

# Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Instalasi Rawat Jalan RS. Jakarta

Allyya Saputra  
Universitas Pertiwi  
[allyya.saputro@pertiwi.ac.id](mailto:allyya.saputro@pertiwi.ac.id),

## ABSTRAK

Agar dunia usaha menjadi lebih kompetitif di bidang sumber daya manusia, kompensasi merupakan komponen yang penting. Kompensasi karyawan berfungsi sebagai imbalan atas pekerjaan mereka yang diselesaikan dengan baik. Suatu perusahaan dapat mencapai tujuan organisasinya dengan dukungan kompensasi yang adil, memadai, dan dikelola dengan baik. Sebaliknya, ketidakadilan dalam gaji dapat mengakibatkan ketidakpuasan di kalangan karyawan, yang dapat menurunkan output, menimbulkan keluhan, atau bahkan memicu pengunduran diri.

Elemen ini memotivasi para peneliti untuk menyelidiki hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja dalam suatu organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh gaji pada Divisi Instalasi Rawat Jalan Bhayangkara TK.I I.R. Kata RS Sukanto Jakarta. Data dikumpulkan melalui distribusi survei dan tinjauan pustaka dengan menggunakan metodologi deskriptif kuantitatif. Penelitian ini melibatkan 38 pekerja Divisi Instalasi Rawat Jalan yang menggunakan teknik sampel jenuh. Regresi linier sederhana merupakan metode analisis data yang digunakan.

Berdasarkan temuan penelitian, kepuasan kerja pegawai Divisi Instalasi Rawat Jalan Bhayangkara TK.I I.R RS Sukanto Jakarta menunjukkan dipengaruhi dari variabel kompensasi. Hasil ini diharapkan dapat membantu memberikan kontribusi penelitian di masa depan.

Kata Kunci: kompensasi, kepuasan kerja

## PENDAHULUAN

Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 399/KMK-05/2010 tanggal 27 September 2010, RS Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto ditetapkan sebagai Instansi Pemerintah dengan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU), dengan Direktur Brigjen Pol. Dr. Musyafak, dan izin dikeluarkan oleh DIRJENBINYANMED. Rumah sakit milik pemerintah ini berlokasi di Jl. RS. Polri Kramat Jati, Jakarta Timur, DKI Jakarta, dengan kode pos 13510.

RS Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto telah meraih Akreditasi Paripurna dari KARS Kementerian Kesehatan pada 26 September 2016 dengan Nomor Sertifikasi Akreditasi KARS-SERT/388/IX/2016. Selain itu, rumah sakit ini juga berstatus sebagai rumah sakit pendidikan utama, sesuai SK Menteri Kesehatan Nomor HK.03.01/IV/SK/591/2010 tanggal 21 Mei 2010. Kepemilikan rumah sakit ini berada di bawah Kepolisian RI dengan pengelolaan berbasis BLU

Rumah sakit ini memiliki kapasitas sebanyak 1.118 tempat tidur (sumber: Profil RS Bhayangkara TK.I I.R Said Sukanto Jakarta, n.d.). Sebagai fasilitas kesehatan yang menyediakan berbagai layanan lengkap, rumah sakit ini menawarkan instalasi radiologi, terapi oksigen hiperbarik, layanan endoskopi, perawatan pasien ESWL, layanan rawat jalan, medical check-up, laboratorium patologi klinik, layanan hemodialisis, IGD, serta rawat inap.

Dengan mengutamakan kualitas layanan yang optimal, rumah sakit ini berkomitmen memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat luas. Hal tersebut didukung oleh pengelolaan lingkungan kerja yang baik dan sistem kompensasi yang adil, yang berkontribusi pada tingkat kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan ini pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh rumah sakit.

Hasil penelitian (Muhammad Elfi Azhar et al., 2020) menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo di Medan. Secara simultan, kompensasi dan disiplin kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,887 atau 88,7% mengindikasikan bahwa 88,7% variasi kepuasan kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 11,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak.

Sementara hasil penelitian lain menunjukkan (Akhwanul Akmal & Ihda Tamini, 2015) Sementara itu, hasil penelitian Akhwanul Akmal & Ihda Tamini (2015) menunjukkan bahwa setiap item dalam uji validitas pernyataan adalah valid, dan uji reliabilitas menyatakan bahwa pernyataan adalah reliabel. Nilai korelasi ganda sebesar 0,777 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel-variabel yang diteliti. Analisis koefisien determinasi sebesar 0,604 menunjukkan bahwa 60,4% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, sementara uji-t mengungkapkan bahwa upah pokok dan insentif berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja, sedangkan Tunjangan Hari Raya (THR) tidak memberikan pengaruh signifikan secara parsial.

