

**PENGARUH FAKTOR INTERN DIRI PEKERJA
PRODUKTIVITAS KERJA (STUDI KASUS PADA PERAWAT DI
RUMAH SAKIT ANNA MEDIKA HARAPAN BARU
KOTA BEKASI)**

¹Aulia Dita Muistika

²Widyatmini

¹Universitas Gunadarma, tatadita45@gmail.com

²Universitas Gunadarma, widyatmini@staff.gunadarma.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Anna Medika Harapan Baru. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di Rumah Sakit Anna Medika yang jumlahnya diketahui secara pasti. Sampel yang digunakan sebanyak 72 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Alat analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji parsial t, uji simultan f, regresi linier berganda, koefisien determinasi dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Perawat. Sedangkan variabel Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Perawat. Dan secara simultan variabel Kepuasan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Perawat.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Kompensasi, Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan pusat pembangunan kesehatan masyarakat serta menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu, merata dan terjangkau dengan peran serta masyarakat secara aktif. Pelayanan kesehatan dapat terlaksana dengan baik dan memuaskan apabila dapat didukung oleh beberapa faktor antara lain : pelaksanaan tugas pegawai yang mantap, adanya aturan yang memadai, lingkungan kerja yang baik, pendapatan pegawai yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang dipertanggung jawabkan, dan tersedianya sarana pelayanan sesuai dengan jenis dan

bentuk tugas atau pekerjaan pelayanan.

RS Anna Medika adalah salah satu rumah sakit umum milik Perusahaan Kota Bekasi yang bergerak dibidang kesehatan dan salah satu pusat sarana dan prasarana balai pengobatan di provinsi Jawa Barat yang terletak di Bekasi. Setiap harinya RS Anna Medika melayani 500-800 pasien dengan berbagai macam penyakit. Oleh karena itu para pegawai dituntut memiliki kualitas kerja yang baik sehingga dapat menghasilkan sebuah pelayanan yang baik dan cepat dalam menangani pasien. Pemasalahan kesehatan dewasa ini sangat kompleks, tentunya dibutuhkan pelayanan yang lebih berkualitas agar dapat berjalan baik. Untuk

memberikan pelayanan yang berkualitas, maka perawat sangat berperan penting sehingga peneliti ingin mencari sumber-sumber peningkatan produktivitas pegawai khususnya perawat. Hal tersebut dimaksudkan agar mudah dalam merumuskan kebijakan yang terkait dengan produktivitas para perawat sebagai pelayanan kesehatan. Dalam hal ini perawat harus mendapatkan kepuasan kerja dan kompensasi bagi diri sendiri. Sumber daya manusia merupakan aset rumah sakit yang paling tinggi nilainya dan memberikan dampak yang kuat pada kinerja rumah sakit secara keseluruhan (Conny, 2016).

Kualitas sumber daya manusia akan berdampak pada produktivitas kerja perawat dan akan mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan. Konsep para ahli produktivitas kerja sangat bervariasi. Menurut *Assotiation Productivity Organization* (APO) mendefinisikan produktivitas sebagai keseimbangan input dan output sehingga menghasilkan kinerja yang efisien dan efektif (Roghania, Rasli and Gheysari, 2012).

Produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor. Menurut Maurits (2010) ada dua faktor. Pertama, faktor dari dalam diri pekerja misalnya, keadaan psikis, fisik (kelelahan pekerja), usia, bakat, karakter, pengalaman, keahlian, pendidikan, kepuasan kerja, motivasi kerja, semangat kerja, dan persepsi pekerja terhadap gaji. Kedua, faktor dari luar diri pekerja misalnya penerangan, kebisingan, musik ditempat kerja, waktu istirahat, jam kerja, system penggajian, dan tanggung jawab keluarga.

Faktor kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja perawat. Menurut Suwatno dan Priansa (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya.

Selain faktor kepuasan kerja, faktor kompensasi juga mempengaruhi produktivitas kerja perawat. Menurut Handoko dalam Sutrisno (2014), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam penulisan ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Anna Medika Harapan Baru Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Anna Medika Harapan Baru Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja perawat di RS Anna Medika Harapan Baru Kota Bekasi.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penulisan ilmiah ini adalah perawat yang bekerja di Rumah Sakit Anna Medika Harapan Baru yang terletak di Jalan Raya Perjuangan Bekasi Utara, Kota Bekasi.

