

PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KEPERAWATAN PADA RUMAH SAKIT UMUM WULAN WINDY

Muhammad Yalzamul Insan^a dan Damrus^b

^aUniversitas Pembangunan Pancabudi, Medan

^bUniversitas Teuku Umar, Meulaboh

Corresponding author: myalza@dosen.pancabudi.ac.id

ABSTRAK

Setiap aktivitas Rumah Sakit untuk mencapai kualitas pelayanan tergantung kepada kinerja perawat. Manajemen rumah sakit harus mengevaluasi kinerja perawat dalam menciptakan persaingan di rumah sakit. Kinerja perawat merupakan salah satu cara rumah sakit dalam mencapai tujuan dan membantu masyarakat dengan menyediakan pelayanan yang mumpuni. Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat secara langsung adalah kompensasi dan stress kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Wulan Windy. Populasi penelitian pada Rumah Sakit Wulan Windy adalah 43 perawat dan keseluruhan populasi menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik sampling yang digunakan adalah metode saturation sampling. Data penelitian didapatkan dengan menggunakan kuesioner, studi dokumenter, dan wawancara. Analisis linear berganda digunakan dalam menganalisa data penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara passial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Stress kerja secara pasial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Kompensasi dan stress kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci: *Kompensasi, Stres Kerja, Kinerja Perawat,*

ABSTRACT

Every activity in the hospital to reach service quality depend by nurse's job performance. The management of hospital must to evaluate nurse's work to create a competitive among hospital. Nurse's job performance is one of the way hospital to set their goal and helping the people with excellent services. Factors that influence nurses' job performance directly are the compensation and job stress. The goal from this research was to analyze the influence of compensation and job stress to job performance at Wulan Windy Hospital. The population at Wulan Windy Hospital was 43 nurses, and all 43 from nurse were used as the sample, This research taken by using purposive sampling and saturation sampling technique. The data were obtained by questionnaires, documentary study, and interview. Scale used were analyzed is Interval with using multiple linear regression analysis, while residual test. The first hypothesis the result was partially, the compensation had positive influence and significant to nurse's job performance. The second hypothesis result was partially, job stress had negative influence and significant to nurse's job performance. The third hypothesis result was compensation and job stress had significant influence to nurses' job performance.

Keywords: *Compensation, Job Stress, Nurses' Job Performance, Hospital*

PENDAHULUAN

Kualitas dan kuantitas kerja perawat merupakan aspek penting dalam kegiatan operasional rumah sakit. Pihak manajemen dapat menilai pencapaian target demi mengetahui efektifitas dan efisiensi para perawat pada setiap unit kerja. Dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan pengelolaan yang baik terkait sumber daya manusia yang dapat menyediakan pelayanan kesehatan secara efisien dan bermutu. Oleh sebab itu pihak manajemen rumah sakit memerlukan karyawan yang memiliki keahlian dan kehandalan yang baik di bidangnya sehingga roda organisasi berjalan dengan baik.

Rumah Sakit Wulan Windy adalah rumah sakit swasta dibawah Dinas Kesehatan dikota Medan. Perawat adalah pekerjaan yang memiliki kontribusi terkait pelayanan yang diberikan kepada masyarakat umum atau pasien. Perawat berkompentensi adalah perawat yang sejalan dengan visi misi rumah sakit demi menciptakan kualitas yang baik dalam pelayanan kepada pasien.

Manajemen rumah sakit memberikan penilaian berdasarkan hasil kerja perawat yang dinilai oleh setiap supervisi untuk diteliti agar digunakan sebagai bahan acuan dalam meningkatkan keterampilan perawat di masa mendatang sehingga tetap menjaga kualitas pelayanan rumah sakit. Jika perawat tidak menunjukkan kinerja yang baik atau konsisten, manajemen harus mengidentifikasi terkait penurunan kinerja tersebut. jika ingin maju atau berkembangnya rumah sakit. Rumah sakit diwajibkan memiliki perawat - perawat yang memiliki kinerja dan produktifitas baik untuk memberikan kemajuan kinerja sebuah rumah sakit demi mencapai kepuasan pasien (Suroso, 2011).

