**ARTIKEL**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA**

**PADA KINERJA PERAWAT**

**(Studi Pada Perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central)**

**SRI WAHYUNA**

**NPM: 158 020 076**

****

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**FAKULTAS PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2017**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Perawat. Hasil penelitian ini dapat memberikan data dan informasi yang bermanfaat bagi tenaga kesehatan khususnya perawat mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hal ini merupakan salah satu yang harus diketahui dan diperhatikan oleh Manajer Keperawatan dalam peningkatan kinerja perawat yang dapat berdampak pada mutu pelayanan asuhan keperawatan.

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan menggunakan kuesioner disertai dengan teknik observasi dan kepustakaan, teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada tahun 2017. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur.

Hasil penelitian menunjukan bahwa secara umum kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja perawat masuk dalam kategori cukup. Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central, secara parsial kompensasi lebih dominan mempengaruhi kinerja perawat.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Perawat.

*ABSTRACT*

*This study aims to determine and analyze the Effect of Compensation and Work Motivation Against Job Satisfaction And Its Implications On Nurse Performance. The results of this study can provide data and information useful for health workers, especially nurses about factors that affect the performance of nurses. This is one that must be known and noticed by the Nursing Manager in improving the performance of nurses that can affect the quality of care services nursing care.  
The research method used is descriptive and verifikatif analysis. Data collection used was interview by using questioner accompanied by observation and library technique, sampling technique using purposive sampling. Data collection in field conducted in 2017. Data analysis technique using Path Analysis.  
The results showed that in general, compensation, motivation, job satisfaction, and nurse performance included in the category enough. Compensation and motivation have an effect on job satisfaction either partially or simultaneously and job satisfaction have an effect on to nurse's performance at Santosa Hospital Hospital Bandung Central, partially more dominant compensation affect nurse's performance.  
  
Keywords: Compensation, Work Motivation, Job Satisfaction, Nurse Performance*

1. **PENDAHULUAN**

Rumah sakit merupakan industri padat karya yang terdiri banyak professional yang bekerja didalamnya antara lain dokter, perawat, apoteker, radiologis, ahli gizi, dan lainnya yang menuntut pengaturan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Dalam penyelenggaraannya diatur oleh Undang – Undang, yang antara lain pasal 33 Ayat 1 dan 2 Undang-Undang RI Nomor 44 Tahun 2009 disebut bahwa Rumah Sakit diharapkan memiliki organisasi yang efektif, efisien, dan akuntabel yang terdiri dari (paling sedikit) atas unsur pimpinan (kepala atau direktur, unsur pelayanan medis, unsur keperawatan, unsur penunjang medis, komite medis, satuan pemeriksaan internal, serta administrasi umum dan keuangan.

Sesuai dengan Undang-Undang yang telah disebutkan diatas, dalam menyelenggarakan pelayanan, rumah sakit didukung oleh tenaga dari berbagai disiplin ilmu baik medis maupun non medis diantaranya adalah Dokter, Perawat, Apoteker, Radiografer, dan sebagainya. Akan tetapi, rumah sakit sering sekali menghadapi masalah kekurangan tenaga. Jumlah tenaga yang dibutuhkan di rumah sakit terus meningkat karena pelayanan yang diberikan juga semakin beragam serta semakin canggih (Aditama, 2010: 43). Salah satu penyelenggara pelayanan medis yang banyak dibutuhkan oleh rumah sakit adalah perawat. Menurut Depkes RI, (2006) sebanyak 40% pemberi pelayanan kesehatan di Indonesia adalah tenaga keperawatan.

Pada saat ini Rumah Sakit (RS) telah mengalami perkembangan, sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan informasi, serta berada dalam suasana global yang kompetitif. Pada situasi demikian mengharuskan setiap RS dapat memberikan pelayanan kesehatan yang paripurna dan bermutu yang didasarkan atas penerapan konsep manajemen yang jelas untuk dapat memberikan kepuasan kepada pasien sebagai pelanggan (Trisnantoro, 2011; Buheli, 2010). Keberhasilan pelayanan kesehatan di sebuah RS didukung oleh tenaga kesehatan yang berkualitas sesuai dengan keahlian, kewenangan, dan mempunyai kinerja prima dalam membangun tingkat penyembuhan pasien (Cherry & Jacob, 2005). Salah satu tenaga kesehatan yang memiliki peranan penting dalam pelayanan di RS adalah perawat (Buheli, 2012).

Perawat merupakan sumber daya manusia (SDM) yang ikut memberikan kontribusi pada pelayanan kesehatan di RS, karena perawat merupakan profesi yang memberikan pelayanan jasa di garis terdepan secara konstan dan terus menerus (intens) selama 24 jam kepada pasien pada setiap harinya. Hal ini menunjukkan bahwa pelayanan keperawatan dapat memberikan konstribusi besar dalam menentukan baik buruknya citra atau kualitas pelayanan RS. Sehingga, setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan RS tersebut harus juga disertai adanya upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan, salah satunya dengan peningkatan kinerja perawat (Wahyuni, 2012; Mulyono, 2013).

Kinerja perawat yang meningkat dapat berpengaruh pada proses perawatan pasien yang lebih singkat dan berdampak pada menurunnya besaran biaya yang dikeluarkan oleh pasien dan secara tidak langsung dapat mengurangi subsidi yang harus dibayarkan oleh pemerintah di bidang kesehatan, mengingat terus meningkatnya pemberian subsidi dari tahun ke tahun (Clark, 2008). Menurut Cole dan Neumayer (2006), populasi dengan rasio orang sakit yang tinggi dapat menurunkan tingkat kompetitif dan produktivitas daerah tersebut jika dibandingkan dengan daerah yang memiliki rasio orang sakitnya lebih rendah. Sehingga, upaya untuk mempertahankan keadaan sehat pada populasi sangat penting dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari peran perawat di RS.