Data Yang Digunakan

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari objeknya. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan menggunakan kuesioner mengenai pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja perawat.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 250 perawat yang bekerja di Rumah Sakit Anna Medika Harapan Baru Kota Bekasi.

Menurut Sugiyono (2015), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penulis menggunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah elemen atau anggota sampel dari suatu populasi dan menggunakan teknik pengambilan sampel *Simple Random Sampling*. Dengan menggunakan rumus slovin, pada populasi sebanyak 250 responden, maka didapatkan sampel sebanyak 72 responden.

Alat Analisis

Uji Validitas

Menurut Sunyoto (2014), Uji Validitas merupakan uji untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan kriteria penilaian menurut Ferdinand (2013) yaitu apabila r hitung $>$ r table, maka item kuesioner tersebut valid, sedangkan apabila r hitung $<$ r table, maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016), reliabilitas sendiri sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan rumusan koefisien *Cronbach's Alpha* (α), dengan kriteria penilaian yaitu apabila hasil koefisien Alpha $>$ taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel, sedangkan apabila hasil koefisien Alpha $<$ taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai *error* (ϵ) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian

normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Menurut Santoso (2012) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymptotic Significance*), yaitu jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal. Namun jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis adanya arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, dimana tanda positif memberikan gambaran bahwa variabel dependen mempunyai arah hubungan yang searah terhadap variabel independen.

Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh signifikansi secara parsial variabel independen dengan variabel dependen dengan tingkat keyakinan sebesar 95%. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi :

- a. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2016), uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2013), Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil (Tabel 1) keseluruhan dimensi yang diteliti dinyatakan valid dengan r hitung $> r$ tabel (0,231), sehingga dapat disimpulkan seluruh pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan dari (Tabel 2) menunjukkan dari setiap variabel yang diteliti mempunyai Nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas (Tabel 3) menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov dengan nilai probabilitas signifikan (*Asymp. Sig*) sebesar 0,013. Karena nilai p atau *Asymp. Sig* $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Dengan kata lain, model regresi penelitian ini terdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dari hasil pengolahan data pada (Tabel 4) dengan menggunakan SPSS diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,666 + 0,605 X_1 + 0,164 X_2$$

Dari persamaan diatas dapat diketahui bahwa:

- a. Nilai Konstanta (a) sebesar 4,666 artinya jika nilai variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) adalah nol (0) maka besar nilai Produktivitas Kerja (Y) akan sama dengan nilai konstanta yaitu 4,666.
- b. Nilai koefisien variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,605 dengan tanda koefisien positif, artinya jika faktor Kepuasan Kerja mengalami peningkatan satu satuan maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,605 dengan asumsi variabel bebas lain tetap.
- c. Nilai koefisien variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,164 dengan tanda koefisien positif, artinya jika faktor Kompensasi mengalami peningkatan satu satuan maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,164 dengan asumsi variabel bebas lain tetap.
- d. Dengan persamaan regresi $Y = 4,666 + 0,605 X1 + 0,164 X2$ dapat di buktikan bahwa faktor terbesar yang mempengaruhi terjadinya produktivitas kerja adalah faktor Kepuasan Kerja.

Uji Parsial (Uji t)

1. Uji Hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja
Variabel pengaruh kepuasan kerja berdasarkan tabel, dapat diketahui bahwa secara parsial dari kepuasan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) memiliki nilai hitung sebesar 5,263 dengan tingkat signifikan 0,000 dengan menggunakan batas signifikan 0,05. Dimana nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 diterima H_a ditolak, maka kepuasan kerja berpengaruh

- secara parsial terhadap produktivitas kerja
2. Uji Hipotesis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja
Variabel pengaruh kompensasi berdasarkan tabel, dapat diketahui bahwa secara parsial dari kompensasi (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) memiliki nilai hitung sebesar 1,484 dengan tingkat signifikan 0,142 dengan menggunakan batas signifikan 0,05. Dimana nilai signifikan $0,142 > 0,05$ sehingga H_0 diterima H_a ditolak, maka kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yaitu Kepuasan Kerja, dan Kompensasi yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja, maka yang dilihat adalah nilai sig.

