

**HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN
KERJA PERAWAT DI RS. PKU MUHAMMADIYAH
YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI



Disusun oleh :

**CANDRA ADI SUSILA
080201038**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN 'AISYIYAH
YOGYAKARTA
2012**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA
PERAWAT DI RS. PKU MUHAMMADIYAH
YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI

Disusun oleh :

**CANDRA ADI SUSILA
080201038**

Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal 4 Agustus 2012



Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop followed by a vertical stroke and a horizontal stroke.

Syaifudin, S.Pd., M.Kes.

HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RS. PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA¹

Candra Adi Susila², Syaifudin³

INTISARI

Latar Belakang : pelayanan keperawatan sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan mempunyai kontribusi yang sangat menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit. Sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan. Kurangnya insentif yang diterima perawat juga selalu jadi bahan pembicaraan, dan bukan tidak mungkin menjadi salah satu faktor kurangnya kepuasan kerja perawat. Upaya pemecahan masalah adalah dengan mengupayakan pembagian insentif secara lebih baik dan merata.

Tujuan : Diketahui hubungan Kompensasi dengan kepuasan kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Metode Penelitian : penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebanyak 62 responden. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuisioner kompensasi dan kuisioner kepuasan kerja perawat. Analisa data menggunakan uji *Spearman Rank*.

Hasil penelitian : Sebagian besar responden atau sebanyak 56 orang (90,3%) kompensasi perawat termasuk dalam klasifikasi sedang dan Kepuasan Kerja Perawat dalam kategori baik sebanyak 33 orang (53.2%).

Kesimpulan dan saran : Ada hubungan antara Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Hasil analisis dengan uji *Spearman Rank* yaitu 0.523 dan diperoleh nilai signifikansi 0,000 (sig<0,05). Bagi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta diharapkan dapat membuat kebijakan tentang pembagian insentif dan tunjangan yang berbasis beban kerja dan prestasi kerja.

Kata kunci : kompensasi, kepuasan kerja perawat.

Daftar pustaka : buku, jurnal, skripsi, web

Jumlah halaman : i-xii, 1-75, lampiran

¹ Judul Skripsi

² Mahasiswa Ilmu Keperawatan STIKES 'Aisyiyah Yogyakarta

³ Dosen STIKES 'Aisyiyah Yogyakarta

CORRELATION BETWEEN COMPENSATION AND NURSE JOB SATISFACTION AT PKU MUHAMMADIYAH HOSPITAL OF YOGYAKARTA¹

CandraAdiSusila², Syaifudin³

Abstract

Background: Nursing services as an integral part of health care services have a great contribution in determining the quality of services at a hospital. Therefore, every effort to enhance the quality of hospital health care services must also be accompanied by an effort to increase the quality of nursing services. The lack of incentives received by nurses may also become the subject of discussion, and may probably become one of the factors affecting the lack of nurse job satisfaction. The effort of solving the problem can be conducted by seeking a good and equal incentives distribution.

Objectives: To find out the correlation between compensation and nurse job satisfaction at PKU Muhammadiyah Hospital of Yogyakarta.

Research Method: The research employs analytical descriptive research using cross sectional approach. The samples of the research are all the nurses working at in-patient rooms at PKU Muhammadiyah Hospital of Yogyakarta with as many as 62 respondents. The instruments of the research are questionnaires on Compensation and questionnaires on Nurse Job Satisfaction. The data analysis is conducted using Spearman Rank Test.

Research Result: Most of the respondents or as many as 56 (90.3%) persons are included in the medium category for Nurse Compensation, and Nurses Job Satisfaction is in the good category with as many as 33 (53.2%) persons.

Conclusion and Suggestion: There is a correlation between Compensation and Nurse Job Satisfaction at PKU Muhammadiyah of Yogyakarta. The result of analysis and Spearman Rank Test is 0.523 with the significance value of 0.000 (sig<0.05). It is suggested for PKU Muhammadiyah Hospital of Yogyakarta to create policy on the distribution of incentives and allowances, which are based on the workload and job performance.