Dalam menjalankan peran dan tugasnya, perawat harus dapat menunjukan kinerja yang baik dan berkualitas dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien di RS. Hal tersebut sebagai konsekuensi tuntutan dari masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan kesehatan yang bermutu tinggi (pelayanan prima). Mutu pelayanan tidak dapat dipisahkan dari standar pelayanan yang telah ditetapkan, karena kinerja diukur berdasarkan standar.

Melalui kinerja klinis, tenaga keperawatan diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan yang berpengaruh pada pelayanan kesehatan secara umum di institusi pelayanan kesehatan khususnya RS. Mutu pelayanan kesehatan yang meningkat juga dapat berdampak pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat (Muzakir, 2009). Namun, dalam mencapai kinerja klinik yang baik (bermutu), tenaga keperawatan sering dihadapkan pada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kinerjanya.

Santosa Hospital Bandung Central (SHBC) yang berlokasi di Bandung, merupakan salah satu rumah sakit swasta di Jawa Barat yang telah mendapatkan pengakuan secara *International* dari lembaga akreditasi rumah sakit tingkat dunia yang berpusat di Amerika Serikat sejak tanggal 13 november 2010 (*Joint Commission International*) yang berfokus pada keselamatan pasien ( *Safety Patient* ). Untuk dapat mempertahankan pengakuan Akreditasi International tersebut, Santosa Hospital Bandung Central terus menerus melakukan upaya perbaikan kinerja sebagai langkah awal dari proses *continuous quality improvement* dalam pelayanan kesehatan. Hal tersebut merupakan wujud dalam memberikan pelayanan yang terbaik dengan standar pelayanan yang berlaku, baik standar yang ditetapkan oleh pemerintah maupun organisasi profesi, yang mengedepankan *service excellent* dalam menjamin kualitas dan mutu layanan rumah sakit umumnya serta mutu layanan asuhan keperawatan khususnya, maka perawat dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dan berkualitas.

Berdasarkan studi pendahulan yang telah dilakukan oleh peneliti di ruang rawat inap SHBC melalui metode observasi dan wawancara terhadap perawat, diperoleh hasil sebagai berikut; (1) Pada umumnya perawat yang bekerja berusia 21-30 tahun; (2) Terdapat 11 dari 20 perawat tidak mengetahui standar pelayanan asuhan keperawatan dengan baik; (3) Tidak adanya sistem penghargaan (*reward*) bagi perawat; (4) Terdapat 10 dari 20 perawat memiliki motivasi yang kurang dalam bekerja; (5) Banyaknya perawat yang mengeluhkan imbalan jasa (gaji) yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan dan masa kerjanya; dan (6) Berdasarkan hasil audit Komite Keperawatan tahun 2015, menunjukkan adanya penurunan kinerja perawat sebesar 60 persen (177 perawat) dari 295 perawat yang bekerja di ruang rawat inap SHBC.

Fenomena yang diperoleh dari hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti, yaitu masih banyaknya perawat yang tidak menunjukkan kinerja dengan baik yang disebabkan oleh beberapa alasan. Sebagaimana diketahui bahwa perawat yang tidak dapat melakukan dan/atau mempertahankan pelayanan asuhan keperawatan dengan baik, tidak menutup kemungkinan akan berpengaruh terhadap mutu pelayanan keperawatan dan berdampak langsung pada mutu pelayanan kesehatan di SHBC.

Kepuasan kerja merupakan faktor pendorong meningkatnya kinerja perawat yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja rumah sakit (Gorda, 2010:104). Blum (As’ad, 2012:136) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan. Mathis dan Jackson (2010:205), mengemukakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang.

Fenomena di atas menunjukkan bahwa kinerja perawat masih perlu ditingkatkan secara maksimal dalam memberikan pelayanan keperawatan, karena kinerja merupakan bagian penting yang mempengaruhi mutu pelayanan keperawatan. Berdasarkan paparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja (Studi Pada Perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central)”**.

**Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja.

**Identifikasi Masalah**

Setelah diuraikan fenomena pada latar belakang penelitian, maka atas dasar pemikiran deduktif, disusunlah identifikasi masalah yang merupakan intisari dari latar belakang penelitian.

1. Kurangnya dukungan dan perhatian dari pihak manajemen kepada perawat
2. Kurangnya penghargaan dari pihak manajemen terhadap hasil kerja
3. Pemberian gaji belum memuaskan.
4. Keadilan pemberian gaji masih menjadi pertanyaan.
5. Ketidakjelasan kenaikan gaji tahunan.
6. Belum meratanya kesempatan melanjutkan pendidikan.
7. Sebagian perawat mengeluhkan ventilasi tempat kerja masih kurang.
8. Tunjangan kesehatan yang masih kurang memadai
9. Ketidaksesuaian gaji dengan jenjang karir.
10. Kurangnya peran pimpinan langsung untuk lebih aktif dalam memberikan peringatan.
11. Kinerja perawat belum baik dimana masih terdapat penilaian kurang.
12. Kurangnya penghargaan dari pihak Manajemen terhadap hasil kerja perawat
13. Pelatihan perawat untuk meningkatkan pelayanan kesehatan masih kurang
14. Belum meratanya kesempatan melanjutkan pendidikan dan pelatihan

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagaimana kompensasi yang diterima perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central.
2. Bagaimana motivasi kerja perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central.
3. Bagaimana kepuasan kerja perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central.
4. Bagaimana kinerja perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central.
5. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central.
6. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central.
7. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central.
8. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central.

**Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian yang dilakukan memiliki tujuan yang jelas dan terarah. Jadi, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kondisi kompensasi yang diterima perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central.
2. Kondisi motivasi kerja perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central.
3. Kondisi kepuasan kerja perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central.
4. Kondisi kinerja perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central.
5. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central
6. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central.
7. Besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central.
8. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central.

**Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis diharapkan nantinya dapat diperoleh manfaat baik secara praktis maupun secara akademis.

**Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat memberikan dukungan teoritis terkait kinerja perawat dan menemukan bukti-bukti empiris tentang pengaruh kepuasan kerja, kompensasi, motivasi terhadap kinerja perawat. Sehingga dapat diangkat kedalam konsep yang dapat memperkaya khasanah teori manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia terkait kinerja perawat.

**Manfaat Praktis**

1. Memberikan data dan informasi yang bermanfaat bagi tenaga kesehatan khususnya perawat mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hal ini merupakan salah satu yang harus diketahui dan diperhatikan oleh Manajer Keperawatan dalam peningkatan kinerja perawat yang dapat berdampak pada mutu pelayanan asuhan keperawatan.
2. Pimpinan RS dan Manajer Keperawatan dapat mempergunakan hasil dari penelitian ini untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan dan memberikan intervensi secara tepat untuk meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan khususnya di ruang rawat inap. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan stimulus bagi berbagai pihak yang berminat melakukan penelitian lebih lanjut, sehingga akan mempercepat pengembangan ilmu manajemen SDM, khususnya kajian tentang kinerja perawat di ruang rawat inap.

**II. KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS**

* 1. **Kerangka Pemikiran**

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat menentukan bagi kelangsungan dan kemajuan suatu organisasi, sebab meskipun seluruh sumber daya lainnya tersedia, tetapi apabila tidak ada kesiapan dari sumber daya manusianya organisasi tersebut dipastikan tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga memiliki motivasi kerja yang tinggi yang pada akhirnya akan berakibat kepada kinerja.

Menurut Martoyo (2011:152), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan atau kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, komitmen, sikap, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Davis (2012:62) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan (*ability*) : kecerdasan dan keterampilan, motivasi dipengaruhi oleh perilaku dan iklim organisasi yang meliputi sikap pimpinan, situasi kerja serta iklim komunikasi. Demikian pula menurut Lower dan Porter dalam Indra Wijaya (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi dan kemampuan. Ada tiga faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Steers dalam Mangkunegara (2011:271), yaitu (1) kemampuan, kepribadian, dan minat kerja; (2) kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seorang pekerja; dan (3) tingkat motivasi pekerjaan. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan di atas, maka faktor-faktor yang akan dianalisis dalam kajian teori ini adalah kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja.

**Hubungan Kompensasi dengan Motivasi**

Menurut Handoko (2011:30) menyatakan bahwa faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan). Menurut Handoko (2011;155) “Pemberian kompensasi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.” Adanya kompensasi yang memadai dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, mencapai prestasi seperti yang diharapkan perusahaan, dan dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan.

Gomez dalam Mangkunegara (2011:165) menyatakan pada level legislatif pemberian insentif bagi kinerja pegawai yang tinggi dan yang penting komitmen untuk menajemen sumber daya manusia yang adil dan layak akan mempengaruhi motivasi kerja. Motivasi yang kuat akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan tugas pekerjaan.

Hasil penelitian Subekti (2010) menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki hubungan positif dan kuat dengan nilai tertinggi, motivasi dengan kinerja memiliki hubungan yang positif dan sedang, disiplin kerja dengan kinerja memiliki hubungan yang positif dan kuat dan antara kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan bersama-sama dengan memiliki hubungan yang positif dan kuat.

**Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Asa’d (2010:136) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cermin dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan aspek-aspek seperti upah, atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Sejalan dengan itu, Martoyo (2010:142) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa finansial maupun yang nonfinansial.

Hasil *Annual Job Satisfaction Survey* terhadap para staf perusahan di Amerika Serikat menunjukkan bahwa level tertinggi dari ketidakpuasan karyawan berkisar seputar gaji, bonus, dan hubungan antara pembayaran karyawan karyawan dan hasil kerjanya (Weldon, 2010). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto, Alhabsji dan Al- Musadieq menunjukan bahwa variabel-variabel dalam kompensasi (kompensasi finansial dan nonfinansial) secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Sugiarto, Alhabsji, dan Al-Musadieq, 2009), begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Panudju terhadap karyawan di PT X Palembang yang menemukan bahwa kompensasi baik *financial* dan *nonfinancial* secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Panudju, 2010).

Sementara itu, Vecchio (dalam Wibowo 2007: 510) menyatakan bahwa kepuasan akan diperoleh melalui penilaian pekerja terhadap *reward* yang diterima. Apabila pekerja merasa bahwa pemberian penghargaan tersebut adil, akan membuat kepuasan kerja meningkat. Namun apabila sebaliknya akan menyebabkan ketidakpuasan kerja.

**Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, karena motivasi adalah merupakan suatu kondisi yang mendorong semangat bagi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Kondisi ini meliputi imbalan yang diterima dapat memenuhi kebutuhan pribadi, jaminan kerja yang baik, merasa menyelesaikan sesuatu yang bernilai, mendapatkan pujian dari atasan atas prestasi kerja yang baik, mempunyai kesempatan untuk mengembangkan bakat dan kemampuan. Sesuai dengan (Asa’d, 2005:36) bahwa motivasi kerja menimbulkan semangat kerja atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja. Adapun bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan mendapatkan kepuasan. Dengan demikian motivasi kerja menciptakan kondisi kerja yang mendorong semangat kerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Motivasi ditunjukkan dalam faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, yang mana motivasi intrinsik lebih berorientasi kepada perilaku yang memperlihatkan kepuasan pada pemenuhan psikologis seperti keinginan untuk mendapatkan penghargaan dan pengakuan dari atasan, keinginan untuk dapat hidup dan keinginan untuk berkuasa, sedangkan motivasi ekstrinsik lebih kepada pemenuhan tidak langsung seperti materi, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel (Manolopoulos ,2008 dan Sutrisno, 2009:116). Flynn menyebutkan bahwa penghargaan memiliki peran penting dalam menjaga semangat yang tinggi (Khan *et al*, 2011) termasuk juga pencapaian prestasi yang tetap menjadi acuan peningkatan kepuasan kerja (Woodbine dan Joanne, 2010).

