



Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit XYZ Cimahi

Wildan Syamsudhuha*¹, Khaerul Rizal Abdurahman²

^{1,2}Universitas Jenderal Achmad Yani, Indonesia

E-mail: wildansyam2310@gmail.com, khaerulrizal@mn.unjani.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-11-01 Revised: 2024-02-23 Published: 2024-03-02 Keywords: <i>Financial Compensation; Non Financial Compensation; Job Satisfaction.</i>	XYZ Hospital is a hospital that provides health services to the community in Cimahi City and its surroundings. In carrying out its activities, hospitals require many main components, such as human resources. In order to manage human resources so they run as expected, organizations and companies must paying attention to the employee job satisfaction. This research aims to determine the effect of financial compensation and non-financial comopensation on employee job satisfaction at XYZ Hospital in Cimahi City. The method in this research uses a quantitative approach with data collection techniques through interviews and questionnaires, data analysis method using quantitative descriptive and quantitative associative methods and data analysis techniques using multiple linear regression tests by interpreting SPSS processing output tables. The respondents in this research were 31 employees in the support department of XYZ Hospital. The research results show that: 1). Financial compensation has no effect on job satisfaction in the support department of XYZ Hospital, 2). Non-financial compensation has a positive effect on job satisfaction of employees in the supporting department of XYZ Hospital, 3). Financial compensation and non-financial compensation together influence the job satisfaction of employees in the support department at XYZ Hospital. So it can be concluded that when a company pays attention to the welfare of each of its employees, it have an impact on high employee job satisfaction.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-11-01 Direvisi: 2024-02-23 Dipublikasi: 2024-03-02 Kata kunci: <i>Kompensasi Finansial; Kompensasi Non Finansial; Kepuasan Kerja.</i>	Rumah Sakit XYZ (RS XYZ) termasuk suatu rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat di Kota Cimahi serta sekitarnya. Dalam menjalankan aktivitasnya rumah sakit memerlukan banyak komponen utama, seperti sumber daya manusia. Dalam mengatur sumber daya manusia agar berjalan sesuai dengan yang diharapkan maka organisasi maupun perusahaan wajib memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit XYZ di Kota Cimahi. Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner, metode analisis data menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan asosiatif kuantitatif serta teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dengan cara menafsirkan tabel output pengolahan SPSS. Responden pada penelitian tersebut seperti berjumlah 31 orang karyawan pada bagian penunjang Rumah Sakit XYZ. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai bagian penunjang RS XYZ, 2). Kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penunjang RS XYZ, 3). Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai bagian penunjang RS XYZ. Sehingga dapat disimpulkan pada saat perusahaan memperhatikan kemaslahatan setiap karyawannya maka dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang tinggi.

I. PENDAHULUAN

Rumah sakit termasuk fasilitas penyedia layanan kesehatan yang menjadi hak atas seluruh orang yang terjamin pada UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Rumah sakit didefinisikan sebagai institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan per-orangan secara paripurna yang menyediakan

pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Undang-Undang No. 44 Tahun 2009). Rumah Sakit XYZ (RS XYZ) termasuk salah satu rumah sakit yang izin aktivitasnya dikeluarkan oleh pemerintah daerah kabupaten maupun kota sesudah mendapatkan rekomendasi yang berasal dari pejabat kesehatan pada pemerintah daerah kabupaten maupun kota yang memberikan

pelayanan kesehatan di Kota Cimahi. RS XYZ memiliki berbagai fasilitas dan sarana yang lengkap untuk melayani pasiennya dengan mengutamakan keramahan lingkungan dalam menjalankan aktivitasnya.

Dalam menjalankan aktivitasnya, rumah sakit memerlukan banyak komponen utama untuk mendukungnya salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM). SDM dapat memberikan kontribusi yang paling esensial untuk suatu organisasi atau perusahaan untuk menggapai tujuannya. Menurut Bukit et al., (2017:2), Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku, dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Untuk mengelola SDM agar berjalan secara optimal dan baik, maka organisasi atau perusahaan wajib memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Menurut (Indrasari, 2017) Karyawan yang berkinerja dengan baik, jika mereka memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja menurut (Indrasari, 2017) adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Perasaan puas terhadap pekerjaan juga terjadi karena kecintaan karyawan pada profesi yang ia lakukan. Sehingga kepuasan kerja karyawan adalah perkara yang sangat berharga untuk dikelola oleh organisasi atau perusahaan agar kepuasan kerja dari para karyawan tidak menurun dan pekerjaan yang dilakukan oleh seluruh karyawan berjalan secara baik dan optimal. Menurut Syahreza dalam (Sukmadewi & Dewi, 2020) penurunan kepuasan kerja merupakan sikap dari karyawan yang tidak dapat merasakan hal-hal yang dapat membuat karyawan bertahan seperti kompensasi yang kurang terpenuhi ataupun sikap dari manajer ke karyawan yang kurang komunikatif.

