

KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER KORELASINYA DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT RAWAT INAP RS X

The Correlation between Compensation and Career Development with Job Satisfaction of Inpatient Nurses: A Study in a Hospital in Jakarta

ABDUL AZIZ¹, ROSIDAWATI²

^{1,2} POLITEKNIK KESEHATAN KEMENTERIAN KEMENKES JAKARTA III
Jl. Arteri Jorr Jatiwarna No.15, RT.001/RW.009,
Jatiwarna, Kec. Pd. Melati, Kota Bks,
Jawa Barat 17415
e-mail az.mandiri@yahoo.com

DOI: 10.35451/jkf.v5i2.1550

Abstrak

Dengan bekerja pada tempat kerja atau organisasi dalam waktu yang singkat atau lama akan dapat menimbulkan kepuasan kerja yang secara langsung atau tidak langsung akan memberikan dampak baik pada pekerjaan. Kepuasan kerja perawat merupakan hal yang sangat penting untuk terwujudnya loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasinya dalam menjalankan tugas sehari-hari di rumah sakit atau layanan kesehatan lainnya. Berbagai factor dapat meningkatkan kepuasan kerja pada berbagai bidang pekerjaan termasuk bidang perawat. Dari berbagai faktor tersebut termasuk diantaranya adalah kompensasi dan pengembangan karir. Jenis penelitian yang dilakukan adalah dengan metode penelitian korelasional dengan pendekatan *cross sectional* ini dilakukan uji kolerasi antara kompensasi dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja dari perawat di Rumah Sakit X. Uji korelasi dengan uji regresi linier dari hasil jawaban kuesioner dari 25 orang perawat yang menjadi responden penelitian. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif dari kedua variable dependen (kompensasi dan pengembangan karir) dengan kepuasan kerja dengan nilai $p= 0,000$ dan pada analisis parsial diperoleh nilai $p=0,000$ untuk kompensasi dan $p= 0,027$ untuk pengembangan karier. Berdasarkan hasil diatas dari kedua faktor tersebut kompensasi merupakan faktor yang lebih kuat pengaruhnya terhadap kepuasan kerja perawat jika dibanding dengan faktor pengembangan karir. Atas hal tersebut diharapkan para pimpinan rumah sakit dapat mengembangkan sistim kompensasi yang baik dalam tata kelolanya.

Kata Kunci: Kompensasi, Pengembangan Karir, Menuju Kepuasan Kerja

Abstract

Working in a workplace or organization for a short or long time can lead to job satisfaction which will directly or indirectly have a good impact on work. Nurse job satisfaction is very important for the realization of high loyalty to work and the organization in carrying out daily tasks in hospitals or other health services. Various factors can increase job satisfaction in various fields of work including the field of nursing. These factors include compensation and career development. The type of research conducted was a correlational research method with a cross sectional approach. This correlation test was carried out between compensation and career development and job satisfaction of nurses at X Hospital. Correlation test with linear regression test from the results of questionnaire answers from 25 nurses who were research respondents . The results showed that there was a positive correlation between the two dependent variables (compensation and career development) with job satisfaction with a value of $p = 0.000$ and the partial analysis obtained a value of $p = 0.000$ for compensation and $p = 0.027$ for career development. Based on the above results of the two factors, compensation is a factor that has a stronger influence on nurse job satisfaction when compared to career development factors. For this reason, it is expected that hospital leaders can develop a good compensation system in their management.

