

## HUBUNGAN KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL DENGAN KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT DAERAH MANGUSADA KABUPATEN BADUNG

Putu Dinda Rama Dewani, I Ketut Suarjana\*

Program Studi Sarjana Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana  
Jalan P.B Sudirman, Kec. Denpasar Barat, Kota Denpasar, Bali 80234

### ABSTRAK

Ketidakpuasan pegawai akan pemberian kompensasi oleh organisasi, baik kompensasi finansial atau kompensasi non finansial akan mengakibatkan berbagai permasalahan, salah satunya penurunan kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai di RSD Mangusada Kabupaten Badung. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif secara observasional analitik dengan rancangan *cross-sectional*. Sampel penelitian ini ialah pegawai kontrak RSD Mangusada yang berjumlah 107 pegawai. Sampel tiap unit dipilih berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi menggunakan teknik *proportional to size sampling* (PPS) dengan metode *simple random sampling* sebagai metode yang digunakan untuk pengambilan sampel. Data pegawai didapatkan dari bidang SDM RSD Mangusada. Analisis univariat untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan analisis bivariat untuk melihat hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar persepsi terhadap kinerja (62.6%), kompensasi finansial (71%), dan kompensasi non finansial (61.7%) terkategori baik. Kemudian, hasil uji *chi-square* menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan antara kompensasi finansial dengan kinerja pegawai ( $OR = 6.300$ ; 95%CI = 2.524-15.725;  $p = 0.01$ ) dan terdapat hubungan antara kompensasi non finansial dengan kinerja pegawai ( $OR = 9.692$ ; 95%CI = 3.910-24.024;  $p = 0.01$ ). Diharapkan bagi RSD Mangusada dapat menjadi bahan evaluasi terkait pemberian bonus uang lembur, bayaran di luar jam kerja, dan pemberian kesempatan promosi kepada pegawai.

**Kata Kunci:** Kinerja, Kompensasi, Pegawai Kontrak, RSD Mangusada

### ABSTRACT

Employee dissatisfaction with the provision of compensation by the organization, whether financial compensation or non-financial compensation, will result in various problems, one of which is a decrease in employee performance. The purpose of this research is to find out the relationship between compensation and employee performance at Mangusada Hospital, Badung Regency. This type of research is quantitative observational analytical research with a cross-sectional design. The sample for this research is 107 contract employees at Mangusada RSD. The sample for each unit was selected based on inclusion and exclusion criteria using the proportional to size sampling (PPS) technique with simple random sampling as the method used for sampling. Employee data was obtained from the HR department of Mangusada RSD. Univariate analysis to describe the characteristics of respondents and bivariate analysis to see the relationship between compensation and employee performance. The results of research show that the majority of employees' perceptions of performance (62.6%), financial compensation (71%), and non-financial compensation (61.7%) are categorized as good. Then, results of chi-square test show that there is a relationship between financial compensation and employee performance ( $OR = 6.300$ ; 95%CI = 2.524-15.725;  $p = 0.01$ ) and there is a relationship between non-financial compensation and employee performance ( $OR = 9.692$ ; 95%CI = 3.910-24.024;  $p = 0.01$ ). It is hoped that Mangusada Hospital can be used as evaluation material regarding the provision of overtime bonuses, pay outside working hours, and providing promotional opportunities to employees.

**Keywords:** Performance, Compensation, Contract Employees, Mangusada Hospital

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah salah satu aspek yang memegang peranan penting dalam sebuah organisasi untuk keberlangsungan operasionalnya. Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal juga akan menentukan bagaimana posisi dari

organisasi tersebut. Pada konteks Manajemen Sumber Daya Manusia, SDM ialah salah satu yang menjadi faktor utama dan aset guna mencapai tujuan organisasi, dimana setiap individu memiliki kompetensi dan juga kapasitas yang

\*e-mail korespondensi: suarjana@unud.ac.id

terintegrasi dari akal sehat, kemampuan berpikir yang analitik, sistematik, serta kritis (Suseno, 2023). Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dikatakan sebagai penentu dalam mencapai tujuan sebuah organisasi jika individu tersebut handal dalam melakukan kinerjanya dan tentunya kinerja tiap individu harus dapat dipertanggungjawabkan.

Kinerja dapat dikatakan sebagai sebuah perbandingan yang telah ditetapkan oleh organisasi berdasarkan standar terkait hasil kerja yang dicapai oleh pegawai (Rosmairi & Tanjung, 2019). Menurut Donelly, jika tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik, maka dapat dikatakan bahwa kinerja dilakukan dengan bersungguh-sungguh. Oleh karena itu, kinerja harus dipertanggungjawabkan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya karena akan berpengaruh terhadap tujuan dari sebuah organisasi. Adapun indikator dalam pelaksanaan kinerja yang menjadi acuan, antara lain kualitas kerja, kemampuan kerja, ketepatan waktu, dan komunikasi pegawai (Suwarto, 2020).

Tanggung jawab terhadap kinerja yang telah individu emban dengan baik, alangkah baiknya juga harus diberikan timbal balik. Seperti yang sudah kita ketahui bersama bahwa kinerja pegawai seringkali dikaitkan dengan kompensasi. Kompensasi juga dapat dikatakan sebagai suatu imbalan atau timbal balik. Berdasarkan jenisnya, kompensasi dapat dibagi menjadi kompensasi finansial secara langsung dan tidak langsung serta kompensasi non-finansial (Mujanah, 2019).

Kompensasi biasanya diberikan selain untuk memberikan timbal balik atas tugas-tugas yang telah dikerjakan oleh pegawai, kompensasi juga biasanya diberikan untuk meningkatkan motivasi kerja dari pegawai yang nantinya akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja dari pegawai tersebut. Faktor pencetus yang dapat menyebabkan rendahnya motivasi pegawai dalam melakukan kinerja yang baik, ialah tidak adanya kesesuaian kompensasi yang diberikan dengan beban kerja yang diemban. Di rumah sakit, pelayanan yang baik sangat diutamakan. Apabila kinerja pegawai pada saat memberikan jasa pelayanan tidak dilaksanakan dengan baik, maka akan berpengaruh terhadap kondisi pasien yang menerima layanan di rumah sakit tersebut.

