas, penilaian kinerja juga dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan oleh manajer, pengembangan usaha, dan untuk mempertimbangkan tingkat imbalan yang akan di berikan kepada karyawan.

Menurut Yani (2012:119) suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu:

- a. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
- b. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

#### **4.2.3. Penyebab Masalah-Masalah Kinerja**

Menurut Marwansyah (2014:234), masalah kinerja dalam organisasi dapat ditimbulkan atau disebabkan oleh banyak faktor. Faktor-faktor ini dapat dikelompokkan ke dalam empat penyebab utama masalah-masalah kinerja berikut ini:

- a. Pengetahuan atau keterampilan. Karyawan tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar kurangnya keterampilan, pengetahuan, atau kemampuan.

- b. Lingkungan. Masalah tidak berhubungan dengan karyawan, tetapi disebabkan oleh lingkungan kondisi kerja, proses yang buruk, ergonomika, dan lain-lain.
- c. Sumber daya. Kurangnya sumber daya atau teknologi.
- d. Motivasi. Karyawan tahu bagaimana menjalankan pekerjaan, tetapi tidak melakukannya secara benar. Ini mungkin saja disebabkan oleh proses seleksi yang tidak sempurna.

Dapat disimpulkan bahwa kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Selain itu, kurangnya sumber daya dan motivasi dapat mempengaruhi tingkat produktifitas perusahaan. Faktor-faktor tersebut dapat dicegah dengan berbagai cara misalnya dengan memberikan pelatihan pada para karyawan agar dapat bekerja dengan baik, memberikan motivasi dengan memberikan penghargaan kepada para karyawan yang telah menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

#### **4.2.4. Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja**

Prabu Mangkunegara (2005:22-23) menyatakan bahwa langkah-langkah dalam peningkatan kinerja adalah sebagai berikut:

a. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja.

Dapat dilakukan melalui tiga cara yaitu:

- 1) Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis.
- 2) Mengidentifikasi masalah melalui karyawan.
- 3) Memperhatikan masalah yang ada.

b. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan.

Untuk memperbaiki keadaan tersebut, diperlukan beberapa informasi, antara lain:

- 1) Mengidentifikasi masalah setepat mungkin.
- 2) Menentukan tingkat keseriusan masalah dengan mempertimbangkan harga yang harus dibayar bila tidak ada kegiatan dan harga yang harus dibayar

- bila ada campur tangan dan penghematan yang diperoleh apabila ada penutupan kekurangan kinerja.
- 3) Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan system maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
  - 4) Mengembangkan rencana tindakan untuk menaggulangi penyebab kekurangan tersebut.
  - 5) Melakukan rencana tindakan tersebut.
  - 6) Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
  - 7) Mulai dari awal, bila perlu.

#### **4.2.5. Karakter-karakter Individu dengan Kinerja Tinggi**

Hasil penelitian David Mc.Clelland tentang pencapaian kinerja, dapat disimpulkan bahwa individu-individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi untuk mencapai kinerja dapat dibedakan dengan yang lainnya dalam delapan ciri



seperti yang dikemukakan oleh R. Wayne Pace (2002:434) (Mangkunegara 2014:28) sebagai berikut:

- a. Individu yang senang bekerja dan menghadapi tantangan yang moderat.
- b. Individu yang memperoleh sedikit kepuasan jika pekerjaannya sangat mudah dan jika terlalu sulit cenderung kecewa.
- c. Individu yang senang memperoleh umpan balik yang konkret mengenai keberhasilan pekerjaannya.
- d. Individu yang cenderung tidak menyenangi tugas tersebut jika tidak mencapai prestasi sesuai dengan yang diinginkan.
- e. Individu yang lebih senang bertanggung jawab secara personal atas tugas yang dikerjakan.
- f. Individu yang puas dengan hasil bila pekerjaan dilakukan sendiri.
- g. Individu yang kurang istirahat, cenderung inovatif dan banyak berpergian.

- h. Individu yang selalu mencari kemungkinan pekerjaan yang lebih menantang, meninggalkan sesuatu yang lama dan menjadi rutinitas serta berusaha untuk menemukan sesuatu yang baru.

#### **4.2.6. Indikator Kinerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

- b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

- c. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. **Tanggung Jawab**

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### **4.3. Kerangka Pemikiran**

Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Menurut Uma sakaran (2017:60), mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.

a. **Kerangka Pemikiran Tentang Kompensasi**

Menurut Sutrisno (2009: 184) kompensasi karyawan terbagi menjadi 2 bentuk, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung dalam

bentuk gaji, upah, insentif, bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung dalam bentuk tunjangan-tunjangan dan asuransi. Karyawan diberikan pelatihan, pemberian wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja dan lingkungan kerja yang mendukung.

Pengertian diatas terlihat bahwa kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya, faktor penarik bagi calon karyawan dan faktor pendorong seseorang menjadi karyawan. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung serta diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi / perusahaan tempat karyawan bekerja.