Kim (2009) mengatakan bahwa kepuasan kerja menunjukkan keadaan mengenai sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya, sedangkan menurut Clark *et al*. (2009), kepuasan kerja adalah emosi rasa senang yang dihasilkan dari penilaian atas pekerjaan seseorang karena tercapai atau terfasilitasi dalam pencapaian nilai-nilai pekerjaannya. Kesediaan untuk melayani pasien dengan rasa senang, mau memberikan usaha, dan waktu yang lebih untuk memperhatikan pasien, menjadi salah satu indikasi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan (Jafri, 2010; Fu, 2009, Chen, 2009).

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

Robbins (2010:251) dan Luthans (2012:132) menyatakan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan tersebut akan kuat bila pegawai tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor luar, misalnya pekerjaan yang sangat tergantung pada mesin. Tingkat pekerjaan juga turut mempengaruhi kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas. Penelitian menunjukkan bahwa hubungan yang kuat terlihat pada pegawai dengan tingkat pekerjaan yang lebih tinggi, misalnya untuk posisi manajerial. Menurut Timpe (2004:9), kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, seperti sikap, perilaku, dan kemampuan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja sehari-hari. Faktor-faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan pegawai. Faktor ini dapat mempengaruhi kecakapan dan motivasi kerja. Kinerja karyawan ini didasarkan pada kemampuan atau skill, motivasi yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaan.

Pushpakumari (2009), Perera et al.(2014), menyatakan bahwa terdapat dampak yang siginifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan pegawai yang puas akan memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja. Senada dengan penelitian sebelumnya Funmilola et al.(2013) menyatakan bahwa dimensi dari kepuasan kerja (pembayaran, pengawasan, promosi, pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka paradigma penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :

**MOTIVASI**

1. Kebutuhan berprestasi
2. Kebutuhan berafiliasi
3. Kebutuhan berkuasa

Mc Clelland dalam Mangkunegara (2011:67)

**KOMPENSASI**

1. Kompensasi *financial*
2. Kompensasi *nonfinancial*

Mondy (2011:4)

**KEPUASAN KERJA**

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Kondisi kerja
3. Rekan kerja dan atasan
4. Kesesuaian antara pekerjaan dengan kepribadian

Robbins (2010:184)

**KINERJA PERAWAT**

1. Umum
2. Sikap
3. Kemampuan / Ketrampilan
4. Kepemimpinan

(HRD Santosa Hospital Bandung Central)

Handoko (2011:30)

Mangkunegara (2011:165)

Manolopoulos (2008)

Sutrisno (2009:116)

Khan *et al*, (2011)

Asa’d (2010:136)

Martoyo (2010:142)

Weldon (2010)

Robbins (2010:251)

Luthans (2002:132)

Pushpakumari (2009)

Perera et al.(2014)

**Gambar 1**

**Paradigma Penelitian**

* 1. **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.

**III. METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan survey yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2012:7), survey yang digunakan adalah bersifat deskriptif dan verifikatif. Metode survey deskriptif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran ciri-ciri variabel. Adapun sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan.

**Unit Observasi dan Lokasi**

Unit observasi dalam penelitian adalah perawat pelaksana di Unit Rawat Inap yaitu Berlian Barat, Berlian Timur, Ruby Barat, Safir Timur, dan Mutiara. Penelitian ini akan dilaksanakan di Santosa Hospital Bandung Central. Jalan Kebonjati No. 38 Bandung.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini ada tiga pokok variabel yang akan diteliti, yaitu variabel X, Y dan variabel Z. Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi sebagai variabel bebas (*independen*) (X1). Variabel *independen* (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat.

Kompensasi menurut Mondy (2011:4) merupakan total seluruh imbalan yang diterima para pegawai sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Dimensi kompensasi meliputi :

1. Kompensasi *financial*
2. Kompensasi *nonfinancial*
3. Motivasi sebagai variabel bebas (*independen*) (X21). Variabel *independen* (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat.

Motivasi menurut Mc Clelland dalam Mangkunegara (2011:67) mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan berkuasa.

Dimensi motivasi meliputi :

1. Kebutuhan berprestasi
2. Kebutuhan berafiliasi
3. Kebutuhan berkuasa
4. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Y), adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel ini merupakan variabel penyela / antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen.

Kepuasan kerja menurut Robbins (2010:184) merupakan persepsi, pendapat atau pandangan karyawan terhadap pekerjaan dan aspek-aspek yaitu keuntungan dan manfaat yang dapat diberikan oleh pekerjaan dan lingkungannya.

Dimensi kepuasan kerja meliputi :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Kondisi kerja
3. Rekan kerja dan atasan
4. Kesesuaian antara pekerjaan dengan kepribadian
5. Kinerja perawat sebagai variabel *dependen* (variabel terikat) (Z) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas.

Kinerja menurut Gomez (2011:130) merupakan ungkapan seperti output efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Dimensi kinerja perawat meliputi :

1. Umum
2. Sikap
3. Kemampuan / Ketrampilan
4. Kepemimpinan

Dalam menganalisis data yang telah dikumpulkan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja, maka untuk keperluan analisis kuantitatif setiap jawaban dari kuisioner penelitian diberi skor dengan menggunakan skala ordinal. Dimana skala ordinal adalah skala pengukuran yang menyatakan kategori atau kelompok sekaligus melakukan rangking terhadap kategori tersebut. Dengan kata lain, di skala ini menunjukan adanya tingkatan. Ukuran ini tidak memberikan nilai absolut terhadap objek, tetapi hanya memberikan peringkat saja. Misalnya dalam Skala Likert, mulai dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) (Sugiyono, 2012:86).

**Populasi**

Menurut Sugiyono (2012:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan. Sedangkan Kuncoro (2010:103) mengatakan bahwa populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian yang mana peneliti tertarik untuk mempelajarinya dan menjadi objek penelitian.