Salah satu rumah sakit di Provinsi Bali ialah Rumah Sakit Daerah (RSD) Mangusada Kabupaten Badung. Dalam menjaga mutu pelayanannya, RSD Mangusada selalu melaksanakan survei kepuasan pasien terhadap kinerja pegawai guna melihat bagaimana kinerja dari pegawai RSD Mangusada dalam melaksanakan pelayanan. Berdasarkan survei kepuasan pasien yang dilakukan di Rumah Sakit Daerah Mangusada, terdapat beberapa hal dari kinerja pegawai RSD Mangusada yang masih menyita perhatian masyarakat.

Survei kepuasan pasien terhadap kinerja pegawai tersebut dibuktikan pada laporan survei kepuasan pasien di RSD Mangusada pada tahun 2021 dan 2022. Survei kepuasan tersebut ditujukan kepada layanan rawat inap, rawat jalan, dan juga pada layanan penunjang.

Tabel 1. Skor Kepuasan Pasien

Jenis Layanan	Item Pertanyaan	Proporsi Jawaban "Tidak Setuju" Tahun 2021	Proporsi Jawaban "Tidak Setuju" Tahun 2022
Rawat Inap	Waktu pelayanan, perilaku pelaksana, sarana dan prasarana	17.11%	48%
Rawat Jalan	Sistem, mekanisme, dan prosedur, waktu pelayanan, sarana prasarana	3.19%	28%
Layanan Penunjang	Waktu pelayanan dan sarana prasarana	6.24%	47.9%

Survei kepuasan pasien tahun 2021 pada layanan rawat inap, pasien dengan tingkat kepuasan paling rendah terdapat pada item pertanyaan waktu pelayanan dengan total skor 17.11%, kemudian untuk di layanan rawat jalan, item pertanyaan yang mendapatkan skor kepuasan terendah ialah pada sistem, mekanisme, dan prosedur serta pada perilaku pelaksana dengan skor 3.19%. Kemudian pada layanan penunjang, item pertanyaan dengan jawaban tidak puas ialah pasien tidak puas akan unsur waktu pelayanan, produk jenis pelayanan, dan perilaku pelaksana dengan skor 6.24%. (RSD Mangusada, 2021).

Survei kepuasan pasien terhadap kinerja pegawai juga dilaksanakan pada tahun 2022. Pada layanan rawat inap item pertanyaan dengan jawaban tidak setuju paling banyak ialah mengenai sistem, mekanisme, dan prosedur, pada waktu pelayanan, kompetensi pelaksana, perilaku pelaksana, serta sarana dan prasarana yang mencapai persentase 48%. Kemudian, hasil survei pada layanan rawat jalan menunjukkan bahwa pasien kurang puas terhadap sistem, mekanisme, dan prosedur, waktu pelayanan, serta sarana dan prasarana yang mencapai persentase 28%. Pada layanan penunjang, dari hasil survei yang dilakukan pada pasien, item

yang mendapatkan jawaban tidak setuju ialah waktu tunggu pelayanan obat serta sarana dan prasana yang mencapai persentase 47.9% (RSD Mangusada, 2022).

Kepuasan pasien terhadap kinerja pegawai RSD Mangusada dari tahun 2021 ke tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 81% di tahun 2022 setelah dilakukan perhitungan secara menyeluruh. Penurunan kepuasan tertinggi terjadi pada item waktu pelayanan yang diberikan oleh pegawai dan terjadi di layanan rawat inap. Penurunan kepuasan pasien terjadi karena ketidaksesuaian antara harapan pasien dengan kenyataan dari kinerja atau pelayanan yang diberikan oleh pegawai RSD Mangusada (RSD Mangusada, 2022).

Penurunan kepuasan pasien sejalan dengan hasil dari survei kepuasan staf yang dilaksanakan oleh RSD Mangusada. Pada survei kepuasan staf terhadap manajemen RSD Mangusada yang dilaksanakan pada tahun 2022, pegawai yang bekerja secara fungsional yang tersebar di layanan rawat inap, rawat jalan serta layanan penunjang sebanyak 245 pegawai didapatkan hasil bahwa sekitar 45% pegawai memberikan respon sangat tidak puas, tidak puas, dan biasa saja. Respon sangat tidak puas diberikan pegawai pada item pernyataan "situasi finansial". Kemudian untuk respon tidak

\*e-mail korespondensi: suarjana@unud.ac.id

puas dilanjutkan pada sistem manajemen “pelaksanaan reward (pemberian bonus/hadiah), serta pada *punishment* dalam pelaksanaan visi, misi, serta SOP rumah sakit (RSD Mangusada, 2022).

Hasil survei kepuasan staf secara keseluruhan terkait Manajemen RSD Mangusada dihitung berdasarkan skor rata-rata kepuasan staf di 4 unit layanan, yaitu layanan rawat inap, rawat jalan, rawat darurat dan penunjang, memang terjadi penurunan kepuasan dari hasil survei tahun 2021, yakni 3,85 menjadi 3,71 pada tahun 2022. Item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata pada kepuasan staf terendah, yakni pada “pelaksanaan reward (pemberian bonus/hadiah), “situasi finansial”, dan “situasi beban kerja” (RSD Mangusada, 2022).

Sudah kita ketahui bersama bahwa kompensasi berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Apabila motivasi pegawai dalam melaksanakan kinerjanya berkurang maka kinerja yang diberikan oleh pegawai juga akan terpengaruh. Hal tersebut didukung oleh beberapa penelitian, seperti penelitian yang dilakukan oleh Eny Ariyani (2021) di Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan juga signifikan antara pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan, pemberian kompensasi yang baik dapat memunculkan kinerja pegawai yang maksimal.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Alfiansyah, 2021) juga mendukung pernyataan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kompensasi. Dalam penelitian yang

dilakukan di RSU Jampangkulon juga menunjukkan pengaruh yang positif antara variabel kompensasi dengan kinerja pegawai. Rendahnya gaji yang diberikan oleh RSU Jampangkulon mempengaruhi kinerja pegawai yang ditunjukkan melalui sikap pegawai dalam melakukan pelayanan.

Pegawai yang ada di Rumah Sakit Daerah Mangusada harus memiliki motivasi kerja yang tinggi, baik pegawai yang berstatus PNS dan pegawai kontrak serta harus memiliki rasa komitmen yang tinggi akan pekerjaannya. Jika dilihat dari status kepegawaianya, pegawai kontrak memiliki waktu kerja dan juga bayaran diluar jam kerja yang berbeda dengan PNS. Dilihat dari waktu kerjanya, pegawai kontrak bekerja dalam jangka waktu yang terbatas dan bekerja dalam kontrak tertentu. Akibat masa kerja yang tidak permanen, dikhawatirkan pegawai kontrak melakukan pekerjaan tidak dengan tanggung jawab yang sepenuhnya.

