

PENGARUH FASILITAS YANG DIDAPAT DAN KOMPENSASI YANG SEIMBANG TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD GUNUNGSITOLI

Des Lastriani Hia, Juanita, Gerry Silaban

Universitas Sumatera Utara, Indonesia

Email: deslastrianihia29@gmail.com

Abstrak

Rumah sakit sebagai sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Tenaga kesehatan di rumah sakit yang paling banyak dan yang paling sering berhadapan dengan pasien adalah perawat. Perawat harus memiliki kinerja yang baik sehingga menjadi salah satu kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan dan kepuasan pasien sebagai konsumen yang merasakan pelayanan dari perawat. Kinerja perawat adalah hasil yang dicapai atau prestasi yang dicapai dalam melaksanakan asuhan keperawatan di rumah sakit. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel fasilitas yang didapat dan kompensasi yang seimbang dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Gunungsitoli Tahun 2020. Metode penelitian adalah survei dengan pendekatan *explanatory research*. Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Desember 2020. Sampel pada penelitian ini adalah 139 orang perawat yang terdiri dari perawat ASN dan perawat BLUD. Dari hasil uji statistik uji korelasi *Pearson Product Moment* diketahui variabel yang memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja yaitu; fasilitas yang didapat ($p = 0.004$) sedangkan variabel kompensasi yang seimbang tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ($p = 0,416$). Rekomendasi dari penelitian ini adalah agar pihak Rumah Sakit Umum Daerah Gunungsitoli selalu memenuhi kebutuhan dan fasilitas untuk perawat yang diperlukan dan mendukung perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

Kata Kunci: Fasilitas, Kompensasi, Kinerja.

Abstract

The hospital is a health facility that provides health services to the community. The most numerous health workers in hospitals and those who often deal with patients are nurses. Nurses must have good performance so that it becomes one of the main keys in improving the quality of health services and patient satisfaction as consumers who feel the services of nurses. Nurse performance is the results achieved or achievements achieved in carrying out nursing care in hospitals. This study was conducted to analyze the effect of the variable facilities obtained and balanced compensation with the performance of nurses at the Gunungsitoli Regional General Hospital in 2020. The research method is a survey with an explanatory research approach. This research will be conducted in December 2020. The sample in this study was 139 nurses consisting of ASN nurses and BLUD

How to cite:	Des Lastriani Hia, Juanita, Gerry Silaban (2022) Pengaruh Fasilitas yang Didapat dan Kompensasi Yang Seimbang Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Gunungsitoli, (7) 12, http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i3.3079
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

nurses. From the statistical test results of the Pearson Product Moment correlation test, it is known that the variables that have a significant influence on performance are; facilities obtained ($p = 0.004$) while the balanced compensation variable did not have a significant effect on performance ($p = 0.416$). The recommendation from this research is that the Gunungsitoli Regional General Hospital always fulfills the needs and facilities for the necessary nurses and supports nurses in providing nursing care.

Keywords: *Facilities, Compensation, Performance.*

Pendahuluan

Rumah sakit sebagai sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan masyarakat (Iskandar, 2016). Pelayanan yang diberikan berupa peningkatan kesehatan (promotif), pencegahan penyakit (preventif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pemulihan kesehatan (rehabilitatif) (Indrasari et al., 2018). Tenaga kesehatan di rumah sakit yang paling banyak dan yang paling sering berhadapan dengan pasien adalah perawat. Jumlah profesi perawat tahun 2016 diketahui pada data Kementerian Kesehatan (2018) menunjukkan bahwa tenaga keperawatan merupakan jumlah terbesar yaitu 345.276 orang (30,19 persen) dari total 1.143.494 orang tenaga kesehatan. Perawat harus memiliki kinerja yang baik sehingga menjadi salah satu kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan dan kepuasan pasien sebagai konsumen yang merasakan pelayanan dari perawat (Butar-Butar & Simamora, 2016). Namun kenyataannya masih banyak ditemukan keluhan dari pelayanan yang diberikan. Hal ini dapat dilihat dari berbagai informasi yang ada di media cetak maupun elektronik, yaitu masih ada tenaga keperawatanyang bersikap kurang ramah, kurang responsif dan berbicara kurang sopandalam pelayanan kesehatan terhadap pasien (Perceka, 2018).

