

**Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Prestasi  
Kerja Karyawan**  
**(Studi Pada Karyawan Penunjang Medis Rumah Sakit Xyz Malang)**

**Quraisyi Syihab**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya  
Jl. MT. Haryono 165 Malang  
quraisshihab@yahoo.com

**Dosen Pembimbing**

Lily Hendrasti Novadjaja, SE., MM., CPHR  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari kompensasi yang terdiri dari variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap prestasi kerja karyawan, serta untuk mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan rumah sakit XYZ Malang.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory* (penjelasan) atau dikenal sebagai pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan. Dalam pengumpulan data, teknik yang digunakan adalah penyebaran kuesioner dengan sampel sebanyak 59 karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Untuk pengujian hipotesis digunakan uji F, uji t, dan uji dominan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dengan variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh pada prestasi kerja karyawan. dari kedua variabel bebas tersebut yang memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu variabel kompensasi langsung.

**Kata Kunci : kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, prestasi Kerja karyawan, XYZ**

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kesehatan saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan/instansi di dalam mengelola usaha di harapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting, baik secara individu maupun secara kelompok. Ditangan mereka inilah kelangsungan aktivitas perusahaan tergantung. Sesuai yang di ungkapkan menurut Hasibuan (2009) Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri sehingga faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dan kinerja pekerjaan terhadap organisasinya. Sekalipun organisasi mempunyai sumber daya yang melimpah baik modal maupun teknologi tetapi jika hal itu tidak di dukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya sulit untuk tercapai.

Banyak cara yang dapat di tempuh untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas, diantaranya dengan mengadakan pengembangan diri karyawan maupun dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang di harapkan oleh tenaga kerja atau sesuai dengan apa yang telah disepakati oleh karyawan dan pihak organisasi. Seperti yang di ungkapkan menurut Samsuddin (2006) Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh Karena itu, pemberian kompensasi harus diperhatikan dengan baik, terkait dengan kesejahteraan untuk meningkatkan prestasi kerja para karyawannya.

Menurut Hasibuan (2009) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau

tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Dari pendapat tersebut Kompensasi yang baik akan memberikan efek positif kepada perusahaan dan untuk karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, kompensasi dilaksanakan dengan maksud untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi dan memotivasi karyawan yang kurang berprestasi agar lebih berprestasi. Bagi karyawan, selain mendorong mereka untuk bekerja lebih giat, pemberian kompensasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Apabila kesejahteraan karyawan tercukupi maka karyawan akan lebih baik dan diharapkan berpengaruh pula terhadap prestasi kerjanya.

Prestasi kerja diperlukan untuk mengetahui kontribusi individu terhadap organisasi, perusahaan, institusi dan tempat bekerja. Seperti yang diungkapkan menurut Gomes (2002) “Prestasi kerja merupakan suatu cara untuk mengukur kontribusi-kontribusi dari individu anggota organisasi kepada organisasinya”. Hasil penilaian prestasi kerja karyawan memungkinkan manajer dan departemen personalia untuk dapat mengevaluasi dan memperbaiki hasil kerja karyawan. Hal ini diperkuat Menurut pendapat Handoko (2005) “Penilaian prestasi kerja adalah Proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka”.

Penilaian prestasi kerja dibutuhkan untuk melihat prestasi kerja dari karyawannya di semua tempat bekerja tidak terkecuali rumah sakit. Rumah Sakit XYZ Malang merupakan salah satu rumah sakit swasta yang ada di kota Malang. RS XYZ Malang didirikan pada tahun 1994 dan terus mengalami perkembangan yang cukup signifikan hingga saat ini. Lokasi yang cukup strategis menjadikan RS XYZ

Malang mudah di jangkau dan cukup dikenali oleh masyarakat. Layaknya sebuah perusahaan, RS XYZ Malang memberikan kompensasi untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Kompensasi yang di berikan RS XYZ Malang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi gaji pokok, penentuan pemberian gaji di RS XYZ Malang berdasarkan dari tingkat pendidikan karyawan. Kompensasi tidak langsung juga diberikan pihak RS XYZ Malang sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya meliputi tunjangan hari raya, uang makan, asuransi kesehatan, dan hak cuti. Pada tahun 2013 RS XYZ Malang mengalami kenaikan predikat dari rumah sakit tipe C menjadi rumah sakit tipe B pendidikan. Menurut observasi yang dilakukan, pemberian kompensasi sudah sesuai dengan peraturan namun para tenaga penunjang medis tidak bekerja dengan semestinya karena kompensasi yang di anggap tidak adil dan tidak sesuai dengan yang di berikan tenaga kerja sehingga banyak keluhan dari konsumen.