Keywords : compensation, nurse job satisfaction

References : books, journal, undergraduate theses, website

Number of pages : i – xii, 1 – 75, appendices

¹ Title of the thesis

² A student of school of Nursing 'Aisyiyah Health Sciences collage of Yogyakarta

³ A lecturer of school of Nursing 'Aisyiyah Health Sciences collage of Yogyakarta

LATAR BELAKANG

Perawat merupakan sumber daya manusia terpenting di rumah sakit karena selain jumlahnya yang dominan (55 - 65%) juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus 24 jam kepada pasien setiap hari. Oleh karena itu pelayanan keperawatan sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan jelas mempunyai kontribusi yang sangat menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit. Sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan (Yani, 2007).

Keperawatan sebagai pelayanan/asuhan professional bersifat humanistik, menggunakan pendekatan holistik, dilakukan berdasarkan ilmu dan kiat keperawatan, berorientasi pada kebutuhan objektif klien, mengacu pada standar professional keperawatan dan menggunakan etika keperawatan sebagai tuntutan utama. Perawat dituntut untuk selalu melaksanakan asuhan keperawatan dengan benar atau rasional dan baik atau etikal.

Salah satu masalah yang kini dihadapi adalah semacam kegamangan dalam mengantisipasi perubahan struktur rumah sakit umum sesuai SK Menkes No. 983/Menkes/SK/XI/1992, dimana ada organ kerja instalasi tempat perawat itu bekerja sehari-hari dan ada pula bidang perawatan yang secara historis memang memimpin para perawat di rumah sakit. Upaya pemecahan masalah adalah dengan melakukan berbagai pendekatan, memahami secara mendalam kandungan SK Menteri Kesehatan tersebut serta membuat berbagai protap untuk menjelaskan aturan yang sebaiknya. Kurangnya insentif yang diterima perawat juga selalu jadi bahan pembicaraan, dan bukan tidak mungkin menjadi salah satu faktor kurangnya motivasi kerja. Upaya pemecahan masalah adalah dengan mengupayakan pembagian insentif secara lebih baik dan merata. (Aditama, 2003)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan pada bulan Oktober 2011, kepada perawat di ruang Zam-Zam, Shofa, Multazam, Arafah, Ibnu sina dan Marwah di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, peneliti menemukan dari 8 orang perawat merasa kurang puas terhadap insentif dan bonus yang mereka dapatkan. Terdapat 5 orang (62%) mengatakan kurangnya adanya pemberian reward/penghargaan bagi perawat, 3 orang (37%) mengatakan belum adanya kesesuaian antara pemberian imbalan beban kerja yang ada. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja dan berdampak pada mutu pelayanan kesehatan yang kurang

maksimal terlihat dari kehadiran perawat yang tidak tepat waktu, penampilan perawat yang tidak rapi merata bisa berdampak pada kepuasan pasien sehingga kualitas kunjungan pasien menurun.

Pelaksanaan pemberian kompensasi bagi perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta sudah diatur oleh instansi terkait. Sebagai dasar acuan dari pelaksanaan pemberian imbalan jasa tersebut adalah berdasarkan pertimbangan faktor kinerja, produktifitas dan prestasi kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitik dengan metode penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Pendekatan waktu yang digunakan adalah *cross sectional*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yaitu sebanyak 62 orang. Teknik sampling menggunakan *probability sampling* dengan cara *total sampling*. Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 62 responden. Instrument penelitian yang digunakan adalah kuisisioner kompensasi dan kuisisioner kepuasan kerja.. Analisa data menggunakan uji korelasi *Spearman Rank*.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi lokasi penelitian

RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta awalnya didirikan berupa klinik dan poliklinik pada tanggal 15 Februari 1923 lokasi pertama di Jagang Notoprajan No.72 Yogyakarta. RS PKU memiliki 220 tempat tidur. RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki empat kelas perawatan, yang meliputi VIP, kelas I, kelas II, dan kelas III. Penelitian ini dilakukan di bangsal rawat inap ruang Zam-Zam sebanyak 8 (12.9%) responden, Shofa sebanyak 7 (11.2%) responden, Multazam sebanyak 8 (12.9%) responden, Arafah sebanyak 10 (16.1%) responden, Ibnu sina sebanyak 10 (16.1%) responden, Marwah sebanyak 10 (16.1%) responden dan Mina sebanyak 9 (14.5%).

Lokasi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta terletak dipusat kota dan sangat strategis, dengan batas wilayah:

- a. Sebelah utara berbatasan dengan Poltabes Kota Yogyakarta
- b. Sebelah selatan berbatasan dengan jalan KH. Ahmad Dahlan (Kampung Kauman)
- c. Sebelah barat berbatasan dengan jalan Bayangkara
- d. Sebelah timur berbatasan dengan Gedung Agung

Jumlah tenaga kesehatan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta pada saat ini adalah berjumlah 228 yang terdiri dari 186 orang tenaga kesehatan tetap dan 42 orang tenaga kesehatan tidak tetap atau kontrak.

Karakteristik responden penelitian

Berdasarkan hasil penelitian mengenai karakteristik responden maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, dan Masa Kerja Di RS Pku Muhammadiyah Yogyakarta

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)	
1.	Usia	<30 tahun	19	30.6
		>30 tahun	43	69.4
		Total	62	100.0
2.	Jenis Kelamin	Laki – laki	9	14.5
		Perempuan	53	85.5
		Total	62	100.0
3.	Pendidikan	DIII	45	72.6
		S1	17	27.4
		Total	62	100.0
4.	Masa Kerja	<5tahun	21	33.9
		6-10tahun	7	11.3
		>11 tahun	34	54.8
		Total	62	100.0

Sumber : Data primer 2012

Kepuasan Kerja Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Deskripsi data mengenai Kepuasan Kerja Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta pada penelitian ini akan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Deskripsi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Kepuasan Kerja Perawat	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak baik	0	0
Tidak baik	2	3.2
Cukup baik	24	38.7
Baik	33	53.2
Sangat baik	3	4.8
Jumlah	62	100.0

Sumber: Data primer 2012

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas Kepuasan Kerja Perawat dalam kategori baik sebanyak 33 orang (53.2).

Kompensasi Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Deskripsi data mengenai kompensasi perawat Di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta pada penelitian ini akan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Deskripsi Frekuensi Kompensasi Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Kompensasi perawat	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	5	8.1
Sedang	56	90.3
Rendah	1	1.6
Jumlah	62	100.0

Sumber: Data primer 2012

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebanyak 56 orang (90,3%) kompensasi perawat termasuk dalam klasifikasi sedang.

Tabulasi Silang Karakteristik Responden dengan Kompensasi Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Tabel 4.4 Tabulasi Silang Karakteristik Responden dengan Kompensasi Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Karakteristik	Kompensasi Perawat							
	Tinggi		Sedang		Rendah		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Usia								
<30 tahun	0	0%	19	30.6%	0	0%	19	39.0%
>30 tahun	5	8.1%	37	59.7%	1	1.6%	43	69.4%
Jumlah	5	8.1%	56	90.3%	1	1.6%	62	100.0%
2. Jenis kelamin								
Laki-laki	0	0%	8	12.9%	1	1.6%	9	14.5%
Perempuan	5	8.1%	48	77.4	0	0%	53	85.5%
Jumlah	5	8.1%	56	90.3%	1	1.6%	62	100.0%
3. Pendidikan								
DIII	3	4.8%	42	67.7%	0	0.0%	45	72.6%
S1	2	3.2%	14	22.6%	1	1.6%	17	27.4%
Jumlah	5	8.1%	56	90.3%	1	1.6%	62	100.0%
4. Masa Kerja								
<5 tahun	0	0%	21	33.9%	0	0%	21	33.9%
6-10 tahun	1	1.6%	5	8.1%	1	1.6%	7	11.3%
>11 tahun	4	6.5%	30	48.4%	0	0%	34	54.8%
Jumlah	5	8.1%	56	90.3%	1	1.6%	62	100.0%