Berdasarkan pengertian di atas, maka populasi penelitian ini adalah perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central yang berjumlah 272 orang.

Jumlah populasi yaitu sebanyak 272 orang perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central, dengan tingkat kelonggaran sebesar 5% (0.05) atau dapat disebutkan tingkat keakuratan sebesar 90% (0.90) sehingga sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut sebesar:

n = 

= 



n = 162

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disebutkan bahwa jumlah sampel untuk penelitian ini adalah sebanyak 162 responden.

**Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis**

Pengolahan data yang terkumpul dari hasil wawancara dan kuesioner dapat dikelompokkan ke dalam tiga langkah, yaitu : persiapan, tabulasi, dan penerapan data pada pendekatan penelitian. Persiapan adalah mengumpulkan dan memeriksa kelengkapan lembar kuesioner serta memeriksa kebenaran cara pengisian. Melakukan tabulasi hasil kuesioner dan memberikan nilai (s*corring*) sesuai dengan sistem penilaian yang telah ditetapkan. Kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal 1-5 pada setiap butir kuesioner, nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk pasangan variabel *independent* X, Y dan variabel dependent Z yaitu sebagai berikut (X,Y), (Z,Y). Data hasil tabulasi diterapkan pada pendekatan penelitian yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja, dan kinerja perawat pelaksana, maka data diolah dengan menganalisa sikap responden terhadap setiap butir kuesioner untuk melihat hasil penilaian responden (positif/negatif), pelaksanaan variabel yang diteliti dengan menggunakan analisis *Likert’s Summated Rating.*

Untuk memperoleh data dari variabel kualitatif, setiap variabel terlebih dahulu dijabarkan ke dalam sub variabel dan setiap subvariabel dioperasionalisasikan ke dalam indikator. Setiap indikator diukur peringkat jawaban dengan skala ordinal.

Analisis yang digunakan terdiri dari dua jenis yaitu : (1). Analisis deskriptif terutama untuk variabel yang bersifat kualitatif dan (2). Analisis verifikatif, berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis kuantitatif ditekankan untuk mengungkapkan perilaku variabel penelitian, sedangkan analisis deskriptif/kualitatif digunakan untuk menggali perilaku faktor penyebab. Dengan menggunakan kombinasi metode analisis tersebut dapat diperoleh generalisasi yang bersifat komprehensif.

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**HASIL PENELITIAN**

Hipotesis yang diajukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah : 1). Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, 2). Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, 3). Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan 4). Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.

0.771

0.490

0.403

0.869

**Motivasi**

**(X2)**

**Kompensasi**

**(X1)**

**Kinerja Perawat**

**(Z)**

**Kepuasan Kerja**

**(Y)**

0.293

0.244

R2YX1X2 = 0.7069

R2ZY = 0.7525

**Gambar 2**

**Model Analisis jalur Secara Keseluruhan**

Berdasarkan gambar 2 tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu kompensasi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja (Y) berpengaruh terhadap kinerja perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central (Z).

**PEMBAHASAN**

**Pembahasan Analisis Deskriptif**

Berikut ini akan diuraikan hasil analisis deskriptif variabel kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja perawat, yaitu sebagai berikut :

1. **Kompensasi**

Rekapitulasi jawaban memberikan nilai rata-rata variabel kompensasi sebesar 3.01 berada di nilai interval 2.61 – 3.40, sehingga dapat diartikan bahwa kompensasi yang diterima perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central cenderung cukup memadai. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi kompensasi non finansial memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi kompensasi finansial memberikan gambaran yang paling rendah.

Nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan mengenai pekerjaan di RS menarik, dan tantangan dalam pekerjaan kadang membuat bosan sedangkan nilai rata-rata terrendah adalah pernyataan mengenai sistem gaji yang diterapkan sudah layak, insentif yang diterima sudah sesuai dengan kinerja, dan sistem gaji yang diterapkan sudah adil.

Kompensasi non finansial yang ada di rumah sakit ini yang terkait dengan pekerjaan dari bagian SDM adalah sebagai berikut belum adanya suatu ketetapan yang mengatur tentang sistem rotasi dan mutasi perawat dan dilakukan hanya berdasarkan kebutuhan dan bersifat insidentil, sehingga ini tentu saja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terutama jika mereka telah bekerja dalam waktu yang lama. Kompensasi non finansial yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan, dari data di bagian SDM didapatkan data bahwa sampai saat ini belum terdapat kasus perawat yang terkait masalah etika. Artinya bahwa keakraban yang terjadi dengan rekan kerja masih baik diantara perawat di rumah sakit.

1. **Motivasi**

Rekapitulasi jawaban memberikan nilai rata-rata variabel motivasi kerja 3.50 berada di nilai interval 3.41 – 4.20, sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central cenderung baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi kebutuhana berkuasa memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi kebutuhan berafiliasi memberikan gambaran yang paling rendah.

Nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan mengenai ingin kesempatan untuk berkreatifitas dalam bekerja, dan ingin dihormati oleh rekan kerja sedangkan nilai rata-rata terrendah adalah pernyataan mengenai ingin terus meningkatkan kemampuan dan keterampilan, mendapatkan *reward*/ penghargaan dari pimpinan, dan terdorong untuk bekerja keras karena ikut terlibat dalam melaksanakan tanggung jawab.

