



PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PARAMEDIS PERAWAT

Gianita Yulia Lestari

Magister Manajemen Rumah Sakit Pascasarjana Universitas Islam Bandung, Indonesia

A B S T R A K

Observasi peneliti di lapangan menemukan terdapat keluhan – keluhan pegawai mengenai beban kerja dan kompensasi yang dilaksanakan di RSUD Soreang serta kurangnya kepuasan kerja pegawai di RSUD Soreang. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kompensasi yang diberikan kepada paramedis perawat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui beban kerja yang terjadi di RSUD Soreang Kabupaten Bandung. Metode penelitian yang digunakan yakni analisis regresi yakni untuk menilai pengaruh antara variabel. Responden diambil secara acak sederhana dengan jumlah sampel 99 orang. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini akan menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan kuat. Selanjutnya variabel kompensasi berpengaruh signifikan kuat kepada kepuasan kerja. Sedangkan secara simultan terdapat pengaruh cukup kuat.

Kata kunci : Beban Kerja; Kompensasi; Kepuasan Kerja; Paramedis Perawat.

A B S T R A C T

Observations by researchers in the field found that there were employee complaints regarding the workload and compensation carried out at the Soreang Hospital and the lack of employee job satisfaction at the Soreang Hospital. Workload affects the compensation given to paramedics. The purpose of this study was to determine the workload that occurs in Soreang Hospital, Bandung Regency. The research method used is regression analysis, namely to assess the influence between variables. Respondents were taken at simple random with a sample of 99 people. The research instrument used a workload, compensation and job satisfaction questionnaire. This research will use multiple linear regression test. The results of the study show that workload on job satisfaction has a significant and strong relationship. Furthermore, the compensation variable has a significant strong effect on job satisfaction. Meanwhile, simultaneously there is a fairly strong influence.

Keywords : Workload; Compensation; Job Satisfaction; Paramedic Nurse.

© 2022 SCHEMA – Journal of Psychological Research. All right reserved.

A. Pendahuluan

Salah satu tempat pelayanan kesehatan masyarakat adalah rumah sakit, yaitu institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan secara perorangan secara paripurna, serta merupakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat yang dipengaruhi oleh kemajuan teknologi, perkembangan ilmu kesehatan, dan sosial ekonomi sesuai dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 tahun 2009.

Dewasa ini banyak terjadi keluhan mengenai rumah sakit keluhan muncul tidak hanya dari pasien sebagai orang yang menerima pelayanan tetapi pegawai yang bekerja di rumah sakit itu sendiri, hal yang paling sering dikeluhkan oleh pegawai yaitu mengenai tingginya beban kerja pegawai dirumah sakit tersebut dan ketidak sesuaian dengan imbalan yang diterima.

Fenomena yang telah penulis amati pada RSUD Soreang Kabupaten Bandung Berdasarkan studi pendahuluan di RSUD Soreang pada hari Rabu, tanggal 7 Juli 2017 didapatkan peningkatan kunjungan pasien yang cukup signifikan baik di IGD, rawat inap dan rawat jalan.

Keluhan yang di rasakan pegawai kurangnya kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawai rumah sakit khususnya perawat karena beban kerja yang dianggap berlebihan.

Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai akan terjadi bila, beban yang diterima selama ini oleh para pegawai akan sebanding dengan kompensasi yang di dapat, baik itu kompensasi yang langsung maupun tidak langsung. Semakin sesuai maka pegawai akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai hal ini akan sejalan dengan kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat khususnya dalam penelitian ini adalah paramedis perawat.

Dalam menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, salah satu profesi yang memiliki peranan penting dalam melayani pasien adalah perawat. Sikap seorang perawat sangat berpengaruh terhadap kesembuhan pasien. Profesi perawat merupakan salah satu ujung tombak dalam pelayanan di Rumah Sakit, dikarenakan profesi perawat selalu berinteraksi secara langsung kepada pasien, keluarga pasien, dokter serta tenaga kerja lainnya. Profesi perawat menurut Depkes RI (2007), adalah seseorang yang telah melewati tahapan pendidikan untuk turut serta merawat dan menyembuhkan orang yang sakit, melakukan pencegahan penyakit yang dilaksanakannya sendiri atau dibawah pengawasan serta usaha rehabilitasi.

Kurang adanya evaluasi manajemen RSUD Soreang terhadap penilaian beban kerja, seharusnya dengan data yang didapat bahwa jumlah kunjungan pasien yang terus meningkat tiap tahunnya tetapi penilaian beban kerja tetap disamakan dengan beberapa tahun sebelumnya yang akan mempengaruhi kompensasi yang diterima sehingga kurangnya kepuasan kerja pegawai RSUD Soreang.

RSUD Soreang harus dapat mempertahankan posisinya sebagai rumah sakit yang terus berkembang di industri perumahan terutama di era BPJS. Serta agar pihak manajemennya mendapatkan sebuah masukan, mengenai pengembangan yang perlu dilakukan dalam meningkatkan pelayanan. Berdasarkan fenomena diatas dan belum pernah adanya penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Soreang membuat penulis ingin melakukan sebuah penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Paramedis perawat (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Soreang Kabupaten Bandung).