Penelitian ini difokuskan kepada bagian karyawan penunjang pada RS XYZ. Berdasarkan hasil rekapitulasi absensi dan keterlambatan karyawan bagian penunjang yang diperoleh dari RS XYZ periode tahun 2022, menunjukkan bahwa tingkat absensi tanpa keterangan dan keterlambatan karyawan tergolong tinggi. Menurut Sudaryo dalam (Simanjuntak & Sitio, 2021) data ketidakhadiran dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan. Apabila absensi tanpa keterangan karyawan tinggi, diduga ada

ketidakpuasan kerja karyawan. Dengan tingginya tingkat absensi tanpa keterangan dan keterlambatan karyawan, menggambarkan adanya ketidakpuasan kerja karyawan pada bagian penunjang RS XYZ.

Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi finansial dapat berupa gaji, upah, insentif, dan bonus (Yusman, 2017). Bentuk kompensasi finansial yang diberikan RS XYZ kepada karyawannya yaitu berupa gaji pokok, insentif, dan bonus. Bersumber pada hasil dari wawancara dengan seorang karyawan yang bekerja di bagian penunjang RS XYZ, beliau menyampaikan bahwa kompensasi finansial yang beliau dapatkan dirasa masih ada kekurangan dibandingkan dengan posisi atau jabatan yang sama pada organisasi atau perusahaan sejenis.

Kompensasi Non Finansial menurut Mondy dalam (Nengseh, 2021) yaitu kompensasi yang dibayarkan perusahaan untuk karyawan, bukan berupa uang namun berupa fasilitas. RS XYZ tentunya memberikan berbagai fasilitas kepada karyawannya sebagai bentuk kompensasi non finansial yang dibagikan. Disamping itu, kompensasi non finansial yang diberikan kepada para karyawan adalah bentuk kewajiban dari perusahaan dalam menunjang pekerjaannya. Bersumber pada hasil wawancara yang dilaksanakan oleh peneliti kepada seorang karyawan bagian penunjang, beliau menyatakan bahwa RS XYZ telah memberikan kompensasi non finansial dalam rupa pemberian fasilitas untuk menunjang pekerjaan para pekerja bagian penunjang seperti halnya penyediaan sarana ibadah (mushola), tempat makan, tempat istirahat, dan tempat parkir.

Tujuan pada penelitian ini adalah, untuk mengetahui:

1. Tanggapan responden pada kompensasi finansial pada bagian penunjang Rumah Sakit XYZ.
2. Tanggapan responden pada kompensasi non finansial untuk bagian penunjang Rumah Sakit XYZ.
3. Tanggapan kepuasan kerja pegawai untuk bagian penunjang Rumah Sakit XYZ.
4. Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian penunjang Rumah Sakit XYZ baik secara parsial maupun simultan.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu Sugiyono (2022:2).

Metode yang dipakai untuk penelitian ini seperti memakai metode penelitian kuantitatif.

1. Variabel Dan Indikator

Tabel 1. Variabel dan Indikator

No	Variabel	Indikator
1	Kompensasi Finansial (X1)	a. Keadilan b. Kelayakan c. Waktu Pembayaran Kompensasi
2	Kompensasi Non Finansial (X2)	Menurut Rivai (2017:358) a. Kompensasi Non Finansial bersangkutan pada Pekerjaan b. Kompensasi Non Finansial bersangkutan pada Lingkungan Pekerjaan
3	Kepuasan Kerja (Y)	Menurut Mangkunegara (2017:117) a. <i>Turn Over</i> b. Tingkat Ketidakhadiran (absen) c. Umur d. Tingkat Pekerjaan e. Ukuran Organisasi Perusahaan

2. Teknik Pengumpulan Data

Adapun berbagai teknik untuk mengumpulkan data yang dipakai pada penelitian ini seperti:

a) Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan yaitu untuk memperoleh data sekunder yang dibutuhkan peneliti untuk menambah wawasan dalam melakukan penelitian dengan cara membaca dan mempelajari buku dan literatur yang erat kaitannya dengan permasalahan yang diteliti.

b) Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan yaitu pengumpulan data dan informasi dengan cara mendatangi perusahaan yang bersangkutan untuk melakukan pengamatan langsung ke perusahaan untuk memperoleh data dan informasi dengan melakukan wawancara dan juga penyebaran kuesioner kepada responden.