Demi melaksanakan dan mewujudkan tujuannya, Rumah Sakit Umum Wulan Windy harus mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang berkompentensi dalam menjalankan tugasnya masing-masing sehingga tuntutan pekerjaan dapat dijalankan dengan seharusnya. Berikut Tabel Penilaian Kinerja Tahun 2019 pada RSU Wulan Windy.

Tabel 1
Hasil Penilaian Kinerja Perawat Rumah Sakit Wulan Windi Tahun 2019

No	Penilaian Kinerja		Kategori
1	Cara Kerja	<ol style="list-style-type: none">1. Kualitas & Kuantitas Kerja2. <i>Team Work</i>3. Pelayanan Terhadap Pasien	Baik Baik Sangat Baik
2	Sifat Pribadi	<ol style="list-style-type: none">1. Integritas2. Kedisiplinan3. Motivasi Dalam Berkerja4. Inisiatif	Baik Cukup Cukup Kurang

Sumber: RSU Wulan Windy Medan. Data Diolah

Tabel 1 merupakan penilaian keseluruhan perawat di tahun 2019 menurut pimpinan Rumah Sakit, penilaian kinerja di rumah sakit dibagi dua yaitu cara kerja dan sifat pribadi. Dilihat berdasarkan cara kerja kinerja perawat dikategorikan baik dengan penilaian kualitas dan kuantitas kerja, *team work* serta pelayanan terhadap pasien terhadap pasien berkategori sangat baik namun berdasarkan sifat pribadi hanya integritas memiliki kategori baik yang dinilai atas konsistensi dan profesional para perawat dalam

bekerja. Sedangkan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan dan motivasi kerja dalam kategori cukup dikarenakan masih banyak perawat yang datang tidak sesuai dengan standar operasional perusahaan, jarang membuat status di buku pasien, dan keterbatasan ruang kerja dikarenakan sedang pembangunan gedung baru.

Faktor yang berdampak pada kinerja perawat secara langsung seperti kompensasi beserta stres kerja. Cara meningkatkan kinerja perawat RSUD Wulan Windi adalah pemberian kompensasi. Kompensasi yang diatur dengan baik atau dikerjakan oleh pihak manajemen dalam waktu yang panjang dapat menjadi strategi perusahaan untuk menjadikan suatu usaha dalam meningkatkan keefektifan dan keefisien karyawan dalam bekerja. Jika kompensasi tidak dijalankan dengan baik dapat mengakibatkan buruknya kinerja perusahaan seperti akan terjadinya keluar masuknya karyawan, terjadinya ketidakdisiplinan, meningkatkan stres kerja karyawan, memicu banyak keluhan karyawan dan menurunnya tingkat produktivitas karyawan. Menurut Hasibuan (2009) ada beberapa indikator mempengaruhi besar kecilnya kompensasi dalam suatu perusahaan yaitu biaya hidup, upah minimum provinsi, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman. Berikut Tabel 1.3 kompensasi perawat dari tahun 2017 -2019.

Tabel 2
Data Kompensasi Rumah Sakit Wulan Windi Medan

No	Finansial				Finansial	Non Finansial
	Tahun	Gaji	Bonus	THR	Tidak Langsung	Kendaraan
1	2017	√	×	√	×	Sesuai keperluan
2	2018	√	√	√	√	Sesuai keperluan
3	2019	√	√	√	√	Sesuai keperluan

Sumber: RSUD Wulan Windy. Data diolah.

Tabel 2 menjelaskan bahwa RSUD Wulan Windy selalu memberikan kompensasi finansial berupa gaji yang diberikan kepada perawat sebagai bentuk balas jasa terkait pekerjaan dan kinerja dan bonus tahunan mulai diberikan mulai tahun 2018 namun para perawat tidak puas dengan bonus yang diberikan hanya sebesar 0,25% dari gaji pokok padahal tuntutan dan tekanan pekerjaan yang perawat alami sangat besar. THR sebagai bentuk pemberian insentif lebih di saat hari raya selalu diberikan sebesar 1 kali gaji pokok setiap tahunnya. Perawat merasa tidak puas dengan THR yang diberikan dikarenakan besarnya gaji pokok hanya dibawah satu juta rupiah sehingga terkadang tidak mencukupi kebutuhan di hari raya. Kompensasi finansial tidak langsung berupa fasilitas kesehatan yang diberikan ditahun 2015 dan ketenagakerjaan baru diberikan di tahun 2018. Fasilitas perusahaan berupa kendaraan seperti mobil juga diberikan kepada karyawan sesuai dengan keperluan namun dikarenakan hanya ada 1 mobil operasional, penggunaan sangat terbatas bagi unit unit rumah sakit.