Kinerja perawat di Indonesia masih rendah. Penelitian Maimun (2016) di rumah sakit Bhayangkara Pekanbaru melaporkan kinerja perawat rendah sebesar 53,4 %. Penelitian Rusdiyanti (2022) di rumah sakit Surabaya juga memperlihatkan kinerja perawat yang rendah sebesar 50%. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Maulani (2016) di RSUD H. Hanafie Muara Bungo Jambi juga memperlihatkan kinerja perawat dalam kategori kurang baik sebesar 47,6 %. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Gunungsitoli adalah rumah sakit tipe C yang berada di Gunungsitoli yang merupakan pusat rujukan untuk semua rumah sakit yang ada di Kepulauan Nias (Zed, 2012). RSUD Gunungsitoli merupakan rumah sakit milik pemerintah Kabupaten Nias. RSUD Gunungsitoli telah lulus akreditasi rumah sakit versi 2012 dengan tingkat kelulusan paripurna pada tahun 2017. RSUD Gunungsitoli telah menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan BLUD (Badan Layanan Umum Daerah) Chairunisa (2018) untuk meningkatkan kinerja manfaat, kinerja keuangan, dan kinerja pelayanan di RSUD Gunungsitoli. RSUD Gunungsitoli didukung tenaga keperawatan sebanyak 243 orang dimana hanya 79 orang (36,64 persen) yang ASN (Aparatur Sipil Negara) dan 164 orang (63,36 persen) berstatus pegawai BLUD. Jumlah pegawai BLUD lebih banyak yaitu

merupakan pegawai kontrak yang sewaktu – waktu bisa berhenti dan diberhentikan untuk bekerja di RSUD Gunungsitoli.

Hasil survei kepuasan yang dilakukan di RSUD Gunungsitoli pada tahun 2019 menyimpulkan bahwa pasien dan keluarga masih mengeluhkan perawat pelaksana yang bertugas di pelayanan rawat jalan dan rawat inap. Pelayanan perawat dirawatan belum maksimal khususnya dalam pemberian penjelasan informasi terkait tentang kepastian dokter dalam memberikan pelayanan kesehatan (Kahpi, 2021). Pada pelayanan rawat inap pasien dan keluarga juga merasa kurang puas dikarenakan masih kurangnya pelayanan perawat kepada pasien dalam memberikan penjelasan informasi terkait tentang penyakit pasien dan juga kurang tanggap dalam memberikan pelayanan tindakan serta kurangnya sikap ramah perawat ketika berkomunikasi dengan pasien atau keluarga. Ketidakpuasan pasien dengan pelayanan kesehatan oleh perawat menunjukkan bahwa kinerja perawat di RSUD Gunungsitoli masih kurang maksimal.

Peneliti juga melakukan wawancara saat survei pendahuluan kepada perawat dimana perawat yang berkerja terbagi dalam dua kategori yaitu ASN dan pegawai BLUD. Diperoleh informasi dari 6 perawat bahwa adanya perbedaan waktu kerja diantara ASN dan pegawai BLUD, dimana rata-rata ASN diberikan waktu bekerja hanya pada pagi hari sedangkan pegawai BLUD rata – rata mendapatkan waktu bekerja di sore dan malam hari. Hal ini menyebabkan adanya pembagian waktu bekerja yang tidak adil yaitu membeda – bedakan kedua kategori tersebut. Lima perawat yang bekerja baru setahun mencemaskan perpanjangan kontrak untuk tahun berikutnya, dikarenakan sistem penilaian kinerja perawat berdasarkan laporan dari setiap kepala ruangan yang melakukan penilaian, apabila nilai tidak mencukupi maka tidak dapat memperpanjang kontrak, namun masih diberikan kesempatan menjadi tenaga sukarela selama tiga bulan dan dilakukan evaluasi untuk dapat diangkat sebagai pegawai kontrak kembali. Badan Pelayanan Jaminan Kesehatan (BPJS) hanya dimiliki oleh ASN saja yang merupakan fasilitas yang diberikan oleh pemerintah pusat dikarenakan status sebagai ASN bukan dari RSUD Gunungsitoli. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut peneliti ingin melakukan analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Gunungsitoli.