Kuesioner dalam penelitian ini akan diberikan kepada karyawan bagian penunjang RS XYZ sebanyak 31 orang dengan karakteristik status karyawan tetap, mereka yang akan memberikan tanggapan terhadap pernyataan yang ada dalam kuesioner penelitian. Pernyataan dalam kuesioner yang akan diberikan kepada responden menggunakan *semantic differensial* yang mana

responden diberikan keleluasaan untuk memberikan tanggapan terhadap pernyataan dalam kuesioner. Dengan menggunakan interval mulai dari angka 5 yang menunjukkan bahwa persepsinya sangat positif. Selanjutnya, jawaban dengan angka 3 menandakan sikap netral, dan jika responden memberikan angka 1, hal tersebut mengindikasikan bahwa persepsi responden cenderung negatif. Setelah kuesioner tersebut diberikan kepada responden, akan dilakukan pengujian seperti instrumen data dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

3. Metode Pengolahan dan Analisis Data

a) Metode Pengolahan Data

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditentukan maka peneliti mengklasifikasi proses pengolahan dan analisis data, sebagai berikut:

- 1) Tujuan penelitian nomor ke 1, 2, dan 3 akan menggunakan langkah-langkah pengolahan data, seperti editing, mengkodekan data, mentabulasi, generalisasi, dan kesimpulan.
- 2) Tujuan penelitian nomor ke 4, yaitu mengevaluasi sejauh mana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, baik melalui parsial juga simultan, akan memakai metode analisis regresi linear berganda dan menghitung koefisien determinasi.

Selanjutnya untuk menunjukkan persamaan hubungan pada regresi berganda yang valid dan memenuhi asumsi dasar klasik atau Ordinary Least Square (OLS). Untuk memenuhi asumsi tersebut, penelitian ini melakukan pengujian uji asumsi klasik terbagi uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas. Pengolahan data memakai analisis linier berganda dilakukan secara komputerisasi menggunakan program SPSS versi 25.

b) Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dan metode asosiatif kuantitatif.

1) Analisis Deskriptif Kuantitatif

Tujuan penelitian nomor ke-1, 2, dan 3 menggunakan deskriptif kuantitatif, dengan melakukan perhitungan rata-rata skor setiap jawaban responden yang

disesuaikan dengan interval. Metode deskriptif adalah metode untuk dapat mengetahui keberadaan variabel secara mandiri.

2) Analisis Asosiatif Kuantitatif

Tujuan penelitian nomor ke 4, dilakukan analisis asosiasi kuantitatif. Tujuan atas analisis ini agar menilai seberapa besar dampak variabel kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial pada tingkat kepuasan kerja, baik melalui keseluruhan maupun dalam pengaruh parsial. Pendekatan ini memakai analisis regresi berganda serta koefisien determinasi. Hasil analisis diperoleh melalui interpretasi tabel output dari perangkat lunak IBM *Statistical for Product and Service Solution* (SPSS) versi 25, menggunakan data yang telah diproses sebelumnya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

a) Uji Validitas Kompensasi Finansial

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,789	0,355	VALID
X1.2	0,767		VALID
X1.3	0,774		VALID
X1.4	0,510		VALID
X1.5	0,656		VALID
X1.6	0,867		VALID
X1.7	0,636		VALID
X1.8	0,672		VALID
X1.9	0,425		VALID

b) Uji Validitas Kompensasi Non Finansial

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kompensasi Non Finansial

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	KETERANGAN
X2.1	0,643	0,355	VALID
X2.2	0,465		VALID
X2.3	0,718		VALID
X2.4	0,656		VALID
X2.5	0,623		VALID
X2.6	0,651		VALID

c) Uji Validitas Kepuasan Kerja

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	KETERANGAN
Y.1	0,665	0,355	VALID
Y.2	0,434		VALID
Y.3	0,480		VALID
Y.4	0,584		VALID
Y.5	0,634		VALID
Y.6	0,486		VALID
Y.7	0,368		VALID
Y.8	0,554		VALID

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,858	RELIABEL
Kompensasi Non Finansial	0,689	RELIABEL
Kepuasan Kerja	0,624	RELIABEL

B. Kompensasi Finansial pada Karyawan Bagian Penunjang Rumah Sakit XYZ Cimahi

Untuk mengetahui tanggapan dari responden mengenai kompensasi finansial pada karyawan RS XYZ Cimahi, peneliti telah melakukan penyebaran kuesioner untuk responden penelitian dengan total 31 orang yang terbagi seluruh karyawan bagian penunjang RS XYZ Cimahi. Berdasarkan hasil uji validitas serta uji reliabilitas yang sudah dibuat, seluruh item pertanyaan mengenai kompensasi finansial dinyatakan valid dan reliabel. Berikut merupakan hasil jawaban dari responden mengenai kompensasi finansial:

1. Keadilan

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel kompensasi finansial dengan sub variabel keadilan dapat diketahui bahwa variabel kompensasi finansial dengan sub variabel keadilan dengan total rata-rata **2,72** yang termasuk dalam kriteria **cukup**. Hal tersebut ditunjukkan dengan keadilan dari gaji pokok, insentif, tunjangan kinerja, serta tunjangan jabatan yang diberikan RS XYZ Cimahi kepada karyawan bagian penunjang RS XYZ Cimahi. Rasa adil yang cukup dapat dirasakan karena keadilan terhadap kompensasi finansial yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan yang dikerjakan, jabatan yang diemban, dan juga kesesuaian

kompensasi finansial yang diterima apabila dibandingkan dengan organisasi atau perusahaan sejenis.