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan yakni analisis regresi yakni untuk menilai pengaruh antara variabel. Populasi pada penelitian ini adalah paramedis perawat RSUD Soreang yang telah menyetujui untuk ikut dalam penelitian. Subjek dalam penelitian ini adalah perawat paramedis RSUD Soreang. Tehnik sampel pada penelitian ini adalah simple random sampling. Besar sampel akan dihitung menggunakan rumus slovin. Sampel yang dibutuhkan penelitian ini berdasarkan perhitungan estimasi proporsi adalah 99 orang pegawai RSUD Soreang yang terdiri dari perawat IGD 10 orang, perawat rawat inap 68 orang serta perawat rawat jalan 21 orang.

Pengambilan subyek penelitian ini didasarkan oleh perawat merupakan salah satu komponen rumah sakit yang paling sering berinteraksi dengan pasien. Ditambah lagi era BPJS ini tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat. Untuk itu penelitian ini dilakukan untuk menilai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Soreang secara parsial maupun simultan.

C. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan analisis dan tanggapan pegawai terhadap beban kerja :

Tabel 1. Analisis per Dimensi Beban Kerja

| No. | Dimensi | Rata-rata | Klasifikasi |
|------------------|------------------|-------------|--------------|
| 1 | Faktor Fisik | 2.67 | Cukup |
| 2 | Organisasi | 2.75 | Cukup |
| 3 | Lingkungan Kerja | 2.83 | Cukup |
| 4 | Faktor Somatis | 2.71 | Cukup |
| 5 | Faktor Psikis | 2.77 | Cukup |
| Rata-rata | | 2.74 | Cukup |

Berdasarkan hasil tabel diatas. Nilai rata-rata yang didapat tiap dimensi beban kerja yang diperoleh sebesar 2.74 serta berada pada kategori cukup, artinya bahwa perawat menilai cukup atas beban kerja yang diberikan rumah sakit.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti berkaitan dengan beban kerja yang diterima perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Soreang, yaitu masih timbulnya keluhan-keluhan mengenai jumlah beban kerja yang terus meningkat seiring dengan peningkatan jumlah pasien setiap tahunnya terutama di era BPJS ini. Peningkatan terjadi pada instalasi gawat darurat, rawat jalan dan rawat inap.

Permasalahan utama yaitu kurangnya evaluasi bahwa beban kerja yang diterima karyawan terus meningkat tetapi skoring terhadap beban kerja tidak berubah setiap tahunnya. Inilah yang membuat timbulnya suatu keluhan dari para pegawai. Yaitu menurunnya rasa kepuasan. Karena perhitungan kompensasi salah satunya didapat dari skoring beban kerja.

Beban kerja perawat RSUD Soreang didapat dari jumlah aktivitas yang sedang dikerjakan pada jam kerja, kaitan antara waktu yang dapat diselesaikan dalam mengerjakan suatu hal dan Proporsi waktu kerja.

Hasil pemetaan responden mengenai beban kerja hasilnya seluruh pertanyaan kuesioner berada pada kategori cukup dalam memberikan posisinya terhadap beban kerja yang didapat, sehingga hasil tersebut dapat berimplikasi terhadap kuesioner kepuasan kerja. Posisi jawaban yang cukup menggambarkan bahwa pegawai RSUD Soreang masih merasakan bahwa suatu sistem yang mengatur beban kerja pegawai masih dalam batas kewajaran tetapi hal tersebut sewaktu – waktu dapat berakibat turunnya kepuasan kerja yang mengakibatkan menurunnya kualitas pelayanan sebagai timbul dampak beban kerja yang kurang diperhatikan. Berdasarkan analisis dan tanggapan pegawai terhadap kompensasi:

Tabel 2. Analisis per Dimensi Kompensasi

| No. | Dimensi | Rata-rata | Klasifikasi |
|------------------|---------------|-------------|--------------|
| 1 | Finansial | 2.83 | Cukup |
| 2 | Non Finansial | 2.81 | Cukup |
| Rata-rata | | 2.82 | Cukup |

Berdasarkan hasil tabel diatas nilai rata-rata yang didapat tiap dimensi kompensasi yang diperoleh adalah sebesar 2.82 serta berada pada kategori cukup, artinya bahwa perawat menilai cukup atas kompensasi yang selama ini diberikan rumah sakit.

Berdasarkan hasil analisis bahwa kompensasi yang diterima oleh seluruh pegawai RSUD Soreang sesuai dengan peraturan Bupati Nomor 43 tahun 2009.

Dalam upaya peningkatan kepuasan pegawai khususnya paramedis perawat terdiri dari kompensasi finansial maupun contohnya adalah gaji, upah dan insentif. Kompensasi nonfinansial terdiri dari tunjangan, asuransi, promosi jabatan dan pengakuan karya. Pada dasarnya dalam menerapkan penentuan kompensasi yang diberikan pihak rumah sakit kepada karyawannya yaitu dengan penentuan skoring, penilaian tersebut berdasarkan dari beban kerja, status kepegawaian, jabatan, golongan, pendidikan dll.