Jika dilihat dari hak untuk cuti yang didapatkan oleh pegawai kontrak juga berbeda, yakni jumlah cuti tahunan yang didapatkan oleh pegawai kontrak dalam waktu 1 tahun ialah 12 hari sedangkan PNS mendapatkan jumlah cuti tahunan sebanyak 22 hari berdasarkan dengan perbedaan jumlah cuti yang didapatkan dikhawatirkan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai kontrak. Selain itu, didasarkan terhadap wawancara yang dilakukan dengan salah satu pegawai mengatakan bahwa beberapa pegawai kontrak masih datang bekerja tidak tepat pada waktunya dan tidak segera melaksanakan perintah atasan dalam bekerja. Walaupun tidak semua pegawai

kontrak lalai dengan pekerjaan mereka tetapi akan dapat mempengaruhi kinerja dari organisasi.

Kinerja organisasi selain dipengaruhi oleh kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh keinginan dari suatu individu untuk berpindah (*turnover intention*). Turnover intention merupakan keinginan dari pegawai untuk berpindah atau keluar dari suatu organisasi (Asih, 2021). Penyebabnya bisa berasal dari sisi organisasi maupun keinginan dari pegawai itu sendiri. Berdasarkan data sekunder yang penulis dapatkan pada saat kegiatan Praktik Kerja Lapangan (PKL) berlangsung, penulis mendapatkan bahwa terjadi peningkatan yang signifikan terhadap pengunduran diri pegawai kontrak RSD Mangusada, dimana pada tahun 2021 hanya terdapat 3 pegawai yang mengundurkan diri kemudian menjadi 20 pegawai di tahun 2022. Pengunduran diri tersebut tersebut sejalan dengan survei kepuasan staf RSD Mangusada yang menunjukkan bahwa terdapat 45% pegawai yang tidak puas terhadap sistem *rewarding* yang diberikan oleh RSD Mangusada. Ketidakpuasan terhadap sistem *rewarding* yang diberikan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian, kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh *turnover intention*. Semakin banyak pegawai yang memiliki *turnover intention*, akan berbahaya akibatnya untuk keberlangsungan organisasi serta dapat mengurangi produktivitas organisasi (Asmara, 2017).

Berdasarkan data dari Dinas Ketenagakerjaan dan Mineral Provinsi Bali, jika dilihat pada sisi Upah Minimum Provinsi (UMP) Bali pada tahun 2023 ialah sebesar Rp. 2.713.672,28, sedangkan di

Provinsi Bali sendiri, Kabupaten Badung merupakan kabupaten dengan UMP tertinggi, yaitu sebesar Rp. 3.163.837 (Dinas Ketenagakerjaan dan Mineral, 2022). Tingginya UMP yang diberikan kepada pegawai di Kabupaten Badung dibandingkan dengan UMP kabupaten/kota lainnya seharusnya dapat memberikan kepuasan kepada pegawai sehingga mampu untuk memberikan pelayanan yang maksimal. Namun, berdasarkan dengan survei kepuasan staf RSD Mangusada pada tahun 2022 dinyatakan bahwa kepuasan staf terhadap sistem manajemen seperti sistem finansial dan pemberian *reward* menurun.

Oleh karena itu, peneliti ingin melihat bagaimana sistem kompensasi yang diterima oleh pegawai di Rumah Sakit Daerah Mangusada dan keterkaitannya dengan kinerja pegawai khususnya pegawai kontrak Rumah Sakit Daerah Mangusada. Maka, akan dilaksanakan penelitian dengan topik "Hubungan Kompensasi Finansial dan Non Finansial dengan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Daerah Mangusada Kabupaten Badung".

## METODE

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan pendekatan kuantitatif secara observasional analitik untuk menggambarkan keadaan berdasarkan hasil pengamatan di lapangan dengan menggunakan rancangan penelitian *cross-sectional* kepada pegawai kontrak di RSD Mangusada sebagai populasi penelitian. Sampel penelitian ialah pegawai kontrak berjumlah 107 pegawai yang dipilih

berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi yaitu pegawai kontrak RSD Mangusada dengan kriteria eksklusi, pegawai kontrak yang dalam keadaan sakit/cuti dan pegawai kontrak yang tidak bersedia menjadi responden penelitian.

Teknik pemilihan sampel yang digunakan pada penelitian ini ialah *probability proportional to size sampling* (PPS) agar peluang suatu unit sampel setara dengan ukuran unit sampel tersebut. Metode yang digunakan dalam mengambil sampel setelah peneliti melakukan perhitungan sampel dengan melihat daftar nama pegawai ialah metode *simple random sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer. Instrument pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah dengan menggunakan kuesioner persepsi yang mencakup variabel kompensasi (X) serta variabel kinerja (Y) yang dibagikan kepada responden penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari pengisian kuesioner dan data sekunder berupa daftar nama pegawai diperoleh dari bidang SDM RSD Mangusada.

Data yang dikumpulkan akan dianalisis secara univariat untuk melihat gambaran distribusi frekuensi data dan persentase serta analisis bivariat untuk melihat hubungan antar variabel menggunakan *software* analisis data SPSS. Peneliti sudah mendapatkan persetujuan dari Komisi Etik Penelitian Fakultas

Kedokteran Universitas Udayana/RSUP Sanglah dengan nomor 0203/UN14.2.2. VII.14/LT/2024 dan juga dari komisi etik RSD Mangusada dengan nomor 070/0973/RSDM/2023 untuk melanjutkan penelitian.

## HASIL

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi pada kategori usia, responden terbanyak berada pada usia 30-39 tahun yaitu sebesar 66,4% (71 orang). Untuk persentase paling sedikit yaitu pada usia >40 tahun yaitu sebesar 4,7% (5 orang). Lebih dari sebagian responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 72,9% (78 orang). Jika dilihat dari jenis ketenagaan, tenaga keperawatan berada pada frekuensi terbanyak yaitu sebanyak 40 orang. Kemudian disusul oleh tenaga non kesehatan sebanyak 39 orang (36,4%). Tenaga yang memiliki jumlah paling sedikit berdasarkan dengan tabel di bawah adalah tenaga psikologi klinis dan tenaga keterapi fisik dengan masing-masing berjumlah 1 orang. Berdasarkan tingkat pendidikan, kategori yang memiliki jumlah responden terbanyak ialah kategori sarjana (S1) dengan responden sebanyak 50 orang (46,7%). Kemudian, disusul dengan kategori diploma dengan sebanyak 47 pegawai atau dengan proporsi 43,9%. Pegawai dengan jenjang pendidikan SMA menduduki tingkat terendah yaitu 4 orang (3,7%).