Motivasi kerja perawat perlu ditingkatkan, maka pihak rumah sakit harus menciptakan suasana kebersamaan di antara perawat, pimpinan dapat memotivasi perawat dengan motivasi positif yang merupakan pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, dimana hal ini diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain agar perawat bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan dukungan tertentu dalam pelayanan keperawatan, jenis-jenis motivasi positif antara lain imbalan yang menarik, informasi tentang pekerjaan, kedudukan atau jabatan, perhatian atasan terhadap bawahan, kondisi kerja, rasa partisipasi, dianggap penting, pemberian tugas berikut tanggung jawabnya, dan pemberian kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, Disamping motivasi positif, pimpinan juga dapat memberikan motivasi negatif, yaitu yang bersumber dari rasa takut, misalnya jika tidak bekerja dengan baik, maka akan rasa takut dikeluarkan, takut tidak diberi gaji, dan takut dijauhi rekan-rekan, Tetapi motivasi negatif yang berlebihan dapat membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan, tidak kreatif, serba takut dan serba terbatasnya gerak, Selain itu pimpinan dapat menumbuhkan motivasi dari dalam dan motivasi dari luar, motivasi dari dalam adalah motivasi yang mucul dari dalam individu itu sendiri, karena memang individu mempunyai kesadaran untuk berbuat.

1. **Kepuasan Kerja**

Rekapitulasi jawaban memberikan nilai rata-rata variabel kepuasan kerja sebesar 3.22 berada di nilai interval 2.61 – 3.40, sehingga dapat diartikan bahwa kepuasan kerja perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central cenderung cukup puas. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka pekerjaan itu sendiri memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi kondisi rekan dan atasan memberikan gambaran yang paling rendah.

Nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan mengenai diberikan kebebasan dalam bekerja dan mampu memberikan umpan balik, dan puas karena ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi sedangkan nilai rata-rata terrendah adalah pernyataan mengenai hubungan pimpinan dan bawahan selama ini kurang terjalin dengan baik, ketepatan dan kesesuaian penempatan kerja belum sesuai dengan keahlian, dan kerja sama sesama rekan kerja selama ini kurang terjalin dengan baik.

1. **Kinerja Perawat**

Rekapitulasi jawaban memberikan nilai rata-rata variabel kinerja perawat sebesar 3.31 berada di nilai interval 2.61 – 3.40 , sehingga dapat diartikan bahwa kinerja perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central cenderung cukup baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka umum memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi umum memberikan gambaran yang paling rendah.

Nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan mengenai diberikan kebebasan dalam bekerja dan mampu memberikan umpan balik dalam meningkatkan kualitas pekerjaan, dan merasa puas, karena ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sedangkan nilai rata-rata terrendah adalah pernyataan mengenai hubungan pimpinan dan bawahan, ketepatan dan kesesuaian penempatan kerja, serta kerja sama sesama rekan kerja selama ini kurang terjalin dengan baik.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka secara keseluruhan kondisi dari keempat variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini :

**Tabel 1**

**Nilai Rata-Rata, Standar Deviasi, Rentang Nilai**

**dan Kriteria Jawaban Responden**

| **No** | **Variabel** | **Rata-Rata** | **Standar Deviasi** | **Rentang Nilai** | | | **Kriteria** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Kompensasi | 3.01 | 0.842 | 2.17 | s/d | 3.85 | Tidak baik s/d baik |
| 2 | Motivasi | 3.50 | 0.638 | 2.86 | s/d | 4.14 | Cukup s/d baik |
| 3 | Kepuasan kerja | 3.22 | 0.615 | 2.61 | s/d | 3.84 | Cukup s/d baik |
| 4 | Kinerja perawat | 3.31 | 0.780 | 3.23 | s/d | 4.09 | Cukup s/d baik |

Sumber : data diolah 2017

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dimana nilai rata-rata setiap masing-masing variabel berada pada interval nilai rata-rata 3.01 sampai dengan 3.50 dan standar deviasi berada pada interval 0.615 sampai dengan 0.842. Dimana motivasi merupakan variabel yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi dan kompensasi merupakan variabel yang mempunyai nilai rata-rata terrendah.

**Pembahasan Analisis Verifikatif**

Berikut ini akan diuraikan pembahasan analisis verifikatif sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu 1). Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, 2). Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, 3). Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan 4). Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat, sebagai berikut :

1. **Pengaruh Secara Parsial dan Simultan Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**
2. **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 39.23%.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian Asa’d (2010:136) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cermin dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan aspek-aspek seperti upah, atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Sejalan dengan itu, Martoyo (2010:142) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa finansial maupun yang nonfinansial.

Hasil *Annual Job Satisfaction Survey* terhadap para staf perusahan di Amerika Serikat menunjukkan bahwa level tertinggi dari ketidakpuasan karyawan berkisar seputar gaji, bonus, dan hubungan antara pembayaran karyawan karyawan dan hasil kerjanya (Weldon, 2010). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto, Alhabsji dan Al- Musadieq menunjukan bahwa variabel-variabel dalam kompensasi (kompensasi finansial dan nonfinansial) secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Sugiarto, Alhabsji, dan Al-Musadieq, 2009), begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Panudju terhadap karyawan di PT X Palembang yang menemukan bahwa kompensasi baik *financial* dan *nonfinancial* secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Panudju, 2010).

Sementara itu, Vecchio (dalam Wibowo 2007: 510) menyatakan bahwa kepuasan akan diperoleh melalui penilaian pekerja terhadap *reward* yang diterima. Apabila pekerja merasa bahwa pemberian penghargaan tersebut adil, akan membuat kepuasan kerja meningkat. Namun apabila sebaliknya akan menyebabkan ketidakpuasan kerja

1. **Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Besarnya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 31.46%.

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, karena motivasi adalah merupakan suatu kondisi yang mendorong semangat bagi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Kondisi ini meliputi imbalan yang diterima dapat memenuhi kebutuhan pribadi, jaminan kerja yang baik, merasa menyelesaikan sesuatu yang bernilai, mendapatkan pujian dari atasan atas prestasi kerja yang baik, mempunyai kesempatan untuk mengembangkan bakat dan kemampuan. Sesuai dengan (Asa’d, 2005:36) bahwa motivasi kerja menimbulkan semangat kerja atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja. Adapun bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan mendapatkan kepuasan. Dengan demikian motivasi kerja menciptakan kondisi kerja yang mendorong semangat kerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Motivasi ditunjukkan dalam faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, yang mana motivasi intrinsik lebih berorientasi kepada perilaku yang memperlihatkan kepuasan pada pemenuhan psikologis seperti keinginan untuk mendapatkan penghargaan dan pengakuan dari atasan, keinginan untuk dapat hidup dan keinginan untuk berkuasa, sedangkan motivasi ekstrinsik lebih kepada pemenuhan tidak langsung seperti materi, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel (Manolopoulos ,2008 dan Sutrisno, 2009:116). Flynn menyebutkan bahwa penghargaan memiliki peran penting dalam menjaga semangat yang tinggi (Khan *et al*, 2011) termasuk juga pencapaian prestasi yang tetap menjadi acuan peningkatan kepuasan kerja (Woodbine dan Joanne, 2010).