2. Kelayakan

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel kompensasi finansial dengan sub variabel kelayakan dapat diketahui bahwa variabel kompensasi finansial dengan sub variabel kelayakan dengan total rata-rata **2,69** yang termasuk dalam kriteria **cukup**. Hal tersebut ditunjukkan dengan kelayakan dari gaji pokok, insentif, tunjangan kinerja, serta tunjangan jabatan yang diberikan RS XYZ Cimahi kepada karyawan bagian penunjang RS XYZ Cimahi. Dapat disimpulkan bahwa RS XYZ Cimahi telah cukup layak dalam memberikan kompensasi finansial kepada karyawan bagian penunjang untuk memenuhi kebutuhan karyawan itu sendiri beserta keluarganya.

3. Waktu Pembayaran Kompensasi

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel kompensasi finansial dengan sub variabel waktu pembayaran kompensasi bisa ditemukan jika variabel kompensasi finansial dengan sub variabel waktu pembayaran kompensasi dengan total rata-rata **2,90** yang termasuk dalam kriteria **cukup**. Hal tersebut ditunjukkan dengan karyawan bagian penunjang RS XYZ Cimahi merasa cukup dengan waktu pembayaran kompensasi finansial. Maka dari itu RS XYZ Cimahi telah membayarkan kompensasi secara disiplin supaya keyakinan pegawai pada perusahaan semakin besar, ketenangan serta konsentrasi kerja pun semakin positif.

Selanjutnya untuk mengetahui termasuk ke dalam kriteria manakah kompensasi finansial karyawan pada bagian penunjang RS XYZ Cimahi, maka dapat diketahui berdasarkan hasil perhitungan terhadap total rata-rata tanggapan responden pada pernyataan menyangkut variabel kompensasi finansial.

Berdasarkan total rata-rata tanggapan responden pada pernyataan menyangkut variabel kompensasi finansial, setelah dilakukan perhitungan pada total rata-rata pada setiap sub variabel kompensasi finansial karyawan pada karyawan bagian penunjang RS XYZ Cimahi, secara keseluruhan memiliki total skor **2,77** yang tergolong kriteria **cukup**. Hal ini memaparkan jika kompensasi finansial

yang diberikan RS XYZ Cimahi kepada karyawan bagian penunjang dirasa cukup. Ini dikarenakan karyawan bagian penunjang RS XYZ merasa keadilan, kelayakan dan waktu pemberian kompensasi finansial berada di kriteria **cukup**.

C. Kompensasi Non Finansial pada Karyawan Bagian Penunjang Rumah Sakit XYZ Cimahi

Untuk mengetahui tanggapan dari responden mengenai kompensasi non finansial pada karyawan RS XYZ Cimahi, peneliti telah melakukan penyebaran kuesioner untuk responden penelitian dengan total 31 orang yang terbagi seluruh karyawan bagian penunjang RS XYZ Cimahi. Berdasarkan hasil uji validitas serta uji reliabilitas yang sudah dibuat, seluruh item pertanyaan mengenai kompensasi non finansial dinyatakan valid dan reliabel. Berikut merupakan hasil jawaban dari responden mengenai kompensasi non finansial:

1. Berkaitan dengan Pekerjaan

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel kompensasi non finansial melalui sub variabel berkaitan pada pekerjaan dapat diketahui bahwa variabel kompensasi non finansial melalui sub variabel berkaitan pada pekerjaan dengan total rata-rata **2,69** yang termasuk dalam kriteria **cukup**. Hal tersebut ditunjukkan dengan karyawan bagian penunjang RS XYZ Cimahi merasa cukup dengan kebijakan perusahaan yang tidak merugikan karyawan serta adanya peluang promosi untuk karyawan ke jabatan yang lebih tinggi. Maka dapat disimpulkan RS XYZ Cimahi telah cukup dalam memberikan kompensasi non finansial yang berkaitan dengan pekerjaan untuk pegawai bagian penunjang.

2. Berkaitan dengan Lingkungan Kerja

Berdasarkan tanggapan responden pada variabel kompensasi non finansial dengan sub variabel berkaitan melalui lingkungan kerja dapat diketahui jika variabel kompensasi non finansial melalui sub variabel berkaitan pada lingkungan kerja pada total rata-rata **2,85** yang termasuk dalam kriteria **cukup**. Hal tersebut ditunjukkan dengan karyawan bagian penunjang RS XYZ Cimahi merasa cukup dengan lingkungan kerja yang nyaman agar melakukan profesi, memiliki rekan kerja yang Bahagia serta bersahabat, lingkungan

kerja yang kondusif, serta fasilitas kerja menunjang pekerjaan dengan baik. Maka dapat disimpulkan bahwa RS XYZ Cimahi telah cukup dalam memberikan kompensasi non finansial yang bersangkutan pada lingkungan kerja karyawan bagian penunjang. Selanjutnya untuk mengetahui termasuk ke dalam kriteria manakah kompensasi non finansial karyawan pada bagian penunjang RS XYZ Cimahi, maka dapat diketahui berdasarkan dari hasil perhitungan pada jumlah rata-rata tanggapan responden terhadap pernyataan menyangkut variabel kompensasi non finansial.