Tabel 2. Gambaran Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi (n)	Proporsi (%)
<b>Usia</b>		
18-29 Tahun	31	29.0%
30-39 Tahun	71	66.4%
40-49 Tahun	5	4.7%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki – Laki	29	27.1%
Perempuan	78	72.9%
<b>Jenis Ketenagaan</b>		
Tenaga Gizi	2	1.9%
Tenaga Psikologi Klinis	1	0.9%
Tenaga Teknik Biomedika	5	4.7%
Tenaga Kebidanan	7	6.5%
Tenaga Kefarmasian	3	2.8%
Tenaga Keperawatan	40	37.4%
Tenaga Kesehatan Masyarakat	2	1.9%
Tenaga Keteknisian Medis	2	1.9%
Tenaga Keterapi Fisik	1	0.9%
Tenaga Medis	5	4.7%
Tenaga Non Kesehatan	39	36.4%
<b>Pendidikan</b>		
SMA/ Sederajat	4	3.7%
Diploma	47	43.9%
Sarjana (S1)	50	46.7%
Magister (S2)	6	5.6%

Berikut akan dicantumkan beberapa tabel distribusi persepsi responden terhadap kinerja, kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial. Untuk tabel 3 di bawah ini akan menjelaskan terkait persepsi pegawai terhadap kinerja dengan nilai statistik deskriptif (median; min-max

= 36; 29-48), persepsi terhadap kompensasi finansial dengan statistik deskriptif (median; min-max = 17; 13-24), dan persepsi terhadap kompensasi non finansial dengan statistik deskriptif (median; min-max = 18; 9-24).

Tabel 3. Persepsi Responden terhadap Kinerja, Kompensasi Finansial dan Non Finansial

Kategori	Frekuensi (n)	Proporsi
<b>Kinerja</b>		
Baik	67	62.6%
Kurang Baik	40	37.4%
<b>Kompensasi Finansial</b>		
Baik	76	71%
Kurang Baik	31	29%
<b>Kompensasi Non Finansial</b>		
Baik	66	61.7%
Kurang Baik	41	38.3%

Berdasarkan tabel 3, persepsi kinerja menunjukkan bahwa 67 responden (62,6%) berada pada kategori kinerja baik, sedangkan 40 responden (37,4%) berada pada kategori kinerja kurang baik, untuk kompensasi finansial dapat dilihat bahwa 76 responden (71%) menyatakan kompensasi baik, sedangkan 31 responden (29%) menyatakan kompensasi kurang baik. Kemudian, untuk kompensasi non finansial, hasil analisis yang diperoleh

menyatakan bahwa 66 responden (61,7%) termasuk dalam kategori kompensasi baik, sedangkan 41 responden (38,3%) termasuk dalam kategori kompensasi kurang baik. Setelah dilakukan analisis terkait persepsi responden untuk setiap variabel, maka berikut merupakan tabel tabulasi silang terkait hubungan karakteristik demografi, kompensasi finansial dan non finansial dengan kinerja pegawai di RSD Mangusada.

Tabel 4. Hubungan Karakteristik Demografi dengan Kinerja

Karakteristik Demografi	Kinerja		OR	95% CI	Nilai p
	Baik (%)	Kurang Baik (%)			
<b>Usia</b>					
18-29 tahun	18 (58%)	13 (41,9%)	Ref.	Ref.	Ref.
30-39 tahun	46 (64,8%)	25 (35,2%)	0,75	0,317-1,784	0,65
40-49 tahun	3 (60%)	2 (40%)	0,92	0,134-6,335	0,08
<b>Jenis Kelamin</b>					
Laki – Laki	14 (48,3%)	15 (51,7%)	0,44	0,184-1,051	0,1
Perempuan	53 (67,9%)	25 (32,1%)			
<b>Pendidikan</b>					
Rendah	3 (75%)	1 (25%)	1,828	0,184-18,196	1
Tinggi	64 (62,1%)	39 (37,9%)			
<b>Jenis Ketenagakerjaan</b>					
Tenaga Medis	2 (40%)	3 (60%)	Ref.	Ref.	Ref.
Tenaga Kesehatan	33 (52,38%)	30 (47,62%)	0,606	0,094-3,878	0,59
Tenaga Non Kesehatan	32 (62,62%)	7 (17,95%)	0,145	0,02-1,042	0,06

Berdasarkan tabel 4, berdasarkan usia, pegawai yang berusia 18-29 berkinerja baik sebanyak 18 responden (58%) dan berkinerja kurang baik sebanyak 13 responden (41,9%). Pegawai yang berusia 30-39 tahun yang memiliki kinerja baik sebanyak 46 responden (64,79%) dan berkinerja buruk 25 responden (35,21%). Kemudian, pegawai yang berusia 40-49 tahun yang berkinerja baik yaitu 3 responden (60%) dan berkinerja buruk 3

responden (40%). Berdasarkan uji regresi logistik didapatkan nilai  $p > 0,05$  yang berarti bahwa tidak ada hubungan secara statistik antara usia dengan kinerja.

Kemudian berdasarkan jenis kelamin, jenis kelamin laki-laki yang memiliki kinerja baik sejumlah 14 responden (48,3%) dan berkinerja kurang baik sebanyak 15 responden (51,7%). Untuk jenis kelamin perempuan yang memiliki kinerja baik sejumlah 53

responden (67,9%) dan berkinerja kurang baik 25 responden (32,1%). Berdasarkan hasil uji chi-square didapatkan bahwa nilai p sebesar 0,06 yang berarti bahwa tidak ada hubungan secara statistik antara jenis kelamin dengan kinerja ( $OR = 0,44$ ; 95%CI = 0,184-1,051;  $p = 0,06$ ).

Jika dilihat berdasarkan tingkat pendidikan, pegawai dengan pendidikan rendah yang memiliki kinerja baik sebesar 3 responden (75%) dan memiliki kinerja kurang baik yaitu 1 responden (25%). Kemudian, pegawai dengan pendidikan tinggi yang berkinerja baik sebesar 64 responden (62,1%) dan berkinerja buruk sebesar 39 responden (37,9%). Berdasarkan hasil uji chi-square, nilai  $p > 0,05$  yang berarti bahwa pendidikan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. Nilai OR yang didapatkan menunjukkan bahwa pegawai dengan pendidikan tinggi

berpeluang 1,828 kali berkinerja baik jika dibandingkan dengan pegawai berpendidikan rendah ( $OR = 1,828$ ; 95%CI = 0,184-18,196;  $p = 1$ ).