Berdasarkan (Tabel 6) diatas diperoleh nilai Fhitung sebesar 34,792 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya secara bersamaan terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan (Tabel 6) enunjukkan bahwa besarnya *adjusted R square* sebesar 0,488. Hal ini berarti 48,8% variabel produktivitas

kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen yaitu kepuasan kerja, dan kompensasi. Sedangkan sisanya (100% - 48,8% =

51,2%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja 1	0,380	0,231	Valid
Kepuasan Kerja 2	0,542	0,231	Valid
Kepuasan Kerja 3	0,700	0,231	Valid
Kepuasan Kerja 4	0,446	0,231	Valid
Kepuasan Kerja 5	0,475	0,231	Valid
Kompensasi 1	0,500	0,231	Valid
Kompensasi 2	0,558	0,231	Valid
Kompensasi 3	0,598	0,231	Valid
Kompensasi 4	0,513	0,231	Valid
Kompensasi 5	0,536	0,231	Valid
Produktivitas Kerja 1	0,507	0,231	Valid
Produktivitas Kerja 2	0,627	0,231	Valid
Produktivitas Kerja 3	0,514	0,231	Valid
Produktivitas Kerja 4	0,614	0,231	Valid
Produktivitas Kerja 5	0,365	0,231	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2019.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X2)	0,725	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,766	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,747	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,06475933
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,119
	Positive	,081
	Negative	-,119
Test Statistic		,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,013 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Tabel 4.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4,666	1,890		2,469	,016
	KepuasanKerja	,605	,115	,589	5,263	,000
	Kompensasi	,164	,110	,166	1,484	,142

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Tabel 5.
Hasil Uji t

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,666	1,890		2,469	,016
	KepuasanKerja	,605	,115	,589	5,263	,000
	Kompensasi	,164	,110	,166	1,484	,142

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Tabel 6.
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	305,255	2	152,628	34,792	,000 ^b
	Residual	302,689	69	4,387		
	Total	607,944	71			

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, KepuasanKerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Tabel 7.
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 ^a	,502	,488	2,09447

a. Predictors: (Constant), kompensasi, kepuasankerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Perawat pada RS Anna Medika Harapan Baru Kota Bekasi.
2. Variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Perawat pada RS Anna Medika Harapan Baru Kota Bekasi.
3. Variabel kepuasan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Perawat pada RS Anna Medika Harapan Baru Kota Bekasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang bisa diberikan antara lain :

1. Sebaiknya Rumah Sakit memperhatikan kepuasan kerja perawat dengan cara memberikan kesempatan kepada perawat untuk meningkatkan kemampuan melalui pelatihan atau pendidikan lanjutan agar produktivitas kerja perawat dapat meningkat.
2. Sebaiknya Rumah Sakit memberikan kompensasi kepada perawat seperti tunjangan kesehatan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin. (2014). Hubungan Antara Produktivitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan PT. Bank Mandiri

- Tarakan. *Ejournal Psikologi*. Vol. 2 No. 1.
- As'ad. (2001). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bahtiar J., W.J.F.A. Tumbuan., dan I. Trang. (2018). Pengaruh Insentif, Kepuasan Kerja, dan Daya Saing Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD. Jepara Karya Furniture Kecamatan Tuminting. *Jurnal EMBA*. Vol. 6 No. 1.
- Ferdinand. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fitria dan Kartini. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Musirawas Lestari Makmur Kabupaten Musirawas. *Jurnal of Economic, Business and Accounting (Costing)*. Vol 1 No 2.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Hartono. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Kelima, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maurits. (2010). *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Amara Books.
- Roghanian, P., A. Rasli, dan H. Gheysari. (2012). Productivity Trough Effectiveness and Efficiency in the Banking Industry. *Procedia – Social and Behavioral Science*. Vol 40.
- Santoso. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sasuwe M., B. Tewal., dan Y. Uhing. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 6 No. 4.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulupadang H.R., S.L.H.V.J. Lopian., dan C. Kojo. (2017). Pengaruh Organisasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 5 No. 1.
- Sunyoto. (2014). *Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: CAPS
- Susanti, Novi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Di RSUP Haji Adam Malik Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. Vol. 3 No. 2.
- Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.