Berdasarkan t total rata-rata tanggapan responden pada pernyataan menyangkut variabel kompensasi non finansial, setelah dilakukan perhitungan pada total rata-rata pada setiap sub variabel kompensasi non finansial pegawai untuk pegawai bagian penunjang RS XYZ Cimahi, secara keseluruhan memiliki total skor **2,77** yang termasuk dalam kriteria **cukup**. Hal ini memaparkan jika kompensasi non finansial yang dibagikan RS XYZ Cimahi kepada karyawan bagian penunjang dirasa cukup. Ini dikarenakan karyawan bagian penunjang RS XYZ merasa cukup dengan kompensasi non finansial yang bersangkutan pada profesi serta berkaitan dengan lingkungan.

D. Kepuasan Kerja pada Karyawan Bagian Penunjang Rumah Sakit XYZ Cimahi

Untuk dapat mengetahui tanggapan dari responden mengenai kepuasan kerja untuk pegawai RS XYZ Cimahi, peneliti telah melakukan penyebaran kuesioner untuk responden penelitian dengan total 31 orang yang terbagi seluruh karyawan bagian penunjang RS XYZ Cimahi. Berdasarkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas yang sudah dibuat, seluruh item pertanyaan mengenai kepuasan kerja dinyatakan valid dan reliabel. Berikut merupakan hasil jawaban dari responden menyangkut kepuasan kerja:

1. Perputaran Karyawan (*Labour Turnover*)

Dari tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja dengan sub variabel perputaran karyawan (*labour turnover*) dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dengan sub variabel perputaran karyawan (*labour turnover*) dengan total rata-rata **2,70** yang termasuk

dalam kriteria **sedang**. Hal tersebut ditunjukkan dengan karyawan bagian penunjang RS XYZ Cimahi merasa netral dalam perasaan tidak nyaman saat berada di tempat kerja dan kecenderungan mereka untuk *resign* atau keluar dari tempat bekerja. Maka dapat disimpulkan bahwa perputaran karyawan (*labour turnover*) bagian penunjang RS XYZ Cimahi berada dalam kategori sedang. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja dapat menurunkan keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan sehingga tingkat perputaran karyawan (*labour turnover*) dalam suatu perusahaan akan tergolong rendah. Namun jika karyawan tidak puas dalam pekerjaannya, maka dapat meningkatkan keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan itu dan menjadikan perputaran karyawan (*labour turnover*) pada suatu perusahaan akan tergolong tinggi.

2. Tingkat Absensi

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja dengan sub variabel tingkat absensi dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dengan sub variabel tingkat absensi dengan total rata-rata **3** yang termasuk dalam kriteria **sedang**. Hal tersebut ditunjukkan dengan karyawan bagian penunjang RS XYZ Cimahi merasa netral dalam kecenderungan untuk tidak masuk kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi karyawan bagian penunjang RS XYZ Cimahi dalam katagori sedang. Jika karyawan merasa puas dalam pekerjaannya akan semakin kecil kemungkinan mereka untuk absen tidak masuk kerja. Sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, maka semakin besar kemungkinan mereka untuk absen tidak masuk kerja.

3. Tingkat Pekerjaan

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja dengan sub variabel tingkat pekerjaan dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dengan sub variabel tingkat pekerjaan dengan total rata-rata **2,72** yang termasuk dalam kriteria **cukup**. Hal tersebut ditunjukkan karyawan bagian penunjang RS XYZ Cimahi merasa cukup dengan profesi yang dikerjakan mengikuti keahlian

serta kompetensi, pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah disepakati, dan beban pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kompensasi yang diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pekerjaan karyawan bagian penunjang RS XYZ Cimahi dirasa cukup untuk kepuasan kerja mereka. Cukupnya tingkat pekerjaan yang dirasakan karyawan dapat memberikan rasa puas pada karyawan itu sendiri, apabila tingkat pekerjaan yang dirasakan karyawan tidak sesuai maka dapat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan menjadi tidak puas.

4. Ukuran Organisasi Perusahaan

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja dengan sub ukuran organisasi perusahaan dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dengan sub variabel ukuran organisasi perusahaan dengan total rata-rata **2,96** yang termasuk dalam kriteria **cukup**. Hal tersebut ditunjukkan dengan karyawan bagian penunjang RS XYZ Cimahi merasa cukup dengan kelancaran komunikasi antara atasan dan juga bawahan serta partisipasi karyawan dalam melaksanakan kegiatan di kantor. Maka dapat disimpulkan bahwa ukuran organisasi karyawan pada RS XYZ Cimahi sudah cukup. Ukuran organisasi perusahaan bisa berdampak pada kepuasan kerja pegawai sebab besar kecilnya sebuah perusahaan berkaitan juga pada koordinasi, komunikasi, serta partisipasi pegawai. Selanjutnya untuk mengetahui termasuk ke dalam kriteria manakah kepuasan kerja karyawan pada bagian penunjang RS XYZ Cimahi, maka dapat diketahui berdasarkan hasil perhitungan terhadap total rata-rata tanggapan responden pada pernyataan menyangkut variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan Total Rata-rata Tanggapan Responden pada Pernyataan menyangkut Variabel Kepuasan Kerja, setelah dilakukan perhitungan pada total rata-rata pada setiap sub variabel kepuasan kerja pada karyawan bagian penunjang RS XYZ Cimahi, secara keseluruhan memiliki total skor **2,84** yang termasuk dalam kriteria **cukup**. Hal ini memaparkan jika kepuasan kerja yang dirasakan dari pegawai bagian penunjang RS XYZ dirasa **cukup**. Ini dikarenakan RS XYZ telah memberikan rasa