Sumber: Data primer 2012

Berdasarkan tabel 4.4 tentang tabulasi silang antara karakteristik responden dengan kompensasi perawat dilihat berdasarkan karakteristik usia, responden yang menyatakan kompensasi perawat kategori sedang yaitu 37 orang (59.7%). Berdasarkan jenis kelamin, responden yang menyatakan kompensasi perawat kategori sedang terbanyak perempuan sebanyak 48 orang (77.4%). Berdasarkan pendidikan, responden yang menyatakan kompensasi perawat kategori sedang terbanyak berada pada DIII sebanyak 42 orang (67.7%). Berdasarkan masa kerja, kompensasi perawat kategori sedang terbanyak berada pada >11 tahun sebanyak 30 orang (48.4%).

Tabulasi Silang Karakteristik Responden dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Tabel 4.5 Tabulasi Silang Karakteristik Responden dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Karakteristik	Kepuasan Kerja Perawat								Total	
	Tidak baik		Cukup Baik		Baik		Sangat baik			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Usia										
<30 tahun	0	0%	8	12.9%	10	16.1%	1	1.6%	19	39.0%
>30 tahun	2	3.2%	16	25.8%	23	37.1%	2	3.2%	43	69.4%
Jumlah	2	3.2%	24	38.7%	33	53.2%	3	4.8%	62	100.0%
2. Jenis kelamin										
Laki-laki	0	0%	5	8.1%	4	6.5%	0	0%	9	14.5%
Perempuan	2	3.2%	19	30.6%	29	46.8%	3	4.8%	53	85.5%
Jumlah	2	3.2%	24	38.7%	33	53.2%	3	4.8%	62	100.0%
3. Pendidikan										
DIII	2	3.2%	20	32.3%	21	33.9%	2	3.2%	45	72.6%
S1	0	0%	4	6.5%	12	19.4%	1	1.6%	17	27.4%

Jumlah	2	3.2%	24	38.7%	33	53.2%	3	4.8%	62	100.0%
4.Masa Kerja										
<5 tahun	0	0%	7	11.3%	13	21.0%	1	1.6%	21	33.9%
6-10 tahun	0	0%	3	4.8%	4	6.5%	0	0%	7	11.3%
>11 tahun	2	3.2%	14	22.6%	16	25.8%	2	3.2%	34	54.8%
Jumlah	2	3.2%	24	38.7%	33	53.2%	3	4.8%	62	100.0%

Sumber: Data primer 2012

Berdasarkan tabel 4.5 tentang tabulasi silang antara karakteristik responden dengan kepuasan kerja perawat dilihat berdasarkan karakteristik usia, responden yang menyatakan kepuasan kerja perawat kategori baik yaitu 23 orang (37.1%). Berdasarkan jenis kelamin, responden yang menyatakan kepuasan kerja perawat kategori baik yaitu 29 orang (46.8%). Berdasarkan pendidikan, responden yang menyatakan kepuasan kerja perawat kategori baik yaitu 21 orang (33.9%). Berdasarkan masa kerja, responden yang menyatakan kepuasan kerja perawat kategori baik yaitu 16 orang (25.8%).

Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta



Tabel 4.6

Tabulasi Silang Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Kompensasi	Kepuasan kerja perawat								Total	
	Tidak baik		Cukup baik		Baik		Sangat baik		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%		
Tinggi	0	0	0	0	5	8.1	0	0	5	8.1
Sedang	2	3.2	23	37.1	28	45.2	3	4.8	56	90.3
Rendah	0	0	1	1.6	0	0	0	0	1	1.6
	2	3.2	24	38.7	33	53.2	0	4.8	62	100.0

Sumber: Data primer 2012

Berdasarkan table 4.6 tentang tabulasi silang antara hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta di atas diketahui bahwa, 5 orang (8.1%) responden dengan kompensasi perawat tinggi dan kepuasan perawat berada pada kategori baik dan yaitu 5 orang (8.1%) responden yang kompensasi sedang dan kepuasan terbanyak adalah kategori baik yaitu 28 orang (45.2%) responden yang kompensasi perawat rendah dan kepuasan terbanyak adalah kategori cukup baik yaitu 1 orang (1.6%).

Untuk mengetahui Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dilakukan dengan uji *Spearman Rank*.

Tabel 4.7 Hasil Uji *Spearman Rank*

Variabel	<i>Spearman Rank</i>	Sig.	Keterangan
Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat	0.523	0.000	Signifikan

Sumber: Data primer 2012

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa hasil analisis dengan uji *Spearman Rank* yaitu 0.523 dan diperoleh nilai signifikansi 0,000 ($\text{sig} < 0,05$), maka hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a di terima, artinya ada Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Untuk mengetahui Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta berbasis Maslow dilakukan analisis korelasi secara masing-masing variable kepuasani yang meliputi Fisiologis, Psikologis, Sosial, *Esteem*, dan Aktualisasi.

Tabel 4.8

Hasil analisis korelasi kompensasi dengan kepuasan kerja berbasis Maslow di RS
PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

No	Variabel	(r)	P value
1	Kompensasi dengan Fisiologis	0.540	0.000
2	Kompensasi dengan Psikologis	0,374	0,003
3	Kompensasi dengan Sosial	0,389	0,002
4	Kompensasi dengan <i>Esteem</i>	0,399	0,001
5	Kompensasi dengan Aktualisasi	0,360	0,004

Sumber : data primer

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa yang paling berhubungan adalah Kompensasi dengan Fisiologis terdapat hubungan yang signifikan antara didapatkan nilai P value = $0,000 < \alpha 0,05$. Di mana Kompensasi dengan Fisiologis menunjukkan arah hubungan yang positif.

PEMBAHASAN

Kompensasi Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden atau sebanyak 56 orang (90,3%). Berdasarkan jawaban pada item pernyataan kuisioner penelitian sebagian besar berada pada kategori sedang tetapi ada juga jawaban yang belum sesuai dengan keinginan perawat, hal ini disebabkan karena kompensasi yang diberikan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta tidak sepenuhnya memenuhi keinginan perawat. Adapun item pernyataan kuisioner pada masing-masing pernyataan yang rata-rata menjawab dengan skor 1 (sangat tidak setuju) dan skor 2 (tidak setuju) yaitu terdapat pada item pernyataan kuisioner pada aspek *insentif*, yaitu pada item pernyataan nomor 1 sebanyak 47 (75.8%) responden tentang kesesuaian pendapatan yang diterima oleh perawat, 27 (43.5%) responden berada pada item pernyataan nomor 2 tentang besarnya insentif yang diterima oleh perawat, dan 39 (62.9%) responden berada pada item pernyataan nomor 3 tentang kesesuaian antara besarnya insentif terhadap beban kerja, tanggung jawab dan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh perawat.

Pada aspek tunjangan karyawan terdapat pernyataan yang rata-rata menjawab dengan skor 1 (sangat tidak setuju) dan skor 2 (tidak setuju) yaitu sebanyak 33 (53.2%) responden berada pada item pernyataan nomor 8 berisi tentang hari libur yang dimiliki perawat, 38 (61.2%) responden berada pada item pernyataan nomor 16 berisi tentang kesesuaian antara pendapatan perawat dengan tempat tinggal yang dimiliki, 39 (62.9%) responden berada pada item pernyataan nomor 17 tentang bantuan yang diberikan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta terhadap perawat yang ingin melanjutkan sekolah/kuliah, dan 28 (45.1%) responden berada pada item pernyataan nomor 19 tentang kondisi tempat parkir yang aman dan nyaman bagi perawat.