Lebih lanjut (Rifdah Abadiyah, 2016) Menurut Rifdah Abadiyah (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, (2) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, (3) kepuasan kerja berpotensi memengaruhi kinerja, (4) kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan (5) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan temuan dari penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk mengeksplorasi lebih lanjut hubungan antara variabel kompensasi dan kepuasan kerja karyawan dengan fokus pada Divisi Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara TK.I I.R Said Sukanto Jakarta. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berharga bagi pengembangan penelitian di masa depan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kompensasi

Penelitian (Hadari Nawawi, 2008) Kompensasi merujuk pada bentuk penghargaan atau imbalan yang tidak terbatas pada pemberian upah atau gaji semata, melainkan sebagai konsekuensi dari pengangkatan seseorang sebagai tenaga kerja di suatu organisasi atau perusahaan

Penelitian (Nitisemito, 2015) Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, yang nilainya dapat diukur dalam bentuk uang dan umumnya diberikan secara konsisten atau tetap

Penelitian (Hasibuan, 2014) Kompensasi didefinisikan sebagai semua bentuk pendapatan, baik berupa uang, barang, secara langsung maupun tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan.

### Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan, mencakup perasaan dan perilaku terhadap tanggung jawab pekerjaannya. Sikap ini muncul sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan yang memberikan penghargaan atas pencapaian nilai-nilai penting dalam pekerjaan tersebut. Indikator kepuasan kerja meliputi aspek pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, serta hubungan dengan rekan kerja (P Afandi dalam (Agung Aditya Saputra, 2022))

Suwatno dalam (Widodo Eko Suparno, 2015) Menurut pendapat yang dikemukakan, kepuasan kerja adalah kondisi psikologis yang menyenangkan, di mana perasaan karyawan sangat subjektif dan bergantung pada individu serta lingkungan kerjanya. Keither dan Kinicki dalam Widodo Eko Suparno (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah respons emosional atau efektivitas terhadap berbagai aspek pekerjaan.

## METODE PENELITIAN

### Populasi

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di Divisi Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara TK.I I.R Said Sukanto Jakarta. Pendekatan kuantitatif, seperti dijelaskan oleh Arikunto (2010), digunakan karena melibatkan angka, mulai dari proses pengumpulan data, analisis terhadap data tersebut, hingga penyajian hasilnya. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di Divisi Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara TK.I I.R Said Sukanto Jakarta

### Sampel

Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 38 karyawan di Divisi Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara TK.I I.R Said Sukanto Jakarta, yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Lijan Sinambela (2021), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang ada pada populasi tersebut.

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui rumusan uji hipotesis sebagai berikut:

$H_1: \rho = 0$  Terdapat pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

$H_0: \rho \neq 0$  Tidak terdapat pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Definisi operasional untuk variabel kompensasi mencakup: 1) kompensasi langsung, 2) kompensasi tidak langsung, dan 3) intensif. Sedangkan variabel kepuasan kerja mencakup: 1) pekerjaan itu sendiri, 2) hubungan dengan atasan, 3) hubungan dengan rekan kerja, 4) promosi, dan 5) gaji.

Desain penelitian dapat dijelaskan melalui diagram berikut, yang menunjukkan pengaruh kompensasi sebagai variabel X terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai variabel Y. Variabel independen (bebas) adalah kompensasi (X), sementara variabel dependen (terikat) adalah kepuasan kerja karyawan (Y)

### Teknik Model Analisis

Analisis regresi adalah metode statistik yang digunakan untuk mengamati hubungan antara variabel terikat Y dan serangkaian variabel bebas  $X_1, \dots, X_p$  (Hijriani dalam (Tri Novrizi Putri et al., 2019). Lebih lanjut menurut Trianggana (Almumtazah et al., 2021) Analisis regresi merupakan perhitungan statistik untuk menguji seberapa erat hubungan analisis regresi adalah perhitungan statistik yang bertujuan untuk menguji sejauh mana hubungan antar variabel. Salah satu bentuk analisis regresi yang paling sederhana dan umum digunakan adalah regresi linier sederhana. Dalam analisis regresi, terdapat satu variabel terikat yang biasanya dilambangkan dengan simbol Y dan satu atau lebih variabel bebas yang dilambangkan dengan simbol X

Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier sederhana (*simple linear regression*). Menurut (Lysta Lestary & Harmon, 2017) dalam persamaan regresi, formula ini digunakan untuk mencari nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Koefisien regresi sendiri menggambarkan besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y, baik ketika nilai X dinaikkan maupun diturunkan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas terhadap instrumen variabel kompensasi (X), dapat disimpulkan bahwa terdapat 10 item yang dinyatakan valid, sementara pada variabel kepuasan kerja karyawan (Y) terdapat 9 item yang valid. Pengujian dilakukan dengan uji dua sisi pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , menghasilkan r tabel = 0,312. Kriteria pengujian untuk menyatakan suatu item valid adalah jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel

### Uji Reliabelitas

Berdasarkan hasil perhitungan, dapat disimpulkan bahwa setiap item yang telah dinyatakan valid juga terbukti reliabel dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , yang menghasilkan  $r$  tabel = 0,60. Untuk variabel kompensasi (X), nilai  $r$  hitung = 0,667 lebih besar dari  $r$  tabel = 0,60, sehingga dinyatakan reliabel. Begitu juga dengan variabel kepuasan kerja karyawan (Y), di mana  $r$  hitung = 0,752 lebih besar dari  $r$  tabel = 0,60, yang juga menunjukkan bahwa variabel tersebut reliabel.

### Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan tabel 2 koefisien, dapat dijelaskan hasil analisis regresi linier sederhana, yang mencakup nilai  $t$ -hitung, tingkat signifikansi, serta formula regresi yang diperoleh. Berikut ini adalah hasil koefisien yang dihitung menggunakan SPSS

Tabel 2 Tabel Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.239	4.973		1.657	.106
	x	.709	.120	.701	5.900	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data diolah dari SPSS

Pada tabel di atas, hasil perhitungan menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel melalui variabel kompensasi adalah  $Y' = 8.239 + 0.709x$ . Sebagai dasar untuk pengambilan keputusan, hasil Uji  $t$  dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Jika nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- b) Jika nilai  $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ , maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Berdasarkan perhitungan  $t$ -tabel dengan tingkat signifikansi 5%, yang dihitung menggunakan rumus:  $t\text{-tabel} = t(\alpha/2; n-k-1)$ , diperoleh nilai  $t$ -tabel  $t(0,025; 38-1-1) = t(0,025; 36) = 1,668$ . Karena nilai  $t$ -hitung 5.900 lebih besar dari  $t$ -tabel 1,668, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel 3 menunjukkan bahwa variabel kompensasi memberikan kontribusi sebesar 49,2% terhadap kepuasan kerja karyawan, sementara sisanya, yaitu 50,8%, dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti. Selain itu, variabel kompensasi menunjukkan pengaruh positif yang kuat dengan nilai koefisien korelasi  $r$  sebesar 0,716, yang berada dalam interval 0,60-0,799.

Tabel 3 Koefesien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 <sup>a</sup>	.492	.477	2.266

a. Predictors: (Constant), x

Sumber: Data diolah dari SPSS

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, variabel kepuasan kerja pegawai (Y) pada Instalasi Rawat Jalan Bhayangkara TK.IR. Said Sukanto dipengaruhi oleh variabel remunerasi (X). Nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 dan nilai thitung sebesar 6,361 menunjukkan hal tersebut. Berdasarkan nilai t-hitung yang melebihi t-tabel 2,030 dan nilai sig kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka kompensasi mempunyai pengaruh yang cukup besar dan agak menguntungkan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan temuan pengujian korelasi antar variabel, nilai t-hitung sebesar 5,900 lebih besar dibandingkan nilai t-tabel sebesar 1,668, untuk memperjelas hal tersebut. Selanjutnya, dengan koefisien korelasi r sebesar 0,701 yang berada dalam kisaran 0,60 hingga 0,79, variabel kompensasi menunjukkan pengaruh positif yang besar. Sebanyak 49,2% kepuasan kerja karyawan didorong oleh kompensasi, dan 50,8% sisanya berasal dari sumber yang belum diteliti.  $Y' = 8,239 + 0,709x$  merupakan persamaan regresi yang dapat digunakan untuk prediksi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung Aditya Saputra. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Technomedia Universitas Sultan Agung Tirtayasa*, 7(1).
- Akhwanul Akmal, & Ihda Tamini. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GAYAMAKMUR MOBIL MEDAN. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(2).
- Almumtazah, N., N.Azizah, Y.L Putri, & Dian C.R Novitasari. (2021). Prediksi JUmlah Mahasiswa Baru Menggunakan Metode Regresi Linear Sederhana. *Jurnal Ilmiah Matematika Dan Terapan*, 18(1).
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta,.
- Hadari Nawawi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Gadjah Mada.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Lijan Sinambela. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teoritik dan praktik*. PT.Refika Aditama.Jakarta.
- Lysta Lestary, & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2).
- Muhammad Elfi Azhar, Deissya Utami Nurdin, & Yudi Siswadi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora (Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum)*, 4(1).
- Nitisesmito, A. (2015). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia.
- Rifdah Abadiyah. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *JBMP (Jurnal Bisnis Manajemen Dan Perbankan)*, 2(1).
- Tri Novrizza Putri, Adam Yordan, & Dara Havisha Lamkaruna. (2019). Peramalan Penerimaan Mahasiswa Baru Universitas Samudra Menggunakan Metode Regresi Linear Sederhana. *J-TIFA (Jurnal Teknologi Informatika)*, 2(1).
- Widodo Eko Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.