kepuasan kerja yang cukup bagi karyawan bagian penunjang.

E. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Penunjang Rumah Sakit XYZ Cimahi Baik secara Parsial maupun Simultan

Untuk menjawab identifikasi masalah keempat menyangkut dampak kompensasi finansial serta kompensasi non finansial untuk kepuasan kerja pegawai bagian penunjang RS XYZ Cimahi, menggunakan uji analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) yang berguna supaya memaparkan persamaan kaitan valid maupun *Best Linear Unbiased Estimator (BLUE)* serta melengkapi asumsi klasik maupun *Ordinary Least Square (OLS)*. Pengujian asumsi klasik untuk penelitian ini mengacu pada (Ghozali, 2018:112-161) yaitu dilakukan dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.50367656
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.076
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berlandaskan pada hasil uji normalitas variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial pada kepuasan kerja pegawai menunjukkan jika nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,200 > 0,05$ yang menandakan data pada penelitian ini berdistribusi dengan normal serta bisa meneruskan menuju tahap analisis regresi berganda.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error					
1	(Constant)	12.960	3.253		3.984	.000		
	Total.X1	.054	.173	.069	.313	.757	.532	1.880
	Total.X2	.491	.224	.481	2.190	.037	.532	1.880

a. Dependent Variable: Total.Y

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dari data kompensasi finansial serta kompensasi non finansial pada kepuasan kerja pegawai menunjukkan jika nilai *tolerance* sebesar $0,532 > 0,10$ pada nilai *variance inflation factor (VIF)* sebesar $1,880 < 10$. Ini menandakan jika belum terjadi gejala multikolinearitas yang menunjukkan jika belum ditemukan korelasi antara variabel independen pada model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	1.111	1.083		.590
	Total X1	.091	.100	.231	.374
	Total X2	-.080	.110	-.357	.543

a. Dependent Variable: Abs. Residual

Dari hasil uji heteroskedastisitas dari data kompensasi finansial serta kompensasi non finansial pada kepuasan kerja karyawan, nilai signifikansi (sig) ditemukan lebih besar dari 0,05. Pada variabel kompensasi finansial, nilai sig sebesar 0,374, sementara pada variabel kompensasi non finansial sebesar 0,543. Sehingga, bisa disimpulkan jika belum ditemukan indikasi heteroskedastisitas pada data penelitian ini. Selain itu, tidak terlihat adanya ketidakseragaman varians yang berasal dari residu antar pengamatan. Dengan hasil tersebut, penelitian melanjutkan dengan melakukan uji analisis regresi linear berganda memakai SPSS versi 25. Hasil perhitungan atas uji analisis regresi berganda memberikan gambaran hasil persamaan regresi berganda seperti:

$$Y = 12,960 + 0,054 X1 + 0,491 X2$$

Atas hasil persamaan regresi berganda, bisa diinterpretasikan seperti:

1. Konstanta memiliki nilai 12,960, yang mengindikasikan bahwa jika nilai variabel kompensasi finansial serta kompensasi non finansial adalah nol, sehingga tingkat kepuasan kerja pegawai diperkirakan sebesar 12,960.
2. Koefisien regresi pada variabel kompensasi finansial menunjukkan pengaruh positif dengan nilai sebesar 0,054. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel kompensasi finansial diikuti dengan peningkatan

sekitar 0,054 satuan dalam tingkat kepuasan kerja karyawan.

3. Koefisien regresi pada variabel kompensasi non finansial menunjukkan pengaruh positif dengan nilai sebesar 0,491. Jadi, setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompensasi non finansial dihubungkan dengan kenaikan sekitar 0,491 satuan dalam tingkat kepuasan kerja karyawan

4. Hasil Uji Hipotesis

Untuk menentukan apakah terdapat pengaruh oleh variabel kompensasi finansial serta kompensasi non finansial pada kepuasan kerja pegawai atau tidak, maka akan diketahui dengan melakukan pengujian hipotesis di mana Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah hipotesis tersebut bisa disetujui maupun tidak disetujui. Pada penelitian ini, pengujian hipotesis dibuat lewat uji parsial (uji t) serta uji secara keseluruhan (uji F), dengan langkah-langkah seperti:

a) Uji Parsial (Uji T)