Berdasarkan hasil dari item pernyataan di atas terdapat masih banyak responden yang merasa kompensasi yang diterimanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, hal ini bisa menyebabkan kepuasan kerja perawat menurun dan berdampak pada kualitas kerja perawat yang dapat dilihat dari ketidakhadiran (*absentism*), kepuasan pasien terhadap pelayanan menurun, keluarnya perawat dari pekerjaannya (*turn over*) serta adanya perilaku penyimpangan ditempat kerja misalnya dengan menjelajah internet saat jam kerja, atau membawa pulang persediaan di tempat kerja untuk penggunaan pribadi, dan lain sebagainya (Robbins, 2008).

Menurut perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta bahwa kompensasi yang diberikan belum memenuhi kebutuhan dan harapan perawat. Sedangkan pihak rumah sakit sudah menyediakan kompensasi finansial tidak langsung dalam bentuk tempat parkir, kendaraan, loker, musholla, dan lain-lain. Hal ini sesuai dengan teori kompensasi menurut Simmamora (2004), bahwa komponen kompensasi bukan berupa finansial langsung saja tetapi ada juga kompensasi finansial tidak langsung yaitu berupa fasilitas kendaraan, ruang kantor, tempat parkir, asuransi, juga bayaran diluar jam kerja seperti liburan, cuti tahunan dan lain sebagainya.

Hal ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwaa (2006), menyatakan ada hubungan positif antara pemberian insentif, baik berupa uang maupun berupa jaminan sosial dengan kepuasan kerja karyawan, walaupun hubungan tersebut hanya sedang dan lemah. Hal ini juga sejalan dengan pendapat kartono (2005), yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak saja tergantung dari uang yang diterimanya tetapi dari kompensasi lain yang bukan berupa uang, antara lain : sekuritas fisik, jaminan sosial, jaminan kesehatan, kondisi kerja yang baik, fasilitas tempat tinggal yang menyenangkan, promosi jabatan, status sosial yang tinggi, martabat diri, prestasi sosial, respek dan lain-lain.

Kepuasan Kerja Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian tentang kompensasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat sebagian besar berada dalam kategori baik yaitu sebanyak 33 (53.2%) responden. Hal tersebut terlihat dari masing-masing pernyataan yang rata-rata menjawab dengan skor 4 (puas) yaitu pada item pernyataan nomor 3 sebanyak 38 (61.2%) responden yang berisi tentang perhatian institusi rumah sakit terhadap penampilan, 40 (64.5%) responden berada pada item pernyataan nomor 9 tentang perhatian institusi rumah sakit terhadap perawat, dan sebanyak 39 (62.9%) responden berada pada item pernyataan nomor 13 yaitu kesesuaian antara pekerjaan dengan latar belakang pendidikan perawat.

Wuryanto (2010) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan wujud dari persepsi karyawan yang tercermin dalam sikap dan terfokus pada perilaku karyawan pada pekerjaannya. Hasibuan (2003), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan sikap mencintai pekerjaannya yang dinyatakan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa yang adil dan layak dengan pelaksanaan pekerjaannya. Hal ini merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja untuk mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Secara umum dari hasil penelitian tentang kepuasan kerja perawat berada dalam kategori baik tetapi masih ada beberapa jawaban pada item pernyataan kuisioner yang menjawab dengan skor 1(sangat tidak puas) dan 2 (tidak puas), hal ini dapat dilihat dari jawaban pada masing-masing item pernyataan kuisioner. Sebanyak 42 (67.7%) responden berada pada item pernyataan nomor 2 tentang kebutuhan akan pangan di instansi rumah sakit, 18 (29.0%) responden berada pada item pernyataan nomor 6 tentang fasilitas penunjang seperti kamar mandi, tempat parkir dan kantin, 22 (35.4%) responden berada pada item pernyataan nomor 7 tentang kondisi ruangan kerja terutama berkaitan dengan ventilasi udara, kebersihan dan kebisingan, dan 22 (35.4%) responden berada pada item pernyataan nomor 19 tentang kesempatan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil jawaban pada item pernyataan kuisioner diatas masih ada perawat yang kepuasan kerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dapat berdampak pada produktivitas kerja perawat menurun, terjadinya putaran karyawan, kehilangan tenaga-tenaga terampil dan berkemampuan tinggi serta akan kalah bersaing dipasaran tenaga kerja.