Berdasarkan jenis ketenagakerjaan, tenaga medis yang memiliki kinerja baik ialah 2 responden (40%) dan berkinerja kurang baik sebesar 3 responden (60%). Kemudian, tenaga kesehatan yang berkinerja baik, yaitu 33 responden (52,38%) dan berkinerja kurang baik sebesar 30 responden (47,62%). Tenaga non kesehatan yang berkinerja baik sebesar 32 responden (82,05%) dan 7 responden (17,95%) berkinerja kurang baik. Berdasarkan hasil uji regresi logistik didapatkan bahwa nilai  $p > 0,05$  yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan secara statistik antara jenis ketenagakerjaan dengan kinerja pegawai.

Tabel 5. Hubungan Persepsi Kompensasi Finansial dan Non Finansial dengan Kinerja

Persepsi Kompensasi	Kinerja				
	Baik (%)	Kurang Baik (%)	OR	95% CI	Nilai p
<b>Finansial</b>					
Baik	57 (75%)	19 (25%)	6.300	2.524-15.725	0.01
Kurang Baik	10 (32.3%)	21 (67.7%)			
<b>Non Finansial</b>					
Baik	54 (81.8%)	12 (18.2%)	9.692	3.910-24.024	0.01
Kurang Baik	13 (31.7%)	28 (68.3%)			

Berdasarkan dari tabel 5, maka dapat dilihat bahwa persepsi dari kompensasi finansial kategori baik dan kinerja baik ialah 57 responden (75%) dan 19 responden (25%) dengan kategori persepsi kompensasi finansial baik dengan kinerja kurang baik. Kemudian, persepsi

kompensasi finansial kategori kurang baik dengan kinerja baik sebanyak 10 responden (32.3%) dan kategori kompensasi finansial kurang baik dengan kinerja kurang baik sebanyak 21 responden (67.7%). Hasil uji pada nilai OR yang berarti pegawai dengan persepsi

kompensasi finansial baik, berpeluang 6.3 kali untuk melakukan kinerja baik jika dibandingkan dengan pegawai yang memiliki persepsi kompensasi finansial yang kurang baik ( $OR = 6.300$ ; 95% CI = 2.524-15.725;  $p = 0.01$ ) dengan kecenderungan yang berhubungan dibuktikan dengan uji statistik nilai  $p < 0.05$  yang berarti terdapat hubungan yang bermakna antara kompensasi finansial dengan kinerja pegawai di RSD Mangusada.

Persepsi kompensasi non finansial dengan kategori baik dengan kinerja baik terdapat 54 responden (81.8%) dan 12 responden (18.2%) dengan kategori kinerja kurang baik. Kemudian, persepsi kompensasi non finansial kategori kurang baik dengan kinerja baik sebanyak 13 responden (31.7%) dan 28 (68.3%) dengan kinerja kurang baik. Hasil uji pada nilai OR menunjukkan bahwa pegawai dengan persepsi kompensasi non finansial baik, memiliki peluang 9.692 untuk melakukan kinerja baik jika dibandingkan dengan pegawai yang memiliki persepsi kompensasi non finansial kurang baik, dibuktikan dengan hasil uji statistik ( $OR = 9.692$ ; 95%CI = 3.910-24.024;  $p = 0.01$ ) serta terdapat kecenderungan yang berhubungan ditunjukkan dengan nilai  $p < 0.05$  yang berarti bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara persepsi kompensasi non finansial dengan kinerja pegawai di RSD Mangusada

## DISKUSI

Kinerja ialah segala bentuk pelaksanaan aktivitas baik secara jasmani dan rohani yang dilakukan oleh individu guna pencapaian tujuan terutama yang

berhubungan dengan keberlangsungan aktivitas di sebuah organisasi (Sandewa, 2019). Penilaian kinerja secara umum merupakan proses untuk mengukur kinerja pegawai. Menurut Robinns, kinerja merujuk pada perbandingan hasil evaluasi dari pekerjaan yang telah dikerjakan oleh suatu individu yang merupakan pegawai kontrak RSD Mangusada dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi (Bela S, 2017). Pada penelitian ini, kinerja pegawai diukur menggunakan empat (4) indikator, yaitu kualitas kerja, kemampuan kerja, ketepatan waktu, dan komunikasi.

Berdasarkan dengan hasil analisis data yang telah dilakukan untuk menilai kinerja pegawai kontrak RSD Mangusada, secara keseluruhan pada 107 responden, kinerja pegawai kontrak di RSD Mangusada mendapatkan nilai yang memuaskan yaitu 67 responden (62.6%) menyatakan bahwa kinerja yang dilakukan baik. Kinerja pegawai di RSD Mangusada merupakan kinerja yang dapat dikategorikan baik dikarenakan terdapat beberapa hal yang berkaitan dengan kinerja pegawai sehingga pegawai tersebut mampu menunjukkan kinerjanya dengan baik.

Jika dilihat dari indikator kinerja, maka sebagian besar pegawai kontrak RSD Mangusada menyebutkan bahwa berkinerja baik salah satunya pada indikator kualitas kerja. Indikator kualitas kerja merupakan salah satu indikator yang mendapatkan nilai "setuju" tertinggi jika dibandingkan dengan indikator lainnya. Menurut Mangkunegara (Sandewa, 2019), terdapat dua faktor yang mampu

\*e-mail korespondensi: suarjana@unud.ac.id

mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya ialah faktor kemampuan.

Selain faktor kemampuan, faktor motivasi juga menjadi salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai RSD Mangusada (Sandewa, 2019). Motivasi untuk tiap pegawai bisa berbeda-beda, seperti ada yang memiliki motivasi akibat dari mendapatkan gaji setiap bulannya, ada yang termotivasi untuk menjalin hubungan baik antar sesama rekan, hingga ada pegawai yang termotivasi untuk dapat meningkatkan jenjang karir. Tujuan dari faktor motivasi yang ada pada pegawai ialah sebagai bagi individu tersebut agar mampu untuk melakukan kinerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawab (Sandewa, 2019).