Tabel 9. Hasil Uji Parsial Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	0,313	1,703	0,757	0,05	Tidak Berpengaruh
X2	2,190	1,703	0,037	0,05	Berpengaruh

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, Diolah Kembali, 2023

Hasil pengujian satu pihak untuk variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial pada kepuasan kerja seperti:

- 1) Nilai t_{hitung} pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja sebesar $0,313 < 1,703$ (t_{tabel}) melalui nilai signifikansi 0,757 yang juga lebih besar dari 0,05. Sehingga, hipotesis alternatif (H_a) tidak disetujui, serta hipotesis nol (H_0) disetujui, yang berarti kompensasi finansial belum memperoleh dampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan di bagian penunjang Rumah Sakit XYZ Cimahi. Ini mengikuti penelitian sebelumnya menurut **Jaenab (2021)** yang memaparkan jika kompensasi finansial tidak memperlihatkan pengaruh yang

signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa gaji, uang lembur, tunjangan hari raya, tunjangan keluarga dan insentif atau bonus tidak mempengaruhi rasa kepuasan kerja dari karyawan.

- 2) Nilai t_{hitung} dampak kompensasi non finansial pada kepuasan kerja sebesar $2,190 > 1,703$ (t_{tabel}) pada nilai signifikansi $0,037 < 0,05$. dengan nilai signifikansi $0,037$ yang lebih kecil dari $0,05$. Melalui hal tersebut, hipotesis alternatif (H_a) disetujui, serta hipotesis nol (H_0) ditolak. Artinya, kompensasi non finansial memperoleh dampak baik yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian penunjang Rumah Sakit XYZ Cimahi. Hasil uji satu pihak untuk variabel kompensasi non finansial pada kepuasan kerja dapat digambarkan seperti:

b) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10. Hasil Uji Simultan Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	f_{hitung}	f_{tabel}	Sig.	Prob	Keterangan
Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja	5,481	3,25	0,010	0,05	Berpengaruh

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, Diolah Kembali, 2023

Hasil dari perhitungan uji F memberikan nilai f_{hitung} sebesar $5,481 > 3,25$ (f_{tabel}) melalui nilai signifikansi $0,010 \leq 0,05$ menggambarkan bahwa H_0 tidak disetujui dan H_a disetujui yang memiliki arti jika kompensasi finansial serta kompensasi non finansial berdampak positif dengan signifikan pada kepuasan kerja pegawai secara bersamaan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Beralaskan pada hasil penelitian serta pembahasan yang sudah dibuat dari peneliti mengenai analisis pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja pegawai untuk RS

XYZ Cimahi, sehingga dibuat kesimpulan seperti:

1. Tanggapan responden pada kompensasi finansial untuk karyawan bagian penunjang RS XYZ termasuk dalam kriteria **Cukup**. Di mana sub variabel waktu pembayaran kompensasi menjadi variabel tertinggi serta sub variabel kelayakan menjadi sub variabel terendah.
2. Tanggapan responden terhadap kompensasi non finansial pada karyawan bagian penunjang RS XYZ termasuk dalam kriteria **Cukup**. Di mana sub variabel berkaitan dengan lingkungan kerja menjadi variabel tertinggi serta sub variabel berkaitan dengan pekerjaan menjadi sub variabel terendah.
3. Kepuasan kerja pada karyawan bagian penunjang RS XYZ Cimahi termasuk dalam kriteria **Cukup**. Sub variabel tingkat absensi menjadi sub variabel tertinggi serta sub variabel perputaran karyawan (*labour turnover*) menjadi sub variabel terendah.
4. Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial pada kepuasan kerja pegawai di bagian penunjang RS XYZ Cimahi, baik secara parsial maupun simultan, dapat diuraikan:
 - a) Kompensasi finansial secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian penunjang RS XYZ Cimahi.
 - b) Kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian penunjang RS XYZ Cimahi.
 - c) Secara simultan baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian penunjang RS XYZ Cimahi.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari analisis data, pembahasan, serta kesimpulan yang sudah dipaparkan sebelumnya, sehingga peneliti nanti mengajukan beberapa masukan yang dapat menjadi bahan pertimbangan oleh pihak Rumah Sakit XYZ Cimahi dalam mengambil keputusan mengenai kompensasi finansial dan kompensasi non finansial beserta kepuasan kerja. Adapun masukan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Saran untuk perusahaan:
 - a) Berdasarkan tanggapan responden pada pernyataan mengenai kompensasi