Hal ini didukung pendapat Robbins (2006) dan Blum dalam Arifin (2004) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya berupa kesesuaian penghargaan yang diterima dengan penghargaan yang seharusnya diterima menurut perhitungannya sendiri dimana kepuasan kerja dipengaruhi interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya.

Dari data kepuasan kerja diatas yang dilihat berdasarkan item pernyataan sebaiknya RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta membuat kebijakan terkait tentang perhatian, kebutuhan akan pangan, memberikan kesempatan pada perawat yang prestasinya baik untuk mendapatkan jabatan yang sesuai serta rumah sakit hendaknya memperhatikan kondisi lingkungan tempat kerja agar perawat memiliki motivasi kerja yang berdampak pada kepuasan kerja perawat.

Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Berdasarkan tabel 4.6 tentang tabulasi silang antara hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta di atas diketahui bahwa, 5 orang (8.1%) responden dengan kompensasi perawat tinggi dan kepuasan perawat berada pada kategori baik dan yaitu 5 orang (8.1%) responden yang kompensasi sedang dan kepuasan terbanyak adalah kategori cukup baik yaitu 23 orang (37,1%) responden yang kompensasi perawat rendah dan kepuasan terbanyak adalah kategori cukup baik yaitu 1 orang (1.6%).

Hasil analisis dapat diketahui bahwa hasil analisis dengan uji *Spearman Rank* yaitu 0.523 dan diperoleh nilai signifikansi 0,000 ($\text{sig} < 0,05$), maka hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a di terima, artinya ada Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Pada penelitian Novalia (2008), terdapat hubungan yang positif dengan hasil P value < dari α 0,05. Dengan keeratan hubungan sedang ($r=0,596$) antara kompensasi dengan kepuasan kerja perawat RSU Indrasari Rengat provinsi Riau. Hal ini menunjukkan arah hubungan yang positif yang berarti semakin besar kompensasi yang diterima maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Penelitian Djati, (2003), terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan karyawan, komitmen karyawan pada organisasi dan prestasi kerja lebih spesifik dimana ditemukan bahwa kepuasan karyawan pada kompensasi memang mempunyai pengaruh positif yang signifikan

terhadap komitmen karyawan pada organisasi begitu juga komitmen karyawan pada organisasi berpengaruh terhadap kecakapan karyawan pada pekerjaan.

Hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja berbasis teori maslow.

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa komponen kepuasan yang paling berhubungan adalah Kompensasi dengan Fisiologis terdapat hubungan yang signifikan didapatkan nilai $P \text{ value} = 0,000 < \alpha 0,05$. Di mana Kompensasi dengan Fisiologis menunjukkan arah hubungan yang positif. Hal ini sesuai dengan teori Siagian (2004), Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan tingkat pertama, merupakan kebutuhan untuk kelangsungan hidup (*basic physical needs*). Seseorang harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya. Setelah kebutuhan pokok terpenuhi, mereka menginginkan kebutuhan rasa aman dan jaminan (*safety and security needs*). Perwujudan yang nyata dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan-kebutuhan pokok manusia seperti sandang, pangan dan perumahan. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar bukan saja karena setiap orang membutuhkannya terus menerus sejak lahir hingga ajalnya, akan tetapi juga karena tanpa pemuasan sebagai kebutuhan tersebut seseorang tidak dapat dikatakan hidup secara normal. Berbagai kebutuhan fisiologis itu berkaitan dengan status manusia sebagai insan ekonomi. Kebutuhan itu bersifat universal dan tidak mengenal batas geografis, asal usul, tingkat pendidikan, status sosial, pekerjaan atau profesi, umur, jenis kelamin dan faktor-faktor lainnya yang menunjukkan keberadaan seseorang.