Metode Penelitian

Penelitian ini jenis survei dengan pendekatan *explanatory research* dengan desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional*, yakni data penelitian dikumpulkan sesuai dengan kondisi saat penelitian berlangsung atau pengumpulan data dilakukan sekali tanpa melihat kejadian yang telah lalu ataupun yang akan datang (Sugiyono, 2015). Lokasi penelitian akan dilakukan di RSUD Gunungsitoli yang memiliki jumlah perawat sebanyak 243 orang perawat terbagi atas 79 orang perawat yang berstatus pegawai tetap (ASN) dan 164 orang yang berstatus pegawai tidak tetap (BLUD). Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Desember 2020. Populasi penelitian adalah tenaga keperawatan yang bertugas ruang rawatan yang ada di RSUD Gunungsitoli sebanyak 139 orang. Analisis statistik yang digunakan dalam mencari pengaruh variabel fasilitas yang didapat dan kompensasi yang seimbang terhadap kinerja perawat di RSUD

Gunungsitoli adalah dengan menggunakan metode kuantitatif menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 139 orang perawat yang bekerja di RSUD Gunungsitoli. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah usia, lama kerja, dan pengalaman. Karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1 dapat diperoleh informasi bahwa respondendengan kelompok umur 17-25 tahun sebesar 16,5 persen, kelompok umur 26-35 tahun sebesar 66,2 persen, kelompok umur 36-45 tahun sebesar 16,5 persen, dan kelompok umur 46-55 tahun sebesar 0,7 persen. Kelompok umur responden terbanyak pada umur 26 - 35 tahun.

Mayoritas responden kerja di atas 4 tahun yaitu 76 orang (54,7%) dan yang kurang dari 4 tahun ada 63 orang (45,3 %). Responden yang memiliki pengalaman ada 104 orang (74,8%) dan yang tidak memiliki pengalaman hanya 35 orang (25,2%).

Tabel 1

Distribusi Responden Berdasarkan Usia, Lama Kerja, dan Pengalaman

Karakteristik Responden	n (=139)	% (=100)
Umur:		
17 - 25 tahun	23	16,5
26 - 35 tahun	92	66,2
36 - 45 tahun	23	16,5
46 – 55 tahun	1	0,7
Lama Kerja:		
Baru	63	45,3
Lama	76	54,7
Pengalaman		
Ya	104	74,8
Tidak	35	25,2

Distribusi Variabel Fasilitas yang Didapat

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa perawat yang berpendapat fasilitas yang didapat perawat dari rumah sakit sudah baik berjumlah 16 responden (11,5%) dan perawat yang berpendapat bahwa fasilitas yang didapat perawat sudah cukup baik berjumlah 114 responden (82,0 %). Perawat yang berpendapat bahwa fasilitas yang didapat perawat masih kurang baik berjumlah 9 responden (6,5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas penelitian dapat disimpulkan bahwa fasilitas yang didapat perawat dari rumah sakit sudah cukup baik. Distribusi kategori fasilitas yang didapat dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2

Distribusi Kategori Variabel Fasilitas yang Didapat

Fasilitas yang Didapat	n	%
Baik	16	11,5
Cukup Baik	114	82,0
Kurang Baik	9	6,5
Total	139	100

Distribusi Variabel Kompensasi yang Seimbang

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa penilaian perawat terhadap kompensasi yang seimbang berjumlah 77 responden (55,4%) yang baik dan kompensasi perawat yang kurang seimbang berjumlah 62 responden (44,6%), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang seimbang bagi perawat sudah baik. Distribusi kategori dukungan keluarga dalam program Posbindu PTM dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Distribusi Kategori Variabel Kompensasi yang Seimbang

Kompensasi yang Seimbang	n	%
Baik	77	55,4
Cukup Baik	62	44,6
Total	139	100

Analisis Bivariat

Hasil analisis bivariat dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*, dengan taraf kemaknaan 95 persen atau signifikan jika $p < 0,05$.