finansial pada karyawan bagian penunjang RS XYZ Cimahi termasuk dalam kriteria cukup. Hal ini perlu menjadi perhatian pihak manajemen RS XYZ Cimahi karena karyawan bagian penunjang masih merasa kurang mengenai kompensasi finansial yang diberikan karena masih berada di kriteria cukup. Berdasarkan data yang diperoleh, sub variabel terendah dalam variabel kompensasi finansial yaitu kelayakan dengan nilai rata-rata 2,69. Pihak RS XYZ Cimahi dapat mengkaji dan memperbaiki lagi kelayakan dari kompensasi yang diterima, seperti meningkatkan kompensasi finansial dengan menyesuaikan jumlah yang diberikan dengan peraturan pemerintah dan pasar dalam industri yang sama. Sedangkan sub variabel tertinggi dalam variabel kompensasi finansial yaitu waktu pembayaran kompensasi dengan nilai rata-rata 2,90. Dengan ini pihak RS XYZ Cimahi dapat meningkatkan perihal pembayaran kompensasi dengan melakukan transparansi dalam pemberian kompensasi finansial. Melalui menaikkan transparansi pemberian kompensasi finansial, maka diharapkan kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh pemberian kompensasi finansial akan menjadi lebih baik.

- b) Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai kompensasi non finansial pada karyawan bagian penunjang RS XYZ Cimahi termasuk dalam kriteria cukup. Hal ini perlu dijadikan perhatian pihak manajemen RS XYZ Cimahi karena kedua sub variabel pada variabel kompensasi non finansial yaitu yang berkaitan dengan pekerjaan dengan nilai rata-rata 2,69 dan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dengan nilai rata-rata 2,85 masih berada dalam kriteria cukup. Pihak RS XYZ perlu memperbaiki dan meningkatkan lagi kompensasi non finansial yang diberikan. Dalam sub variabel berkaitan dengan pekerjaan, pihak RS XYZ Cimahi dapat meningkatkan peluang promosi karyawan ke jabatan yang lebih tinggi serta mengeluarkan kebijakan yang lebih baik untuk karyawan. Untuk sub variabel berkaitan dengan lingkungan kerja pihak RS XYZ

Cimahi dapat meningkatkan lagi fasilitas yang diberikan kepada para karyawan bagian penunjang agar dapat membantu pekerjaan karyawan bagian penunjang lebih baik lagi dan membuat mereka lebih nyaman berada di tempat kerja.

- c) Berdasarkan kepuasan kerja pada karyawan bagian penunjang RS XYZ Cimahi termasuk kedalam kriteria cukup. Dengan sub variabel tingkat absensi memiliki nilai total rata-rata tertinggi yaitu 3 dan sub variabel perputaran karyawan (*labour turnover*) memiliki nilai total rata-rata terendah yaitu 2,70. Dengan kriteria kepuasan kerja yang berada di kriteria cukup, maka sebaiknya manajemen RS XYZ Cimahi harus memperbaiki dan meningkatkan lagi pemberian hak-hak yang harus diterima oleh karyawannya seperti pemberian kompensasi finansial yang adil dan layak, menyediakan dan meningkatkan fasilitas yang diberikan kepada karyawan dengan baik, kesesuaian pekerjaan yang dilakukan dengan deskripsi pekerjaan dan kompensasi yang diberikan, hingga kelancaran komunikasi dengan atasan. Dengan terpenuhinya hak-hak karyawan, maka karyawan akan semakin merasa puas dengan pekerjaannya. Keinginan untuk keluar dan absen dari RS XYZ Cimahi akan semakin rendah dan akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap RS XYZ Cimahi. Karyawan pun akan bekerja dengan lebih baik lagi karena merasa puas dengan pekerjaannya serta RS XYZ Cimahi pun dapat mencapai tujuannya.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya:

Hasil dari penelitian ini bisa dipakai menjadi bahan referensi serta perbandingan supaya membuat penelitian bagi peneliti selanjutnya. Namun pada penelitian ini tetap ditemukan keterbatasan makanya peneliti menyarankan bagi peneliti berikutnya untuk menambahkan variabel lain yang bisa berdampak pada kepuasan kerja jika peneliti selanjutnya melakukan penelitian dengan judul yang serupa. Peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan teori-teori terbaru menurut para ahli agar dapat memperluas pengetahuan menyangkut kompensasi finansial,

kompensasi non finansial, serta kepuasan pembeli.

DAFTAR RUJUKAN

- Aisyah, S. (2019). *Kompensasi dan Komitmen Guru*. Penerbit PGRI Prov Kalbar.
- Akhwanul Akmal, & Ihda Tamini. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan. *Bis-a*, 9(02), 1–11. <https://doi.org/10.55445/bisa.v9i02.38>
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi* (1st ed.). Zahir Publishing.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). PT. Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Edisi Pertama). Indomedia Pustaka.
- Indrastuti, S. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik* (Cetakan Kelima). UR Press.
- Jaenab, J. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kopensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 4(1), 99–106. <https://doi.org/10.47532/jis.v4i1.223>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nengseh, E. M. (2021). *Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Es Kembangbahu Lamongan*. <https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/JEKMA/article/view/892>
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Grafindo Persada.
- Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. (2021). *Pengaruh Knowledge Sharing Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor*. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/60>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Sukmadewi, A. W., & Dewi, A. A. S. K. (2020). Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1089. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i03.p14>
- Yusman, Y. (2017). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang*. 25.