Kim (2009) mengatakan bahwa kepuasan kerja menunjukkan keadaan mengenai sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya, sedangkan menurut Clark *et al*. (2009), kepuasan kerja adalah emosi rasa senang yang dihasilkan dari penilaian atas pekerjaan seseorang karena tercapai atau terfasilitasi dalam pencapaian nilai-nilai pekerjaannya. Kesediaan untuk melayani pasien dengan rasa senang, mau memberikan usaha, dan waktu yang lebih untuk memperhatikan pasien, menjadi salah satu indikasi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan (Jafri, 2010; Fu, 2009, Chen, 2009)

1. **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central.

Pengaruh total atau pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 70.69, sedangkan pengaruh variabel lain di luar variabel yaitu sebesar 29.30%, Varibel lain yang tidak diteliti penulis yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan.

1. **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat**

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central sebesar 75.52% sedangkan pengaruh dari luar variabel kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja perawatsebesar 24.48%.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan pernyataan Robbins (2013:251) dan Luthans (2002:132) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan tersebut akan kuat bila pegawai tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor luar, misalnya pekerjaan yang sangat tergantung pada mesin. Tingkat pekerjaan juga turut mempengaruhi kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas. Penelitian menunjukkan bahwa hubungan yang kuat terlihat pada pegawai dengan tingkat pekerjaan yang lebih tinggi, misalnya untuk posisi manajerial. Menurut Timpe (2004:9), kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, seperti sikap, perilaku, dan kemampuan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja sehari-hari. Faktor-faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan pegawai. Faktor ini dapat mempengaruhi kecakapan dan motivasi kerja. Kinerja karyawan ini didasarkan pada kemampuan atau skill, motivasi yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaan.

Martoyo (2006:152) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan atau kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Davis (2002:62) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan (*ability*) : kecerdasan dan keterampilan, motivasi dipengaruhi oleh perilaku dan iklim organisasi yang meliputi sikap pimpinan, situasi kerja serta iklim komunikasi. Demikian pula menurut Lower dan Porter dalam Indra Wijaya (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi dan kemampuan.

Pushpakumari (2009), Perera et al.(2014), menyatakan bahwa terdapat dampak yang siginifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan pegawai yang puas akan memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja. Senada dengan penelitian sebelumnya Funmilola et al.(2013) menyatakan bahwa dimensi dari kepuasan kerja (pembayaran, pengawasan, promosi, pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

**V. SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

**Simpulan**

1. Kompensasi yang diterima perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central yang terdiri dari dimensi yang diukur dengan dimensi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial diinterpretasikan dalam kriteria cukup memadai. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi kompensasi non finansial memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi kompensasi finansial memberikan gambaran yang paling rendah. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan walaupun secara umum kompensasi cenderung cukup, yaitu mengenai sistem gaji yang diterapkan sudah layak, insentif yang diterima sudah sesuai dengan kinerja, dan sistem gaji yang diterapkan sudah adil.
2. Motivasi kerja perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central yang terdiri dari dimensi kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berkuasa diinterpretasikan dalam kriteria baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi kebutuhana berkuasa memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi kebutuhan berafiliasi memberikan gambaran yang paling rendah. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan walaupun secara umum motivasi kerja perawat cenderung baik, yaitu mengenai meningkatkan kemampuan dan keterampilan, mendapatkan *reward*/ penghargaan dari pimpinan, dan terdorong untuk bekerja keras karena ikut terlibat dalam melaksanakan tanggung jawab.
3. Kepuasan kerja perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central yang terdiri dari dimensi pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja, rekan kerja dan atasan, serta kesesuaian antara pekerjaan diinterpretasikan dalam kriteria cukup Apabila dibandingkan antara dimensi, maka pekerjaan itu sendiri memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi kondisi rekan dan atasan memberikan gambaran yang paling rendah. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan walaupun secara umum kepuasan kerja cenderung cukup puas, yaitu mengenai hubungan pimpinan dan bawahan, ketepatan dan kesesuaian penempatan kerja, dan kerja sama sesama rekan kerja.
4. Kinerja perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central yang terdiri dari dimensi umum, sikap, kemampuan/keterampilan, dan kepemimpinan diinterpretasikan dalam kriteria baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka umum memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi umum memberikan gambaran yang paling rendah. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan walaupun secara umum kinerja perawat cenderung baik, yaitu mengenai kepatuhan pada peraturan rumah sakit, keinginan untuk belajar dalam melakukan tindakan keperawatan, dan orientasi pada pelayanan pasien.
5. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 39.23%.
6. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 31.46%.
7. Besar pengaruh secara bersama-sama (simultan) kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central sebesar 70.69, sedangkan pengaruh variabel lain di luar variabel yaitu sebesar 29.30%.
8. Besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central sebesar 75.52% sedangkan pengaruh dari luar variabel kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja perawatsebesar 24.48%.