Meningkatnya stres kerja dirasa oleh pihak manajemen dari banyak komentar negatif dari perawat seperti tidak memiliki semangat bekerja dan ketidaknyamanan berada di ruangan. Efek ini dikarenakan pemberian beban kerja melampaui batas beban kerja sebenarnya perawat ditambah keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan. Dibawah merupakan Tabel terkait Beban kerja dan kesesuaian waktu untuk menyelesaikan tugas pada RSUD Wulan Windy di Medan.

**Tabel 3 Beban Kerja Perawat RSUD Wulan Windy
RSU Wulan Windy pada September 2019- Desember 2019**

Bulan	Beban Kerja (/perawat) Standar	Durasi (/perawat) Standar	Beban Kerja (/perawat) Kelebihan	Durasi Penyelesaian Tugas (/perawat)
a. September 2019	Dua Pekerjaan	Dua Pekan/Pekerjaan	Empat Pekerjaan	Dua Minggu/ Pekerjaan
b. Oktober 2019	Dua Pekerjaan	Dua Pekan/ Pekerjaan	Empat Pekerjaan	Dua Minggu/ Pekerjaan
c. November 2019	Dua Pekerjaan	Dua Pekan/Pekerjaan	Lima Pekerjaan	Dua Minggu/ Pekerjaan
d. Desember 2019	Satu Pekerjaan	Dua Pekan/Pekerjaan	Lima Pekerjaan	Dua Minggu/ Pekerjaan

Sumber : RSUD Wulan Windy. Data Diolah

Masalah yang berkaitan dengan beban kerja bertambah akibat para perawat harus menambah kerjaan mereka untuk persiapan kedatangan tim assessor terkait visitasi akreditasi rumah sakit dari KARS. Disamping itu para perawat harus menyelesaikan pekerjaan yang sehari – hari dilakukan. Penelitian akan dilakukan pengujian atas besarnya kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja perawat. Sesuai penjelasan diatas, penelitian ini akan dilakukan dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Wulan Windy”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, stress kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Wulan Windy.

LANDASAN TEORITIS

Kompensasi

Menurut Nova (2012:1) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang sangat penting bagi individu karyawan, hal ini dikarenakan kompensasi adalah cerminan dalam mengukur nilai pekerjaan. Nilai pekerjaan ini akan berdampak pada besar atau kecilnya prestasi kerja, motivasi ataupun kepuasan kerja karyawan.

Hasibuan (2013) melakukan kompilasi pendapat beberapa tokoh terkait arti kompensasi sebagai berikut :

1. William dan Davis berpendapat bahwa kompensasi merupakan balasan yang diterima seseorang dari hasil pekerjaan yang dilakukan baik berupa upah ataupun gaji periodic yang dikelola oleh personalia.
2. Andrew mengartikan kompensasi sebagai segala balas jasa
3. Thomas dalam Suwatno (2011) menyatakan kompensasi merupakan sesuatu yang didapat karyawan melalui pembayaran sebagai pertukaran pekerjaan yang diberikan kepada majikan.

4. Flippo dalam Suwatno (2011) berpendapat kompensasi adalah imbalan balas jasa yang adil dan layak yang diterima pekerja sehubungan dengan telah memberikan suatu sumbangan prestasi pencapaian dalam organisasi.

Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Dessler (2009) dalam Nova (2012) ada tiga komponen dalam kompensasi yaitu :

1. Kompensasi langsung yaitu gaji, insentif ataupun bonus
2. Kompensasi tidak langsung yaitu asuransi maupun tunjangan-tunjangan dari perusahaan.
3. *Non financial rewards* berupa fasilitas maupun kantor yang bergengsi.