Keywords: *Compensation and Career Development Towards Job Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Dengan bekerja pada tempat kerja atau organisasi dalam waktu yang singkat atau lama akan dapat menimbulkan kepuasan kerja yang secara langsung atau tidak langsung akan memberikan dampak baik pada pekerjaan. Untuk hal seperti itu salah satu cara yang dapat dilakukan adalah pengembangan diri dari karyawan sehingga tingkat kepuasan kerja menjadi baik, serta positif dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal. (Aamodt, 2007)

Peningkatan kepuasan kerja perawata di rumah sakit penting untuk terwujudnya pelayanan rumah sakit yang prima dan dapat diandalkan. Dengan kata lain, peningkatan kepuasan kerja merupakan bagian dari optimalisasi pencapaian tujuan Rumah Sakit. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap dan komprehensif terhadap makna kepuasan kerja yang merupakan penyebab utama *turnover* karyawan Rumah sakit X dijelaskan berdasarkan beberapa teori. Menurut Schemerhorn, Hunt, Osborne dan Uhl-Bein, 2012 kepuasan kerja hal ini menjelaskan peringkat yang menggambarkan seseorang merasakan nilai positif terhadap pekerjaannya, yaitu suatu sikap yang menggabarkan yang dirasakan seorang karyawan terhadap pekerjaan, rekan dan lingkungan kerja.

Lima komponen dari kepuasan kerja meliputi: Pertama pekerjaan yang menuntut tanggung jawab peranan, minat, kedua supervisi yang memiliki kemampuan, pengetahuan, ketrampilan sehingga dapat memberikan bantuan teknis dan dukungan sosial, ketiga perlakuan baik dengan rekan sekerja keharmonisan sosial dan respek, keempat adanya kesempatan promosi jenjang karier, kelima Upah yang mencukupi. (Amstrong, 2006)

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh suatu tempat kerja terhadap pekerja atas kinerjanya. Pemberian kompensasi merupakan hal yang paling kompleks karena harus memperhatikan beberapa hal baik masa kerja, kinerja, maupun prestasi dari karyawan tersebut. (Mathis obert, dan John. 2006). Dari sekian cara untuk menurunkan angka *turnover* adalah dengan cara pemberian kompensasi kepada pekerja (Mobley, 2011)

Kompensasi untuk pekerja adalah setiap wujud yang dibayarkan atau imbalan atas kinerja yang ditunjukkan oleh pekerja tersebut. Ada pembayaran dalam bentuk uang tunai atau metode lain berupa ; upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, sedangkan yang tidak dalam bentuk tunai seperti asuransi dan liburan yang merupakan vasilitas dari perusahaan.(Desller, 1998)

Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan oleh tempat kerja sehingga memperoleh pekerja yang sesuai kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Pengembangan karir merupakan kesempatan bagi pekerja memperoleh posisi jabatan yang lebih tinggi dalam hirarki organisasi. Mondy (2008). Pengembangan karir adalah proses aktif atau disengaja seseorang dan sadar

akan atribut yang berhubungan dengan karir perseoarangan secara berjenjang (Desler, 1998).

Karir adalah semua pekerjaan serta imbalan kontribusi yang diberikan tempat kerja terhadap pekerja atas prestasinya dalam bentuk ; jabatan, status yang meningkat, maupun penghargaan dari perusahaan (Mobley, 2011).

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif *Cross Sectional* dengan proses pengambilan data dilakukan secara bersama antara variabel bebas yaitu kompensasi, pengembangan karier dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit X dengan sampel 55 perawat rawat inap

3. HASIL PENELITIAN

Tabel 3.1
Distribusi Kompensasi dan Pengembangan Karier Perawat

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.385	3.584		2.060	.043
	Kompensasi	.406	.067	.480	6.026	.000
	Pengembangan Karier	.383	.073	.419	5.266	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_kerja