Pemetaan jawaban responden terhadap kompensasi hasilnya adalah pegawai RSUD Soreang masih merasakan kompensasi yang masih belum dirasakan baik, karena seluruh pertanyaan kuesioner mengenai kompensasi masih pada posisi cukup terhadap pertanyaan – pertanyaan yang diajukan. Hal tersebut mungkin dapat timbul dari adanya rasa ketidakadilan kompensasi, tidak transparansinya keuangan yang dikelola manajemen, ketidakpercayaan diri seorang pegawai untuk melakukan komunikasi terkait mengenai kompensasi yang diterima masih belum berada di posisi yang cukup baik. Berdasarkan analisis dan tanggapan pegawai terhadap kepuasan kerja:

Tabel 3. Analisis per Dimensi Kepuasan Kerja.

| No. | Dimensi | Rata-rata | Klasifikasi |
|------------------|-------------------|-------------|--------------|
| 1 | Faktor Intrinsik | 2.96 | Cukup |
| 2 | Faktor Ekstrinsik | 2.81 | Cukup |
| Rata-rata | | 2.68 | Cukup |

Berdasarkan hasil tabel diatas nilai rata-rata yang didapat tiap dimensi kepuasan kerja yang diperoleh sebesar 2.68 serta berada pada kategori cukup, artinya bahwa perawat menilai cukup atas kepuasan kerja. Saat ini penilaian kepuasan kerja yang dilakukan oleh rumah sakit dilakukan oleh tim renumerasi yaitu tim yang menghitung jasa pelayanan pegawai.

Keluhan mengenai kepuasan kerja pegawai didapat dari hasil wawancara kepada karyawan dan kepala kepegawaian. Pegawai merasa kurang puas karena pelayanan yang mereka berikan tidak sesuai dengan beban kerja yang didapat.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa hipotesis kerja (H_a) secara statistik menunjukkan angka regresi sebesar 0.501. Hal tersebut menandakan bahwa kedua variabel beban kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja yang tergolong cukup kuat. Beban kerja dan kompensasi secara tidak langsung memiliki keterkaitan secara definisi.

D. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kuat antara beban kerja dengan kepuasan kerja paramedis perawat di RSUD Soreang Kabupaten Bandung, terdapat pengaruh signifikan kuat antara kompensasi dengan kepuasan kerja paramedis perawat di RSUD Soreang Kabupaten Bandung dan Kepuasan kerja paramedis perawat di RSUD Soreang Kabupaten Bandung, dan secara simultan terdapat pengaruh signifikan cukup kuat antara beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja paramedis perawat di RSUD Soreang Kabupaten Bandung.

Adapun saran untuk manajemen rumah sakit, jika beban kerja terlalu tinggi, maka hendaknya dikaji kembali oleh pihak manajemen rumah sakit, agar para pegawai khususnya paramedis perawat tidak mengalami kendala dalam menjalankan profesinya. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai hendaknya didasarkan pada nilai jabatan sebagai cerminan dari berat ringannya tugas jabatan, agar terciptanya nilai-nilai keadilan. Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen penting yang mempengaruhi kinerja pegawai terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Diharapkan kepuasan kerja pegawai harus selalu terukur, pihak manajemen rumah sakit disarankan untuk membuat sarana untuk menyalurkan kepuasan pegawai baik melalui angket, kotak saran ataupun melalui media elektronik yang disediakan oleh rumah sakit, agar kepuasan kerja pegawai tetap terukur.

Sedangkan saran untuk peneliti selanjutnya yaitu diharapkan dapat melihat subyek penelitian yang lebih banyak dan menggunakan alat pengukuran lain dalam mengukur kepuasan kerja selain kuesioner.

Daftar Pustaka

- Anwar, P. M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arika. (2011). *Jurnal artikel Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia*. Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit.
- Dessler, G. (2007). *Manajemen Personalialia*. Diterjemahkan oleh : Agus Dharma Edisi ketiga. Jakarta: Erlangga
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendianti, G. N., Somantri, I., & Yudianto, K. (2012). *Gambaran Beban Kerja Perawat Pelaksana Unit Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung*.
- Ilyas, & Yaslis. (2004). *Perencanaan SDM Rumah Sakit, Teori, Metoda dan Formula*. Depok: UI.
- Murty, W. A., & Hundiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *Jurnal The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215-228.

- Mustapha, N. Noraani, & Ghee, W. Y. (2013). Examining Faculty Workload as Antecedent of Job Satisfaction among Academic Staff of Higher Public Education on Kelantan, Malaysia. *Journal Business and Management Horizons*, 1(1), 10-16.
- Noviana, A. (2013). *Hubungan Antara Beban Kerja dan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Puskesmas*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Permendagri RI. (2008). *Tentang Beban Kerja*. Peraturan Menteri Dalam Negeri, Nomor:12/2008.
- Robbin, S. P. (2001). *Organizational Culture and Leadership*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta: STIE Ekonomi YKPN.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota Industrial Center.