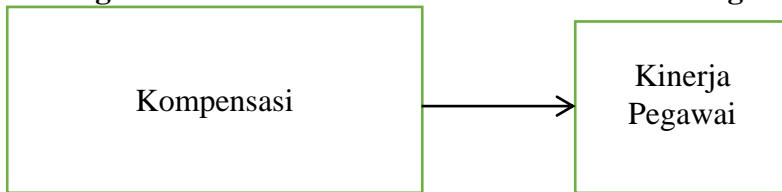
**b. Kerangka Pemikiran Tentang Kinerja**

Efek yang diharapkan dari pemberian kompensasi adalah kinerja yang baik. Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

(Rivai, 2004). Kinerja dapat diukur melalui indikator-indikatornya seperti pengetahuan, kepuasan kerja dan kompensasi, keterampilan, kemampuan, keinginan, hubungan antar manusia dan kejujuran.

Berikut ini merupakan kerangka pemikiran mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan :

**Gambar 4.1**  
**Model Penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Tuan Rondahaim Pamatang Raya**



**H-1**

Keterangan:

H1 = Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada RSUD Tuan Rondahaim Pamatang Raya.

#### **4.4. Pengembangan**

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap pernyataan yang diajukan dalam identifikasi masalah. Hipotesis harus diuji kebenarannya melalui pengumpulan dan penganalisisan data-data.

Melihat kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah: “Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSUD Tuan Rondahaim Pamatang Raya”

#### **4.5. Jenis Konsep**

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah jenis penelitian survei lapangan. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan berada langsung pada objeknya atau berada dilapangan, yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok (Singarimbun, 1997:3). Penelitian ini menggunakan data kuantitatif berupa angka-angka yang diperoleh melalui skor jawaban.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan deskriptif dan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian untuk memberi gambaran yang lebih jelas tentang situasi-situasi sosial dan penelitian ini lebih memusatkan pada aspek-aspek tertentu dan sering menunjukkan hubungan antar berbagai variabel (Nasution, 2008:48) .

Menurut Bryman (2001) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mengandung upaya mengumpulkan data numerik dan menggunakan logika deduktif dalam pengembangan dan pengujian teorinya sebagaimana umumnya digunakan dalam ilmu pasti-alam dan ilmu sosial positivis yang dimiliki pandangan tentang semua fenomena sebagai sesuatu yang objektif.

#### **4.6. Data Umum Responden**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Untuk mempermudah dalam mengidentifikasi responden dalam penelitian ini, maka diperlukan gambaran mengenai karakteristik responden.

##### **4.6.1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan karakteristik menurut jenis kelamin terdapat jumlah pegawai laki-laki dan perempuan, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
1	laki-laki	10	16
2	perempuan	52	84
Total		62	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan data tersebut menunjukkan jumlah responden wanita yang ikut berpartisipasi lebih banyak yaitu 52 reponden (84%), dibandingkan dengan responden laki-laki sebanyak 10 responden (16%).

#### **4.6.2. Karakteristik Berdasarkan Usia**

Dalam melakukan karakteristik menurut usia, dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Presentase %
1	20 Tahun	3	5
2	21 – 29 Tahun	32	52
3	30 – 39 Tahun	27	44
Total		62	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data



Berdasarkan data tersebut menunjukkan jumlah responden paling sedikit yaitu usia 20 tahun sebanyak 3 responden (5%), jumlah responden terbanyak yaitu usia 21-29 tahun sebanyak 32 responden (52%). Kemudian, untuk usia 30-39 tahun sebanyak 27 responden (44%).

#### **4.6.3. Karakteristik Berdasarkan Besaran Gaji**

Berdasarkan karakteristik menurut besaran gaji, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Besaran Gaji**

<b>No</b>	<b>Gaji</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase %</b>
1	Rp. 1.000.000	39	63
2	Rp. 2.000.000	21	34
3	Rp. 4.000.000	2	3
Total		62	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan data tersebut menunjukkan jumlah responden yang memiliki gaji sebesar Rp.1.000.000 sebanyak 39 responden (63%), gaji sebesar Rp.2.000.000 sebanyak 21 responden (34%), dan gaji sebesar RP. 4.000.000 sebanyak 2 responden (3%).

#### **4.6.4. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Berdasarkan klasifikasi menurut tingkat pendidikan akan dilihat jumlah responden melalui tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase %
1	SMA/SMK	5	8
2	Diploma	22	35
3	Sarjana	33	53
4	Lainnya	2	3
Total		62	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dari 62 responden, jumlah responden yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 5 responden (8%), berpendidikan diploma berjumlah 22 responden (35%), berpendidikan Sarjana berjumlah 33 responden (53%), sedangkan responden yang berpendidikan lainnya (S2,S3) sebanyak 2 responden (3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari RSUD Tuan Rondahaim adalah lulusan sarjana, karena rumah sakit saat ini lebih mengutamakan pendidikan setiap karyawannya.