Tujuan Kompensasi

Hasibuan (2012), menyatakan ada beberapa tujuan diberikan kompensasi (balas jasa) yaitu: memberikan kepuasan kerja bagi pegawai, agar adanya ikatan kerjasama anatar perusahaan dengan pegawai, memberikan motivasi kerja, menegakkan kedisiplinan, menciptakan stabilitas pegawai, Pengadaan Efektif dan pengaruh serikat buruh.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Robbins (2003) yaitu:

1. Jabatan apa yang amanahkan dan berapa lama seorang karyawan berkerja serta bagaimana hasil kerjanya.
2. Jenis pekerjaan apakah memerlukan keahlian yang tinggi.
3. Jenis bisnis.
4. Serikat buruh.
5. Angkatan kerja.
6. Filosofi manajemen terkait upah karyawan
7. Dimana lokasi perusahaan berada.
8. Bagaiaman kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan.
9. Seberapa besar perusahaan ini.

Indikator-Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2012) ada beberapa indikator kompensasi yaitu upah ataupun gaji yang akan diterima pegawai, insentif berupa tambahan yang akan diterima karyawan diluar upah ataupun gaji, tunjangan yang akan diterima karyawan berupa asuransi kesehatan dan asuransi jiwa, adanya program pension serta liburan, dan fasilitas lainnya yang dapat diterima berupa kendaraan dinas, supir pribadi, ruangan kerja yang nyaman dan lain-lain.

Stres Kerja

Banyak peneliti yang melakukan penelitian terkait dengan stress kerja. Siagian (2008:300) mengemukakan bahwa stress adalah kondisi dimana seseorang mengalami ketegangan dan akan mempengaruhi cara pikir, emosi dan kondisi fisik seseorang. Jika stres yang dialami seseorang sulit ditangani dengan baik akan menyebabkan pada kurang mampunya seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungannya secara positif.

Indikasi Stres Kerja

Robbins dan Judge (2015) membagi indikasi stres kerja dibagi menjadi tiga kelompok yakni:

1. Indikasi Fisik/Fisiologis

Gejala ini ditunjukkan dengan meningkatnya detak jantung, meningkatkan tekanan darah, serangan jantung, sakit kepala serta secara fisik akan mudah Lelah.

2. Indikasi Psikis/Psikologis

Gejala ini ditandai dengan ketidakpuasan dalam bekerja, seseorang cepat tersinggung, mengalami kecemasan, lelah secara mental, mengalami kebosanan dan ketegangan.

3. Indikasi Perilaku

Seseorang yang mengalami gejala perilaku ditandai dengan gelisah, tidak hadir, menghindari pekerjaan, merokok dengan berlebihan, perilaku makan yang tidak seperti biasanya serta melakukan sabotase.

Asal mula Stres Kerja

Siagian (2008) berpendapat bahwa stress kerja bersumber dari pekerjaan maupun luar pekerjaan.

1. Asal mula stres kerja yang bersumber dari pekerjaan yang diberikan.

2. Asal mula Stres yang bersumber dari lingkungan luar pekerjaan karyawan.

Mangkunegara (2007), menyatakan bahwa banyak hal yang dapat menyebabkan stress kerja. Diantara penyebab stress kerja adalah jika iklim kerja tidak sehat, beban kerja yang diberikan terlalu berat, adanya konflik kerja, pengawasan yang rendah dan waktu kerja yang mendesak.

Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh dari pekerjaan seorang pegawai agar tercapai tujuan yang diharapkan. Mangkunegara (2013) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedarmayanti (2011) mengemukakan arti kinerja adalah hasil yang diperoleh seorang pekerja dengan memperlihatkan bukti konkrit yang dapat diukur dan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai sesuai dengan standar yang ditentukan dan dalam masa tertentu.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja

Menurut Malthis & Jakson (2001) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan yaitu bakat yang dimiliki, pendidikan yang ditempuh, pelatihan yang diberikan perusahaan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja selama bekerja, gaji, bonus, interseleksi, motivasi yang didapat, dan kemampuan hubungan industrial, teknologi manajemen sebuah perusahaan, kesempatan berprestasi yang akan didapat, dan keberadaan pekerjaan yang mereka kerjakan.

Indikator-Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) adalah :

1. Kualitas merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
2. Kuantitas adalah lamanya seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya untuk satu hari dengan melihat kecepatan mereka dalam bekerja.
3. Pelaksanaan tugas adalah kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan.
4. Tanggung jawab merupakan kesadaran karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan organisasi kepadanya.