Berdasarkan hasil uji korelasi *Pearson Product Moment* keterlibatan perawat dengan kinerja perawat diperoleh nilai $p = 0,807$ dengan nilai keeratan korelasi 0,021, artinya ada pengaruh yang signifikan antara keterlibatan perawat dengan kinerja perawat ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil uji korelasi *Pearson Product Moment* fasilitas yang didapat dengan kinerja perawat diperoleh nilai $p = 0,004$ dengan nilai keeratan korelasi 0,246, artinya ada pengaruh yang signifikan antara fasilitas yang didapat dengan kinerja perawat ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil uji korelasi *Pearson Product Moment* kompensasi yang seimbang dengan kinerja perawat diperoleh nilai $p = 0,416$ dengan nilai keeratan korelasi -0,070, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi yang seimbang dengan kinerja perawat ($p > 0,05$).

Tabel 4
Hasil Analisis Bivariat Variabel Keterlibatan Perawat, Fasilitas yang Didapat, dan Kompensasi yang Seimbang dengan Kinerja Perawat

Variabel	Kinerja
-----------------	----------------

	p.value	r
Kualitas Kehidupan Kerja		
Fasilitas yang Didapat	*0,004	0,246
Kompensasi yang Seimbang	0,416	-0,070

Keterangan : * Signifikan dengan nilai p value < 0,05

Pengaruh Fasilitas yang Didapat terhadap Kinerja di RSUD Gunungsitoli

Hasil analisis uji bivariat menunjukkan ada pengaruh fasilitas yang didapat perawat dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan di mana nilai $p=0,004$ ($p<0,05$). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Norazie (2020) di RSUD Ratu Zalecha bahwa fasilitas yang didapat perawat mempengaruhi kinerja perawat. Fasilitas memainkan peran utama dalam aktualisasi tujuan dan sasaran dengan memenuhi kebutuhan fisik dan emosional pegawai.

Menurut Cascio (2016) bawa fasilitas yang didapat, seperti adanya jaminan kesehatan terhadap karyawan, adanya program wisata karyawan, adanya program untuk konseling terhadap karyawan yang membutuhkan. Hasil wawancara dengan perawat bahwa fasilitas yang masih dianggap kurang oleh perawat adalah jaminan kesehatan yaitu asuransi kesehatan dari PT. BPJS ada 61 orang (43,9%) dan yang sangat tidak setuju ada 4 orang (2,9 %), berupa dapat beribadah di tempat yang telah disediakan ketika sedang bekerja yang tidak setuju ada 66 orang (47,5%), ruangan kerja yang nyaman dan toilet khusus untuk perawat ada 67 orang (48,2%) dan yang sangat tidak setuju ada 2 orang (1,4 %), serta tempat parkir khusus bagi kendaraan perawat dan tenaga medis lainnya. ada 64 orang (46,0%) dan yang sangat tidak setuju ada 4 orang (2,9 %).

Bila dilihat dari nilai korelasi pearson yang 0,246 maka pengaruh fasilitas yang didapat berpengaruh positif terhadap kinerja dan nilai korelasi yang lemah, artinya bila fasilitas yang didapat perawat baik maka kinerja perawat semakin baik dan sebaliknya bila fasilitas yang didapat perawat tidak baik maka kinerja semakin kurang baik. Rumah Sakit Umum Daerah Gunungsitoli dapat meningkatkan mutu layanannya dengan cara meningkatkan kualitas kerja perawatnya melalui dukungan terhadap ketersediaan kelengkapan fasilitas yang dibutuhkan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan pada pasien dan menyediakan fasilitas untuk pemeliharaan kesehatannya.