#### **4.8. Pembahasan Kompensasi**

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden yang diperoleh penulis, menunjukkan jumlah responden wanita yang ikut berpartisipasi lebih banyak yaitu 52 responden (84%), dibandingkan dengan responden laki-laki sebanyak 10 responden (16%). Sedangkan berdasarkan usia, menunjukkan jumlah responden paling sedikit yaitu usia 20 tahun sebanyak 3 responden (5%), jumlah responden terbanyak yaitu usia 21-29 tahun sebanyak 32 responden (52%). Kemudian untuk usia 30-39 tahun sebanyak 27 responden (44%).

Penulis berpendapat bahwa mayoritas pekerja atau pegawai yang bekerja di RSUD Tuan Rondahaim Pamatang Raya adalah berjenis kelamin perempuan dengan rata-rata usia dari usia 21 – 29 tahun.

Berdasarkan karakteristik besaran gaji responden, menunjukkan jumlah responden yang memiliki gaji sebesar Rp.1.000.000 sebanyak 39 responden (63%), gaji sebesar Rp.2.000.000 sebanyak 21 responden (34%), dan gaji sebesar Rp.4.000.000 sebanyak 2 responden (3%). Dan berdasarkan tingkat

pendidikan dari 62 responden, jumlah responden yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 5 responden (8%), berpendidikan diploma berjumlah 33 responden (53%), berpendidikan Sarjana berjumlah 22 responden (35%), sedangkan responden yang berpendidikan lainnya (S2,S3) sebanyak 2 responden (3%).

Penulis berpendapat bahwa sebagian besar pegawai dari RSUD Tuan Rondahaim adalah lulusan sarjana, karena rumah sakit saat ini lebih mengutamakan pendidikan setiap pegawainya.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis (Uji t) yaitu  $8,382 > 1,99897$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pengaruh kompensasi ini bersifat positif dengan nilai signifikansi (Sig) 0,000 lebih kecil dari  $\frac{1}{2} \alpha 5\%$  ( $0,000 < 0,025$ ). Artinya apabila pemberian kompensasi perusahaan menurut persepsi pegawai semakin baik, maka hal tersebut akan semakin mendorong kinerja pegawai yang bekerja di perusahaan tersebut menjadi lebih baik karena pemberian kompensasi yang baik.

#### **4.9. Penutup**

Pada penelitian ini, peneliti bermaksud untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Adapun hasil yang didapatkan setelah menyelesaikan seluruh penelitian sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis (Uji t) yaitu  $8,382 > 1,99897$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pengaruh kompensasi ini bersifat positif dengan nilai signifikansi (Sig) 0,000 lebih kecil dari  $\frac{1}{2} \alpha 5\%$  ( $0,000 < 0,025$ ). Kemudian, Kinerja pegawai yang bekerja di RSUD Tuan Rondahaim Pamatang Raya ini termasuk dalam kinerja yang baik. Terbukti pada tabel 1.1.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran-saran yang sekiranya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

- a. Pelaksanaan pemberian kompensasi kepada pegawai oleh perusahaan sudah berjalan dengan baik. Namun demikian, masih ada indikator untuk komponen gaji yang harus diperbaiki oleh perusahaan diantaranya adalah pemberian insentif diluar gaji serta pemberian gaji disesuaikan dengan beban kerja dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Desler, Gray. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prehalindo.
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja ; Filsafah, Teori, dan Penerapannya*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumbr Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Pertama. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Saunders, Rebecca. 2006. *Strategi Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Tugu Publsher.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.1, Cet.23. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Situmorang, Syahrizal Helmi, Doli M. Jafar Dalimunte, Iskandar Muda, Muslich Lutfi, dan Syahyunan, 2009. *Analisi Data*

Penelitian : Menggunakan Program SPSS. Medan: USU  
Pres.

Sudarmanto, gunawan. 2005. Analisis Regresi Linear Berganda  
Dengan SPSS. Cetakan Pertama, Penerbit Graha Ilmu,  
Yogyakarta.

Sugiono. 2007. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan  
Kuantitatif, Kualitatif dan R n G. Bandung : CV Alfabeta

Sugiono dan Wibowo. 2002. Statisk Penelitian. Bandung : CV  
Alfabeta

Wibisono, Dermawan Ph.D. 2002. Manajemen Kinerja.  
PenerbitErlangga, Jakarta.

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Cetakan Keempat, Penerbit  
Raja Grafindo Persada, Jakarta.



# **KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN**

**Nursaimatussaddiya, SP.,MM**

Dalam hubungannya dengan peningkatan kesejahteraan hidup para karyawan, suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi para karyawan dapat dipertahankan dan kinerja karyawan diharapkan dapat meningkat.

Penerbit

PT Inovasi Pratama Internasional

Website: [www.ipinternasional.com](http://www.ipinternasional.com)

Email: [cs@ipinternasional.com](mailto:cs@ipinternasional.com)

Phone: 0853 6041 5005