Maslow mendefinisikan pemenuhan potensi dan keterampilan. Orang-orang yang ambisius dan berkeyakinan tinggi akan mencari dan menemukan peluang untuk dirinya sendiri. Saat ini individu pada semua level organisasi baik didorong oleh ambisi maupun tidak harus mengakui pentingnya untuk meningkatkan keterampilan dan terus menerus mengembangkan karirnya dalam rangka proses aktualisasi diri.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuisioner, penelitian akan lebih baik apabila disertai dengan melakukan wawancara secara mendalam.

2. Pengisian kuisioner tidak ditunggu oleh peneliti maupun asisten peneliti, sehingga kemungkinan adanya saling mempengaruhi antara responden. Oleh karena itu dapat mempengaruhi hasil penelitian ini.
3. Peneliti dalam membagikan kuisioner tidak langsung kepada responden, namun melalui bagian diklat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta karena kebijakan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Sebagian besar responden atau sebanyak 56 orang (90,3%) kompensasi perawat termasuk dalam klasifikasi sedang.
2. Sebagian besar Kepuasan Kerja Perawat dalam kategori baik sebanyak 33 orang (53.2%).
3. Ada hubungan antara Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Hasil analisis dengan uji *Spearman Rank* yaitu 0.523 dan diperoleh nilai signifikansi 0,000 ($\text{sig} < 0,05$).

SARAN

1. Bagi RS PKU Muhammadiyah
 - Bagi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta diharapkan dapat membuat kebijakan tentang pembagian insentif dan tunjangan serta membuat kebijakan terkait tentang perhatian, kebutuhan akan pangan, memberikan kesempatan pada perawat yang prestasinya baik untuk mendapatkan jabatan yang sesuai serta rumah sakit hendaknya memperhatikan kondisi lingkungan tempat kerja agar perawat memiliki motivasi kerja yang berdampak pada kepuasan kerja perawat.
 - Diharapkan bagi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta agar kebijakan mengenai prosedur penelitian terutama penelitian yang menggunakan kuisioner yang berhubungan langsung dengan perawat agar peneliti diijinkan melakukan penelitian langsung kepada perawat.
2. Bagi peneliti berikutnya

Untuk penelitian selanjutnya, peneliti diharapkan untuk melakukan penelitian tingkat kepuasan kerja perawat terhadap faktor-faktor diluar kompensasi insentif dan tunjangan

karyawan yang belum tercakup dalam penelitian ini misalnya dengan mengganti variable bebas yaitu lingkungan kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Dwaa, S.S, 2006. *Insentif dan Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Papua*, Tesis, Program Pendidikan Pasca Sarjana Magister Manajemen Pelayanan Kesehatan Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta.
- Novalia, 2008. *Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat(Aplikasi Teori Maslow) Di Rumah Sakit Umum Indrasari Rengat Indragiri Hulu Provinsi Riau*, Skripsi Tidak Dipublikasikan, Fakultas Kedokteran Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Robbins, S.P, 2003 *Prilaku Organisasi*, Edisi Indonesia, Indeks kelompok Gramedia, Jakarta.
- RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, 2011. Laporan Kegiatan RS PKU Muhammadiyah Tahun 2011. Yogyakarta
- Siagian, S..P., 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi , Cet. 19, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Simmamora, H., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiono, 2006. *Statistika untuk Penelitian*, Afabeta, Bandung.