Pengaruh Kompensasi yang Seimbang terhadap Kinerja di RSUD Gunungsitoli

Berdasarkan hasil uji statistik bivariat menunjukkan tidak terdapat pengaruh kompensasi yang seimbang dengan kinerja perawat di mana nilai $p=0,416$ ($p>0,05$). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Susanti, Saam, dan Rany (2020) bahwa kompensasi yang seimbang tidak memberi pengaruh terhadap kinerja perawat di rumah sakit di Pekanbaru.

Kompensasi yang seimbang adalah persepsi para perawat terhadap imbalan yang mereka terima (layak, adil dan memadai) (Pratama, 2017). Menurut Cascio (2016) bahwa kompensasi yang seimbang, seperti memberikan upah dan bonus bagi karyawan yang kompetitif. Perawat yang merupakan ASN mendapatkan upah berupa gaji, tunjangan

kinerja dan jasa medis sedangkan perawat yang merupakan pegawai BLUD mendapatkan gaji dan jasa medis, sehingga masih ditemukan pendapat perawat yang mengatakan bahwa insentif yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan dapat diambil kesimpulan yaitu : Tidak terdapat pengaruh kompensasi yang seimbang terhadap kinerja perawat di RSUD Gunungsitoli. Terdapat pengaruh fasilitas yang didapat terhadap kinerja perawat di RSUD Gunungsitoli.

BIBLIOGRAFI

- Butar-Butar, J., & Simamora, R. H. (2016). Hubungan Mutu Pelayanan Keperawatan dengan Tingkat Kepuasan Pasien Rawat Inap di RSUD Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Ners Indonesia*, 6(1), 50–63.
- Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2016). How technology is changing work and organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 349–375.
- Chairunnisa, U., Fitriany, J. F. J., & Sawitri, H. (2018). Hubungan Riwayat Kejang Demam dengan Kejadian Epilepsi pada Anak di Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Cut Meutia Aceh Utara Tahun 2015. *AVERROUS: Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan Malikussaleh*, 3(2), 39–56.
- Indrasari, F., Suwarni, S., & Sari, L. N. (2018). Implementasi Standar Pelayanan Kefarmasian Pada Standar Pengelolaan Sediaan Farmasi di Rumah Sakit Umum Daerah Krmt Wongsonegoro Semarang. *Jurnal Farmasi & Sains Indonesia*, 1(1), 38–41.
- Iskandar, S. (2016). Pelayanan kesehatan dalam meningkatkan kepuasan masyarakat di rumah sakit panglima sebaya kabupaten paser. *Vol*, 4, 777–788.
- Kahpi, A. (2021). Tinjauan Terhadap Hak dan Kewajiban Pasien dalam Pelayanan Kesehatan. *Alauddin Law Development Journal*, 3(3), 572–580.
- Kemendes RI. (2018). *Pedoman Pengelolaan Rekam Medis Rumah Sakit di Indonesia*. Jakarta: Departemen Kesehatan RI.
- Maimun, N., & Yelina, A. (2016). Kinerja keperawatan di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, 3(2), 65–68.
- Maulani, M. (2016). Hubungan Pendidikan, Motivasi Kerja, Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Wacana Kesehatan*, 1(2).
- Norazie, M. (2020). *Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Diruang Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha Tahun 2020*. Universitas Islam Kaimantan MAB.
- Perceka, A. L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Slamet Garut. *Jurnal Medika Cendikia*, 5(01), 57–67.
- Pratama, M. Y. (2017). Analisis kualitas kehidupan kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Putri Hijau Medan. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 1(1), 147–154.
- Rusdiyanti, W., Ruliani, S. N., & Herliani, I. (2022). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) yang dilakukan dengan Kinerja Cukup Baik

Des Lastriani Hia, Juanita, Gerry Silaban

dapat menambah Beban Kerja Perawat. *Journal of Management Nursing*, 1(3), 87–96.

Sugiyono, P. (2015). Metode penelitian kombinasi (mixed methods). *Bandung: Alfabeta*, 28, 1–12.

Zed, M. (2012). *Inventarisasi dan Rekontruksi Sejarah Gempa 30 September 2009 di Kota Padang Melalui Film Dokumentasi*.

Copyright holder:

Des Lastriani Hia, Juanita, Gerry Silaban (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