Persamaan Regresi Linear Berganda: $Y = 7.385 + 0.406 X_1 + 0.383X_2$. : Konstanta (a) = 7.385 yang berarti, tanpa perlu adanya Variabel (X_1), dan (X_2) dimana Variabel (Y) sudah memiliki nilai sebesar 7.385. Koefisien regresi X_1 (b_1) = 0.406 Artinya, dimisalkan saja nilai Variabel (X_1) sebesar 1, maka akan memberikan tambahan pada Variabel (Y) sebesar 0.406 karena merupakan hasil perkalian antara 0.406 dengan X_1 yang dimisalkan bernilai 1. Koefisien regresi X_2 (b_2) = 0.383, Artinya, dimisalkan saja nilai Variabel (X_2) sebesar 1, maka akan memberikan tambahan pada variabel (Y) sebesar 0.383 karena merupakan hasil perkalian antara 0.383 dengan X_2 yang dimisalkan bernilai 1. Hasil statistik membuktikan bahwa hipotesis yang telah diajukan, menunjukkan beberapa hipotesis terbukti memiliki pengaruh dan signifikan. Adapun hasil penelitiannya adalah sebagai berikut:

1).Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja.

Pengujian hipotesis pertama menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif antara variable (X_1) terhadap variable terikat (Y), dengan demikian korelasi antara dengan kepuasan kerja cukup positif, artinya makin baik kompensasi maka makin tinggi kepuasan kerja. hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{Hitung} > t_{Tabel}$, $6.026 > 1.990$ maka H_{o1} ditolak, dan untuk H_{a2} diterima artinya, ada pengaruh (X_1) terhadap (Y), sebesar 39 % Variabel (Y) sangat ditentukan oleh (X_1). Sedangkan sisanya 61 % berasal dari faktor lain yang belum dapat dilakukan penelitian, angka r menunjukkan bahwa korelasi kompensasi (X_1) dengan (Y) adalah 0,568. Angka 0,568 memperlihatkan korelasi kuat, dengan nilai signifikansi $p = 0,000 < \alpha = 0,05$. Yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis kedua menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif antara variabel (X_2) terhadap variable terikat (Y), ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara pengembangan karier dengan kepuasan kerja positif, artinya makin baik pengembangan karier maka makin tinggi kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{Hitung} > t_{Tabel}$, $5.266 > 1.990$ maka H_{o1} ditolak, sedangkan H_{a2} diterima artinya, ada pengaruh variabel (X_2) terhadap variable dependen (Y) sebesar 37,5% Variabel Dependen (Y) ditentukan oleh variabel (X_2). Sedangkan sisanya 62,5% berasal dari faktor lain yang belum diteliti dengan nilai signifikansi $p = 0,000 < \alpha = 0,05$. Yang berarti pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan berupa pernyataan ; terdapat pengaruh langsung positif variable (X_1) terhadap variable dependen (Y), ini mentakan bahwa korelasi antara kompensasi dengan kepuasan kerja cukup bermakna, artinya semakin baik kompensasi mengakibatkan semakin tinggi kepuasan kerja perawat di Rumah sakit X

Hasil ini selaras dengan (Akmal, Akhwanul dan Ihda Tamini, 2015,h.67-68). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan*. Jurnal Bisnis. Hasil penelitian Lebih lanjut pada variabel kompensasi memilih setuju (S) 1956 (64,1%) dari jumlah tersebut pertanyaan pada indikator tunjangan transport memperoleh skor paling tinggi yaitu butir pertanyaan 6 sebesar 5,37%, berikutnya indikator tunjangan kesejahteraan memperoleh

skor paling tinggi yaitu butir pertanyaan 13 sebesar 5,64% tercermin pada tunjangan transport yang diterima saat ini belum cukup memuaskan, tunjangan remunerasi yang diterima saat ini kurang memuaskan, dua permasalahan tersebut harus dapat diselesaikan dengan mencari jalan keluar agar perawat rawat inap RS X dapat meningkat kepuasan..Selain itu pihak manajemen perlu memperhatikan temuan dalam penelitian mengenai kepuasan perawat RS X dengan memperhatikan dan tindak lanjut kepuasan kerja perawat pada penelitian ini tercermin persepsi perawat Lebih lanjut yang memilih setuju (S) 1704 (58,1%) dari jumlah tersebut pertanyaan pada indikator supervisi memperoleh skor paling tinggi yaitu butir pertanyaan 9 sebesar 3,82% yaitu kepala ruangan saya tidak memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, permasalahan ini seharusnya menjadi perhatian bahwa, dalam pengembangan kompetensi perawat, setiap perawat diberikan kesempatan yang sama dalam pengembangan kompetensi tanpa adanya diskriminatif didalam pengembangan kompetensi melalui pendidikan formal dan informal sehingga kompetensi perawat update mengikuti perkembangan asuhan keperawatan.

Berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif antara pengembangan karier (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y), ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara pengembangan karier dengan kepuasan kerja positif, artinya makin baik pengembangan karier maka makin tinggi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan tahun

2017 tentang Pengaruh kompensasi finansial dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja perawat yang dimediasi oleh motivasi kerja pada rumah sakit bina kasih pekanbaru.

Hasil penelitian permasalahan yang dihadapi RS X Jakarta menurut persepsi perawat berkaitan dengan besarnya pengaruh pengembangan karier Lebih lanjut yang memilih setuju (S) 2424 (73,3%) dari jumlah tersebut pertanyaan pada indikator kualifikasi memperoleh skor paling tinggi yaitu butir pertanyaan 5 sebesar 5,08%, berikutnya indikator proses kenaikan jenjang karier memperoleh skor paling tinggi yaitu butir pertanyaan 7 sebesar 4,96 %, dan indikator kesempatan kenaikan jenjang karier yaitu pertanyaan 13 sebesar 5,68%, tercermin pada pengembangan karier di RS tidak sesuai peraturan perjenjangan yang berlaku standar nasional, proses kenaikan jenjang karier di RS ini tidak sesuai dengan keahlian perawat, Proses kenaikan jenjang karier di RS ini belum sesuai dengan kompetensi perawat. Permasalahan yang dihadapi oleh perawat rawat inap RS X dicarikan solusi yaitu berkenaan dengan permasalahan kualifikasi jenjang karier menjadi tugas kepala bidang keperawatan untuk melakukan kualifikasi jenjang perawat menggunakan pendekatan sesuai Permenkes No.40 Tahun 2017. Proses kenaikan jenjang karier perawat, menjadi tugas kepala bidang keperawatan membuat panduan dalam proses kenaikan jenjang karier berdasarkan keahlian yang dimiliki perawat, bahkan bukan hanya pada keahlian namun lebih dari berdasarkan kompetensi yang dimiliki perawat dengan melakukan asesment kompetensinya mulai dari pengetahuan, ketrampilan, serta perilakunya

5. KESIMPULAN

1. Pengujian hipotesis pertama menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif antara kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y), ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara kompensasi dengan kepuasan kerja cukup positif, artinya makin baik kompensasi maka makin tinggi kepuasan kerja

2. Pengujian hipotesis kedua menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif antara pengembangan karier (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y), ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara pengembangan karier dengan kepuasan kerja positif, artinya makin baik pengembangan karier maka makin tinggi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Aamodt, M.G. 2007, Industrial Organizational Psychology an Applied Approach 5th ed. USA: Thomson Wodsworth, p 363.

Armstrong, Michael. 2006. A Handbook of Human Resource Management Practice Edition. London: Kogan Page

Gunawan, Andri (2017). Pengaruh kompensasi finansial dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja perawat yang dimediasi oleh motivasi kerja pada rumah sakit bina kasih pekanbaru.

Akmal, Akhwanul dan Ihda Tamini. 2015. Pengaruh Kompensasi terhadap. Kepuasan Kerja Karyawan

Dessler, Gary.(1998) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Indeks.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber. Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba.

Mobley, W. H. 2011. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa: Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.

Mondy R Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:

Erlangga. Robbins dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi, Schermerhorn, Jr. J. R., Osborn, R.N., Uhl-Bien, M., Hunt, J.G. (2012). Organizational Behavior, 12 th edition. New Jersey: John Wiley & Sons.