Penilaian kinerja ini dilakukan untuk melihat penyebab apabila terdapat kinerja yang kurang maksimal dari pegawai di suatu organisasi. Maka dari itu, penting untuk mengetahui bagaimana gambaran dari kinerja pegawai di setiap organisasi (Bela S, 2017). Di RSD Mangusada, dari 67 responden (62.6%) yang menyatakan bahwa kinerja terkategori baik, terdapat 40 responden (37.4%) yang menyatakan bahwa kinerja kurang baik. Dari 40 pegawai tersebut harus dilihat apa saja yang menyebabkan kinerja terkategori kurang baik. Ada beberapa hal yang dapat menyebabkan kinerja pegawai tidak baik seperti dukungan yang diterima oleh individu atau bahkan dari penerimaan kompensasi yang diberikan oleh organisasi (Sandewa, 2019). Hasil penelitian ini berkaitan dengan penelitian yang diteliti oleh Natassa (2019) pada tenaga kerja kontrak di Rumah Sakit Bhayangkara Polda Riau

dengan melakukan analisis univariat pada kinerja pegawai kemudian didapatkan hasil bahwa 61 responden (50.4%) menunjukkan bahwa kinerja yang dilakukan oleh tenaga kerja kontrak terkategori baik. Hal ini dipengaruhi oleh penerimaan gaji, insentif, penghargaan yang dapat memberikan kepuasan kepada tenaga kerja.

Kompensasi merupakan sesuatu yang pegawai terima dapat berupa uang, barang langsung, barang secara tidak langsung wujud bentuk timbal balik atau balas jasa dari organisasi untuk pegawai (Mujanah, 2019). Berdasarkan dengan jenis kompensasi, kompensasi dapat terbagi atas kompensasi finansial dan non finansial. Timbal balik berupa uang yang organisasi berikan kepada pegawai merupakan kompensasi finansial. Kompensasi finansial mencakup kompensasi finansial secara langsung dan secara tidak langsung (Mujanah, 2019).

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di RSD Mangusada terkait gambaran persepsi responden terhadap kompensasi finansial menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kontrak RSD Mangusada mengatakan bahwa kompensasi yang diterima terkategori baik. Penelitian ini dilakukan kepada 107 pegawai kontrak untuk mengetahui persepsi terhadap kompensasi finansial seperti gaji, bonus, tunjangan kesehatan, bayaran di luar jam kerja hingga fasilitas yang diterima. Dari 107 responden, 71% dengan jumlah 76 responden menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang diterima terkategori baik.

Pemberian kompensasi finansial di RSD Mangusada terkategori baik yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Terdapat dua (2) faktor mempengaruhi persepsi pegawai terhadap kompensasi finansial yaitu dari faktor individu dan juga organisasi. Dari faktor individu, produktivitas menjadi penentu dalam pemberian kompensasi oleh organisasi kepada pegawai. Produktivitas dan kontribusi pegawai secara maksimal akan berpengaruh terhadap organisasi. Oleh karena itu, organisasi berhak memantau bagaimana kinerja dan juga kontribusi dari setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan (Noor, 2018).

Faktor individu sebagai faktor yang mempengaruhi kompensasi juga akan didukung oleh faktor organisasi seperti kemampuan organisasi untuk membayar, kesediaan organisasi untuk membayar, hingga berbagai peraturan yang mengatur. Pemberian kompensasi ini sangat penting untuk dilakukan oleh organisasi karena akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Mujanah, 2019). Namun, biasanya pemberian kompensasi akan dipertimbangkan terlebih dahulu sesuai dengan kemampuan organisasi. Kemampuan organisasi akan disesuaikan dengan kemampuan pegawai mulai dari tingkat pendidikan hingga jabatan pegawai tersebut (Noor, 2018).

Selain persepsi kompensasi finansial, maka persepsi kompensasi non finansial juga harus dipertimbangkan. Kompensasi non finansial ialah sebuah imbalan yang pegawai terima selain yang berupa uang (Mujanah, 2019). Penelitian ini menggunakan 2 (dua) kategori untuk menilai persepsi pegawai terhadap

kompensasi non finansial yaitu kategori pekerjaan dan lingkungan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 107 pegawai yang diberikan kuesioner, 41 responden (38.3%) menyatakan bahwa persepsi terhadap kompensasi non finansial terkategori kurang baik. Sedangkan, 66 responden (61.7%) menyatakan bahwa persepsi terhadap kompensasi non finansial terkategori baik. Berdasarkan dari hasil distribusi frekuensi pernyataan persepsi kompensasi non finansial sebagian besar pegawai memberikan pernyataan setuju pada kedua indikator. Hal tersebut telah sejalan dengan tujuan dari pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi selain untuk memberikan kepuasan kepada pegawai berupa finansial juga harus mampu mempertahankan pegawai dengan cara memberikan kompensasi non finansial (Mujanah, 2019).

Menurut Davis Keith & William B. Wether, tujuan dari dilakukannya pemberian kompensasi ialah untuk mempertahankan SDM. Di RSD Mangusada, persepsi pegawai terhadap penerimaan kompensasi non finansial terkategori baik dari segi pekerjaan dan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa RSD Mangusada telah mampu untuk memberikan kenyamanan kepada pegawai. Selain itu, jika pegawai merasa nyaman maka tidak akan ada pegawai yang memiliki *turn over intention*. Jika banyak pegawai yang ingin melakukan *turn over* maka organisasi tersebut akan kehilangan SDM sehingga merugikan organisasi yang mengakibatkan organisasi membutuhkan SDM dan

mengeluarkan dana untuk melakukan perekrutan (Mujanah, 2019).

Hasil penelitian ini juga berbanding lurus dengan penelitian oleh Yudhatama (2022) di RSUD Suradadi yang menyatakan bahwa sebagian besar pegawai menyatakan setuju pada pemberian kompensasi non finansial yang terdiri dari beberapa indikator seperti promosi, penghargaan terhadap prestasi hingga lingkungan kerja yang nyaman. Selain itu, Fadillah (2017) juga menyebutkan bahwa kompensasi non finansial juga diterima oleh pegawai sesuai dengan kinerja yang mereka berikan. Dalam pembahasan juga disebutkan bahwa kompensasi non finansial sangat berguna untuk keberlangsungan karir dari pegawai.