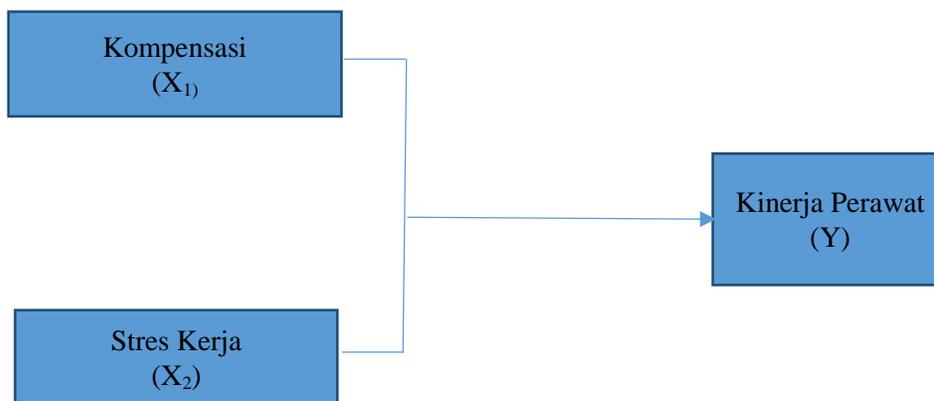
Tujuan dan Manfaat Penelitian Kinerja

Seperti yang dikutip oleh Umam (2010), Alwi mengemukakan bahwa,; Secara teori, penilaian kinerja bertujuan untuk melakukan evaluasi dan pengembangan

Hasil evaluasi ini akan menyelesaikan:

- a. Kompensasi diberikan berdasarkan hasil penilaian.
- b. Keputusan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan rekomendasi hasil penilaian
- c. Dasar mengevaluasi sistem seleksi

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka serta penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk membahas Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Wulan Windy.

Hipotesis

Adapun hipotesis ini adalah sebagai berikut:

H₁: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat.

H₂: Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat.

H₃: Kompensasi dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menghubungkan dan diukur antar 3 variabel dengan kompensasi, stres kerja dan kinerja perawat. Penelitian ini menggunakan sebuah pendekatan survey yaitu mengumpulkan semua data yang ada tentang fakta yang sebenarnya.

Populasi dan Sampel

Tenaga keperawatan yang bekerja di Rumah Sakit Wulan Windy saat ini yaitu 43 perawat yang digunakan didalam penelitian sebagai populasi. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu keseluruhan populasi di RSUD Wulan Windy dijadikan sampel penelitian yaitu sejumlah 43 perawat.

Metode Analisis Data

Menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data dan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan validitas, reliabilitas, dan analisis linier berganda menggunakan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Karakteristik Koresponden

Usia Usia perawat yang paling banyak yaitu berumur mulai dari 23 hingga 35 tahun dengan jumlah 35 perawat atau dengan persentase sebesar 80% dan perawat yang berusia antara 35 hingga 40 tahun berjumlah 8 perawat (20%), Hal ini memperlihatkan bahwa secara umum yang ada saat ini didominasi masih oleh pegawai yang produktif untuk bekerja dan enerjik, karena pada umur tersebut perawat bekerja secara profesional dengan semangat kerja.

jenis Kelamin Jumlah perawat RSUD Wulan Windi adalah berjumlah 43 orang dimana sebanyak 33 orang wanita dan 10 orang pria, hal ini dikarenakan wanita memiliki kesabaran dan ketekunan yang tinggi terkait mengurus pasien.

Masa Kerja Masa kerja perawat di RSUD Wulan Windi cukup lama yaitu rata rata diatas 5 Tahun. Hal ini dikarenakan perawat kerasan dan senang bekerja di RSUD Wulan Windy dengan lingkungan yang baik dan pimpinan yang mengayomi.

Tingkat Pendidikan Berdasarkan survey dilokasi penelitian terkait tingkat pendidikan responden didominasi oleh tingkat pendidikan D3 dengan jumlah 36 Perawat (74%). Kemudian SMK berjumlah 4 perawat (18%), Dan sarjana berjumlah 3 perawat (8%), Data ini menunjukan perawat di RSUD Wulan Windy memiliki tingkat Pendidikan D3.