**Rekomendasi**

1. Kompensasi yang diterima perawat perlu perbaikan dalam hal uang lembur yang diterapkan, tunjangan jabatan yang diterapkan, dan program pensiun yang diberikan. Untuk sebagian besar karyawan bonus, penghargaan dan promosi menjadi motivator yang paling utama, oleh karena itu disamping gaji yang diterima oleh karyawan, tunjangan transportasi perlu adanya platform yang disesuaikan dengan tingkatan/golongan perawat. Sehingga motivasi kerja akan meningkat yang berdampak pada peningkatan kinerja perawat yang bertolak ukur pada visi dan misi Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central.
2. Mengupayakan adanya komunikasi atau diskusi lebih lanjut antara pihak Rumah Sakit dengan perawat agar terjadi persamaan persepsi apa yang diharapkan kedua belah pihak secara timbal balik dan kalau memungkinkan dilakukan kompromi ulang mengenai aspek-aspek kontrak psikologis yang dianggap kurang seperti aspek pengembangan karir, kesempatan promosi, tunjangan dan bonus.
3. Memberikan *reward* kepada perawat dengan prestasi dan pencapaian khusus berupa promosi kenaikan jabatan dan gaji, pelatihan ataupun beasiswa jika memungkinkan.
4. Melakukan perbaikan dalam hal sistem pembagian insentif terhadap karyawan yang bertugas di unit penghasil dan unit lainnya sehingga terdapat perbedaan yang signifikan.
5. Melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap poin–poin yang digunakan dalam melakukan perhitungan insentif sehingga terdapat perbedaan yang bermakna antara unit penghasil dengan unit lainnya.
6. Melakukan evaluasi dan perbaikan dalam hal memisahkan tugas–tugas yang merangkap yang duduk sebagai struktural dan fungsional disertai dengan uraian tugas yang jelas dan evaluasi yang kompeten pada perawat di rumah sakit.
7. Kompensasi berpengaruh besar yang signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, dengan demikian pihak RSIA Bunda Aisyah Kota Tasikmalaya harus lebih seksama memperhatikan aspek kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.
8. Penelitian ini baru sebagian faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja. Jika dilihat dari epsilonnya (faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja) masih cukup besar, diantaranya beban kerja dan gaya kepemimpinan. Faktor tersebut dapat diteliti lebih lanjut oleh peneliti berikutnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aditama,T. Y. 2010. Manajemen Administrasi Rumah Sakit, Cetakan Ketiga, Universitas Indonesia, Jakarta.

As’ad M. 2010. Psikologi Islam Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Liberty.

Buheli, Kartin. 2010. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Penerapan Proses Keperawatan di RSUD Toto Kabupaten Bone Bolango. Ejurnal.ung.ac.id, Vol. 05, No.01, p1-6.

Cherry B, Jacob SR. 2005. Contempory Nursing : Issues, Trends and Management, 3rd ed, Philadelphia : Elsevier Mosby.

Cherrington, David J, 2010, *Organizational Behavior : The Management Of Individual And Organization Performance***,** USA :Allyn And Bacon, Needham Heights.

Cole MA, Neumayer E. 2006. The Impact of Poor Hekath on Total Factor Productivity. Journal of Development Studies. 2006;42(6):918-38.

Davis, Keith & Newstrom W John. 2009. *Human Behavior at Work : Organization Behavior (Perilaku Dalam Organisasi*) Jakarta : Erlangga, Alih bahasa : Agus Dharma.

Dessler, Garry. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Bahasa Indonesia). Jakarta.

Flippo., 2010, Manajemen Personalia, Edisi. 6, oleh Moh. Masud, SH, MA, Erlangga, Jakarta.

Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donelly, 2006. Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta : Erlangga.

Gomez, Faustino Cardodo. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi Offset.

Gorda, Ign. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Kedua. Denpasar: Astabrata.

Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.

Kinicki Angelo, Kreitner Robert, 2012, *Organzational Behavior*, 4th Edition, McGrawHill.Inc, New York.

Luthans, Fred, 2006. Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh,Penerbit ANDI, Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Keempat, Penerbit Refika Aditama, Jakarta.

Martoyo, Susilo, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE

Marwansyah dan Mukaram, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara.

Mathis, Robert L. & John H. Jackson, 2010. *Human Resource Management 10th Edition*, Penterjemah Dian Angelica, Salemba Empat, Jakarta.

Milton, Charles R, 2010, *Human Behavior in Organizations : There Levels of Behavior*. Englewood Clifs, USA : Prentice-Hall, Inc.

Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., 2011. *Human Resource Management, Tenth Edition*, Jilid I, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M., Penerbit Erlangga, Jakarta.

------------------, 2008. *Human Resource Management 10th Edition*, Pearson Education, Inc., New Jersey,

Ndraha, Taliziduhu. 2007. Budaya Organisasi. Jakarta : Rineke Cipta.

Prawirosentono, S. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta : BPFE.

Ranupandoyo, Heidjrachman dan Husnan, Suad, 2011, Manajemen Personalia, BPFE, Yogyakarta.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik . Jakarta: PT Raja Grafindo.

Robbins, Stephen P., 2012. *Organizational Behaviour*, Edisi Kesepuluh, Penterjemah Drs. Benyamin Molan, PT. INDEKS Kelompok GRAMEDIA.

Robbins dan Coulter. 2013. Manajemen. Edisi ketujuh. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.

Sarwoto, 2001. Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia

Sedarmayanti, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Pertama, Penerbit Refika Aditama, Bandung.

-----------------, 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Cetakan Ketiga, Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung.

Siagian, Sondang P., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima belas, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Simamora, Henry, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, STIE YPKN.

Stoner, James.A.F. 2011. *Management*, Prentice Hall International,Inc Englewood Cliffs, New York.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit Rumah Sakit.

Wahyudi, dan Akdon, 2010, Manajemen Konflik dalam Organisasi, Alfabeta, Bandung.

Widyantoro, 2005, Statistika Untuk Ekonomi dan Niaga, Edisi Ketiga, Penerbit Tarsito, Jakarta

Winardi. 2010. Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Zenzen, G Thomas ,2002 “*Achievement Motivation*” Investigation Advisor The Graduate College University of Winsconsin-Stout August.