Berdasarkan hasil tabulasi silang yang dilakukan pada persepsi kompensasi finansial dengan kinerja pegawai, 57 responden (75%) menyatakan bahwa kompensasi finansial baik dan kinerja baik, 19 responden (25%) kompensasi baik dan kinerja kurang baik. Kemudian, 10 responden (32.3%) menyatakan bahwa kompensasi yang diterima kurang baik dan berkinerja baik dan 21 responden (67.7%) kompensasi kurang baik dan kinerja kurang baik. Hasil uji pada nilai OR yang berarti pegawai dengan persepsi kompensasi finansial baik, berpeluang 6.3 kali untuk melakukan kinerja baik jika dibandingkan dengan pegawai yang memiliki persepsi kompensasi finansial yang kurang baik ( $OR = 6.300$ ; 95% CI = 2.524-15.725;  $p = 0.01$ ) dengan kecenderungan yang berhubungan dibuktikan dengan uji statistik nilai  $p < 0.05$ .

\*e-mail korespondensi: suarjana@unud.ac.id

Jika dilihat dari penjelasan di atas, maka kesimpulan yang dapat ditarik ialah kompensasi finansial memiliki hubungan yang bermakna dengan kinerja pegawai di RSD Mangusada. Sesuai dengan tujuan dari pemberian kompensasi menurut Milkovich & Newman, maka pemberian kompensasi harus dapat mencapai sebuah keterbukaan. Keterbukaan yang dimaksudkan ialah kompensasi akan dikatakan baik apabila kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai (Mujanah, 2019). RSD Mangusada sudah dapat menerapkan pemberian tujuan kompensasi dengan baik dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Pendapat dari Robert L. Mathis dan John mengatakan bahwa motivasi kerja salah satunya ialah kompensasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sandewa, 2019)

Kompensasi finansial dibagi menjadi gaji, bonus, bayaran di luar jam kerja, dan fasilitas kantor. Seperti yang disebutkan oleh Wexley dan Yulk bahwa kinerja merupakan sebuah implementasi dari teori keseimbangan. Dimana, seorang individu akan menunjukkan kinerja secara optimal apabila mendapatkan manfaat atau dorongan untuk melakukan kinerja secara adil (Novalda, 2022). Di RSD Mangusada, berdasarkan dari hasil penelitian dan hasil analisis data sebagian besar pegawai menyatakan bahwa menerima kompensasi finansial yaitu berupa gaji setiap bulannya secara tepat waktu, pegawai menerima bayaran insentif, tunjangan kesehatan, hingga fasilitas di kantor dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka penelitian ini sejalan dengan teori

yang dijelaskan oleh Wexley dan Yulk mengenai teori keseimbangan (Novalda, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayanti (2022) di RSUD Dr. Pirngadi juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Apabila kompensasi yang diberikan kepada pegawai semakin tinggi maka kinerja yang diberikan kepada organisasi juga akan meningkat. Begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan rendah maka akan berpengaruh juga terhadap kinerja pegawai bahkan dapat meningkatkan keinginan pegawai untuk berpindah tempat kerja.

Pegawai biasanya akan memberikan kinerjanya dengan baik apabila kepuasan dalam dirinya terpenuhi. Jika dilihat dari hasil tabulasi silang, maka dapat disimpulkan bahwa RSD Mangusada telah memberikan kompensasi finansial sesuai dengan tujuan kompensasi seperti yang telah disebutkan di atas sehingga dapat memengaruhi kinerja pegawai. Sesuai dengan tujuan kompensasi menurut Davis Keith dan William menyebutkan bahwa tujuan pemberian kompensasi ialah untuk meningkatkan motivasi pegawai serta mampu mempertahankan pegawai dengan memberikan kepuasan terhadap sistem kompensasi guna meningkatkan kenyamanan pegawai sehingga mampu memberikan kinerjanya dengan baik untuk organisasi (Mujanah, 2019).

Beberapa hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan yaitu kompensasi finansial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti

penelitian yang dilakukan oleh Yudhatama (2022) menyatakan bahwa kompensasi finansial langsung dan tidak langsung berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Suradadi dengan nilai  $p$  sebesar 0.04 ( $p<0.05$ ). Selain itu, hasil penelitian oleh Alfiansyah (2021) di RSU Jampangkulon, dimana ditunjukkan bahwa koempsasi secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai  $p$  0.038 yang berarti berpengaruh positif dan signifikan.

Pemberian kompensasi kepada pegawai tidak hanya berupa kompensasi finansial melainkan juga harus memperhatikan kompensasi non finansial. Berdasarkan hasil analisis data tabulasi silang persepsi hubungan kompensasi non finansial dengan kinerja pegawai di RSD Mangusada didapatkan hasil 54 responden (81.8%) terkategori dalam kompensasi non finansial baik dan kinerja baik dan 12 responden (18.2%) terkategori kompensasi non finansial baik dan kinerja kurang baik. Selain itu, terdapat 13 responden (31.7%) menyatakan bahwa kompensasi non finansial kurang baik dan berkinerja baik serta 28 responden (68.3%) berkinerja kurang baik dan persepsi terhadap kompensasi non finansial juga kurang baik.

Hasil uji pada nilai OR menunjukkan bahwa pegawai dengan persepsi kompensasi non finansial baik, memiliki peluang 9.692 untuk melakukan kinerja baik jika dibandingkan dengan pegawai yang memiliki persepsi kompensasi non finansial kurang baik, dibuktikan dengan hasil uji statistik ( $OR$  9.692;  $95\%CI = 3.910-24.024$ ;  $p = 0.01$ ) serta terdapat kecenderungan yang

\*e-mail korespondensi: suarjana@unud.ac.id

berhubungan ditunjukkan dengan nilai  $p<0.05$  yang berarti bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara persepsi kompensasi non finansial dengan kinerja pegawai di RSD Mangusada.

Selain kompensasi finansial, kompensasi non finansial juga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sandewa, 2019). Selain imbalan berupa finansial, imbalan terhadap balas jasa berupa non finansial seperti pekerjaan dan lingkungan kerja juga dibutuhkan. Berdasarkan dari hasil dari penelitian yang peneliti lakukan maka didapatkan bahwa sebagian besar responden yaitu 66 responden (61.7%) menyatakan sudah mendapatkan apresiasi, kesempatan promosi, tanggung jawab pekerjaan yang sesuai, hingga sudah mendapatkan kenyamanan di lingkungan kerja. Hal tersebut sudah sesuai dengan dengan tujuan dari pemberian kompensasi sehingga mampu untuk mempertahankan SDM, menjamin keadilan di RSD Mangusada, hingga kompensasi non finansial tersebut mampu menjadi sebuah penghargaan bagi pegawai kontrak di RSD Mangusada (Mujanah, 2019).