Uji F

Tabel 4
Uji F
ANOVA^b

Model.	Sum of Squares.	Df.	Mean Square.	F.	Sig
Regression	189.099	2	97.449	11.165	.000 ^a
Residual	346.016	40	7.900		

Total	545.106	42		
-------	---------	----	--	--

a Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres Kerja

b Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dilihat dari Tabel 4, dapat dilihat nilai Sig. yaitu 0,000. Dikarenakan Sig. 0,000 < 0,05, dapat diambil kesimpulan adalah secara keseluruhan memiliki pengaruh yang simultan terhadap keseluruhan variabel bebas dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Uji t

Tabel 5
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	37.545	3.143		11.040	.000
Kompensasi	.524	.119	.465	3.615	.000
Stres Kerja	-.137	.084	-.262	-2.175	.038

Dependent Variable: Kinerja Perawat (Y)

Dilihat dari Tabel 5 adalah persamaan *multiple linear regression* sebagai berikut:

$$Y = 37.545 + 0.524X_1 - 0.137X_2 + e$$

Secara parsial, diketahui kompensasi (X1) memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y), sementara stres kerja (X2) memiliki berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y).

Uji Koefisien Determinan (R²)

Tabel 6
R²
Model Summary^b

Model	R	R Square.	Adjusted R Square.	Std. Error of the Estimate.
1	.599 ^a	.348	.314	2.872

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat (Y)

Nilai R² terdapat di kolom *adjusted R-Square*. Diperoleh nilai R² sebesar *adjusted R²* = 0,314. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel X (variabel bebas) memiliki pengaruh kepada variable Y (variabel terikat) sebesar 31.4% secara simultan, sisanya sebesar 68,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

**Pengujian Asumsi Klasik
Uji Normalitas**

**Tabel 7
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.92157339
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.076
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.642
Asymp. Sig. (2-tailed)		.782

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai probabilitas p yaitu 0,782. Dikarenakan nilai probabilitas p, yaitu 0,782, lebih besar daripada tingkat signifikan, yaitu 0,05. Hal ini dapat dikatakan asumsi normalitas telah terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

**Tabel 8
Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	.982	1.038
Stres Kerja	.982	1.038

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2020 (Data diolah)

Dari Tabel 8, menunjukkan nilai VIF dari kompensasi yaitu sebesar 1,038, dengan nilai VIF dari Stres Kerja sebesar 1,038. Oleh sebab itu nilai masing-masing VIF tidak lebih besar dari 10, maka dapat dikatakan tidak terdapat indikasi multikolinieritas yang besar.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja Perawat

Hasil yang diperoleh untuk hipotesis pertama dikatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Wulan Windy. Sesuai hasil analisis *multiple linear*

regression dan hasil uji t didapat nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dengan demikian hipotesis pertama diterima, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Wulan Windy. Besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat yaitu 0.524 atau 52.4%. Faktor penyebabnya karena diberikannya kompensasi yang adil dan besarnya sesuai dengan kinerja yang selama ini perawat kerjakan dapat mampu meningkatkan kinerja perawat di RSUD. Hal ini sesuai dengan penelitian Nur, Afri (2016) dalam Kinerja Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru mengatakan Motivasi kerja, pengalaman, dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat

Pengaruh Stres Kerja dengan Kinerja Perawat

Hasil yang diperoleh untuk hipotesis kedua dikatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja perawat RSUD Wulan Windy. Sesuai hasil analisis *multiple linear regression* dan hasil uji t didapat nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dengan demikian hipotesis kedua diterima, yang artinya stres kerja perawat memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Wulan Windy Medan. Nilai pengaruh stres kerja dengan kinerja perawat sebesar -0.137 atau -13.7%. Faktor penyebabnya beban kerja yang berlebihan, penyelesaian pekerjaan yang diburu-buru, timbulnya rasa bosan dan sebagainya. Jebreldar, Higazi (2016) mengatakan dalam penelitian *Impact of stress on nurse's performance in El Mek Nimer University Hospital* bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja perawat namun tidak sesuai dengan Akif, Sahar (2013) yang mengatakan dalam penelitian *The Relationship between Job Stress and Nurses Performance in the Jordanian Hospitals: A Case Study in King Abdullah the Founder Hospital* bahwa Faktor stress kerja seperti keluarga, Ekonomi, Kesusahan pekerjaan, pesainan antar rekan kerja, iklim organisasi tidak memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja perawat

Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat

Hasil yang diperoleh untuk hipotesis ketiga dikatakan bahwa kompensasi dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Wulan Windy. Sesuai hasil uji F diperoleh nilai sig $0.000 < 0.05$ maka hipotesis ketiga diterima, artinya kompensasi dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Wulan Windy. Hal ini dikarenakan perawat menilai bahwa semakin tinggi dan adil kompensasi yang diberikan akan mendorong kinerja perawat. Hal ini sesuai dengan Nwude (2013) *An Exploratory Study of Relationship Workface Compensation and Job Performance in the Federal Teaching Hospital in Nigeria* bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan untuk Stress kerja yang dimiliki oleh perawat, dengan merekrut perawat yang baru sehingga dapat mengurangi beban kerja perawat sekarang. Menurut Rizki, Triana, dan Devi (2015) dalam Hubungan Antara Stres Kerja Dan Kinerja Perawat mengatakan semakin tinggi stress kerja yang dialami perawat akan menurunkan kinerja perawat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Wulan Windy di Medan. Yang berarti kompensasi yang semakin meningkat, dapat berdampak pada kinerja perawat.

Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen

Volume 4 Nomor 1, 2020

ISSN : 2614-2147

2. Secara parsial stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Wulan Windy di Medan. Yang berarti stres kerja yang semakin meningkat, dapat berdampak pada penurunan kinerja perawat.
3. Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Variabel kompensasi merupakan variabel yang paling dominan memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Wulan Windy di Medan.

Saran

1. RSUD Wulan Windy disarankan agar memberikan kompensasi yang adil seperti kenaikan bonus berdasarkan penilaian kinerja, memberikan kompensasi tidak langsung seperti dana pensiun, dan perbaikan fasilitas rumah sakit.
2. Terkait stres kerja manajemen rumah sakit tidak memberikan tugas secara mendadak dengan melihat beban kerja dengan waktu penyelesaiannya dan disarankan untuk menambah perawat sehingga mampu mengurangi beban kerja yang selama ini dikerjakan oleh perawat.
3. Terkait Kinerja perawat hendaknya manajemen rumah sakit mendesain ruang dengan baik seperti fasilitas Internet, komputer yang menunjang kinerja dan televisi agar memberikan ide ide kreatif pada perawat menyediakan ruang kerja yang di desain kreatif dan nyaman seperti memberikan fasilitas internet, televisi, kulkas, dan pendingin ruangan untuk membentuk cara berpikir dan cara kerja kreatif.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Akif, L.A., & Sahar, M.F., (2013). *The Relationship between Job Stress and Nurses Performance in the Jordanian Hospitals: A Case Study in King Abdullah the Founder Hospital*. *Asian Journal of Business Management*, Vol 5 No 2, 265-275.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta
- Ghozali, I. (2013) *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009) *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jalbreda, M. A., & Higazi, M.A., (2016). Impact of stress on nurse's performance in El Mek Nimer University Hospital. *Journal of Multi-Disciplinary Discoveries*, Vol 3, 10-14
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2011). *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Masri Singarimbun & Sofyan Effendi. (2005) *Metode Penelitian Survei*, Edisi Revisi, PT. Pustaka LP3ES, Jakarta.

Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen

Volume 4 Nomor 1, 2020

ISSN : 2614-2147

- Nur, M., & Afri, Y., (2016). Kinerja Keperawatan di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, Vol 3 No 2, 65-68.
- Nwude, E.C., (2013). *An Exploratory Study of Relationship Workface Compensation and Job Performance in the Federal Teaching Hospital in Nigeria. Industrial Engineering Letters*, Vol 3 No 3, 10-21.
- Rizki, M.A.P., Triana, Arisdiani., & Devi, N., (2015). Hubungan Antara Stres Kerja Dan Kinerja Perawat. *Jurnal Keperawatan*, Vol 7, 12-19.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2009) *Perilaku Organisasi*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. (2015) *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta..
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Lima)*. Bandung : PT Refika Aditama
- Simamora, Henry. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Suroso, F. N. (2011). *Psikologi Islami: Solusi Islam atas Problemproblem Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Suwatno. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Umam, Khaerul. (2010) *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.