Tujuan dari pemberian kompensasi non finansial untuk mempertahankan SDM yang dimaksud ialah kepuasan yang dirasakan oleh pegawai. Apabila pegawai merasa puas maka akan timbul rasa nyaman sehingga meminimalisir perpindahan atau pengunduran diri pegawai. Selain itu, perasaan senang akan apresiasi yang diberikan dari organisasi kepada pegawai juga menjadi salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan 62

responden menyatakan "setuju" pada pernyataan "instansi mengapresiasi hasil kerja yang telah saya capai". Kemudian, pemberian kompensasi non finansial juga bertujuan untuk menjamin keadilan secara internal maupun eksternal organisasi sehingga pegawai merasa dihargai atas pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut akan dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai (Mujanah, 2019). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi non finansial juga memiliki hubungan dengan kinerja pegawai di RSD Mangusada.

Hasil penelitian oleh peneliti memiliki kesamaan dengan penelitian Yudhatama (2022) di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal, bahwa variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian terdahulu juga berbanding lurus dengan hasil penelitian yang peneliti kali ini lakukan, antara lain penelitian oleh Ihsan (2018) memiliki hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUK Jember dengan nilai  $p < 0.000$ . Selain itu, penelitian oleh Adlan (2021) di RSUD Undata Sulawesi Tengah menyatakan bahwa kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang positif serta kritis terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan  $0.000$ .

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan dari penelitian ini adalah lebih dari sebagian responden yaitu 66,4% berusia 30-39 tahun, 72,9% responden berjenis kelamin perempuan, jenis ketenagakerjaan

majoritas (37,4%) tenaga keperawatan, dan 46,7% berpendidikan sarjana (S1). Lebih dari sebagian responden yaitu 62,6% memiliki kinerja baik. Lebih dari sebagian besar responden (71%) menyatakan bahwa persepsi terhadap kompensasi finansial terkategori baik. Terdapat sebagian besar responden (61,7%) menyatakan bahwa persepsi pegawai terhadap kompensasi non finansial terkategori baik. Terdapat hubungan antara kompensasi finansial dengan kinerja pegawai di RSD Mangusada (OR 6.300; 95%CI= 2.524-15.725; p = 0.01). Terdapat hubungan antara kompensasi non finansial dengan kinerja pegawai di RSD Mangusada (OR 9.692; 95%CI= 3.910-24.024; p = 0.01).

## SARAN

Bagi Rumah Sakit Daerah Mangusada, diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan evaluasi terkait pemberian kompensasi finansial baik secara langsung dan tidak langsung seperti pemberian bonus uang lembur dan bayaran di luar jam kerja (cuti pegawai). Kemudian, diharapkan RSD Mangusada dapat melihat penelitian ini untuk evaluasi terkait pemberian kompensasi non finansial seperti pemberian kesempatan promosi kepada pegawai agar dapat mempertahankan kinerja pegawai.

Selain itu, bagi peneliti lain diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan acuan sehingga peneliti lain dapat melakukan penelitian lanjutan hingga analisis multivariabel yang tidak peneliti teliti pada penelitian kali ini.

\*e-mail korespondensi: suarjana@unud.ac.id

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak Rumah Sakit Daerah Mangusada Kabupaten Badung yang telah berpartisipasi dan semua pihak yang telah membantu kelancaran penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adlan. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Perawat Kontrak Instalasi Rawat Inap UPT. Rumah Sakit Umum Daerah Undata Provinsi Sulawesi Tengah\*\* The Influence of Financial and Non-Financial Compensation on the Performance of Contract Nurses in UPT Inpatient Installation. Undata Regional General Hospital, Central Sulawesi Province. *Jurnal Kolaboratif Sains*.
- Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>.
- Asih, R. P. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 25–35. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i1.37>
- Asmara, A. P. (2017). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya; Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia. In *JAKI* (Vol. 5).

- Dinas Ketenagakerjaan dan Mineral. (2022). *Upah Minimal Perorangan Provinsi Bali Tahun 2023*.
- Eny Ariyani. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Indah Bagan Batu. *Universitas Islam Riau*.
- Fadillah, N. N. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Jiwa Atma Husada Mahakam Kota Samarinda. 5(1), 79–92. *Jurnal Keperawatan Dan Fisioterapi (JKF)*, 2(1), 35–41. <https://doi.org/10.35451/jkf.v2i1.216>
- Ihsan, N., Fahrur Rozi, A., & Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember, F. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (Rsuk) Jember Effect Of Work Stress, Work Environment And Compensation On Employee Performance Of Kaliwates General Hospital (RSUK) Jember. In *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* (Vol. 4, Issue 2).
- Mujannah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*.
- Noor, S. (2018). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. <https://www.researchgate.net/publication/369225060>.
- Novalda, H. (2022). *Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai*.
- Nurhidayanti, N., Tarigan, A. A., & Nasution, S. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Dan Perspektif Maqashid Syariah Pada RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(3), 2995. <https://doi.org/10.29040/jiei.v8i3.6781>
- Pemerintah Kabupaten Badung. (2022). *Peraturan Bupati Badung Nomor 38 Tahun 2022*. <https://badungkab.go.id/storage/kab/file/Perbup%2038%20Tahun%202022%20tentang%20Uraian%20Tugas%20Rumah%20Sakit%20Daerah%20Mngusada.pdf>
- Pemerintah Republik Indonesia. (2009). *Hak Dan Kewajiban Rumah Sakit*.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>.
- RSD Mangusada. (2021). *Laporan survei kepuasan rsd mangusada tahun 2021*.
- RSD Mangusada. (2022a). *Laporan Hasil Survei Kepuasan Pasien Terhadap Layanan Yang Diberikan Di Unit Instalasi Rawat Inap Dan Rawat Jalan Serta Kepuasan Pegawai Fungsional Terhadap Manajemen Di Rsud Kabupaten Badung Mangusada*.
- RSD Mangusada. (2022b). *Laporan Survei Kepuasan Staf RSD Mangusada*.
- RSD Mangusada. (2022c). *Profil RSD Mangusada*. [https://rsudmangusada.badungkab.go.id/new/public/ckfinder/userfiles/files/profil%202022\\_compressed.pdf](https://rsudmangusada.badungkab.go.id/new/public/ckfinder/userfiles/files/profil%202022_compressed.pdf)
- Sandewa, F. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Journal Clean Goverment*, 1(2), 90–110.

Suseno, N. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*.

Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>