### **Rumusan Masalah**

1. Menganalisis pengaruh Kompensasi Langsung terhadap prestasi kerja penunjang medis di RS XYZ Malang?
2. Menganalisis pengaruh Kompensasi Tidak Langsung terhadap prestasi kerja penunjang medis di RS XYZ Malang?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah Kompensasi Langsung berpengaruh terhadap prestasi kerja penunjang medis di RS XYZ Malang.
2. Untuk mengetahui apakah Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh terhadap prestasi kerja penunjang medis di RS XYZ Malang.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

Pemberian kompensasi adalah salah satu faktor penting untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan pemberian kompensasi yang baik,

dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atau pekerjaan yang mereka terima. Tujuan dari pemberian kompensasi adalah memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan, mendorong karyawan lebih giat bekerja, menunjukkan bahwa perusahaan belaku adil terhadap karyawannya, dan menunjukkan adanya penghargaan atas pekerjaan karyawan.

Menurut Hasibuan (2009) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Hasibuan (2009) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dessler (2007) menyatakan bahwa prestasi adalah pemberian umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi.

### **Hipotesis Penelitian**

- H1: Kompensasi Langsung berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja penunjang medis Rumah Sakit XYZ Malang
- H2: Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja penunjang medis Rumah Sakit XYZ Malang.

## **3. Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research. Menurut Bungin (2008) penelitian eksplanasi dimaksudkan untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh satu variabel dengan variabel yang lain. Alasan pemilihan penelitian jenis ini adalah menguji hipotesis yang diajukan. Hasil dari penelitian ini, diharapkan melalui hipotesis tersebut dapat menjelaskan hubungan

kausal antara variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap variabel prestasi kerja sebagai variabel terikat.

### Populasi dan sampel

Objek yang digunakan sebagai objek penelitian bagi penulis ialah rumah sakit XYZ Malang, dengan populasi yang dipilih ialah seluruh karyawan penunjang medis rumah sakit XYZ Malang yang berjumlah 59 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode total sampling yaitu \ karyawan penunjang medis rumah sakit XYZ Malang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung di lapangan kepada responden.

### Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Teknik mengumpulkan informasi atau data dalam penelitian ini dengan cara membagi kuesioner untuk memperoleh data primer. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi dengan cara mengumpulkan informasi yang berasal dari jurnal ilmiah, penelitian terdahulu dan artikel yang diakses melalui internet serta membaca beberapa literatur yang relevan dengan topik penelitian.

### Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen secara langsung dengan menggunakan teknik pengolahan data program aplikasi IBM SPSS versi 21. Untuk menguji instrumen penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik.

## 4. HASIL PENELITIAN

### Gambaran Umum Responden

Hasil penyebaran 59 kuesioner diperoleh gambaran umum responden sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Komposisi Mayoritas Responden**

Komposisi Responden Mayoritas	Mayoritas Responden	Jumlah	%
Jenis Kelamin	Perempuan	48	81,4%
Usia	21 – 30 tahun	40	67,85
Pendidikan Terakhir	S1 /S2 / S3	32	54,2%
Masa Kerja	1 - 5 tahun	27	45,8%

Sumber: Data Primer (diolah), 2017

### Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas untuk semua item pernyataan untuk variabel kompensasi finansial (X1), kompensasi tidak langsung (X2), dan prestasi kerja karyawan (Y) memiliki nilai corrected item total correlation) > 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan telah valid.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6. sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel atau dapat dipercaya.

### Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

#### H1: Pengaruh kompensasi langsung (X1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

Hasil t test antara variabel Kompensasi Langsung (X1) dengan Prestasi Kerja (Y) menunjukkan thitung = 2,440 dan t tabel ( $\alpha=0,05$ ) sebesar 2,003. Hal ini menunjukkan thitung > t tabel yaitu 2,440 > 2,003 maka pengaruh Kompensasi Langsung (X1) terhadap Prestasi Kerja adalah signifikan. Sehingga dapat disimpulkan Kompensasi Langsung berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

#### H2: Pengaruh kompensasi tidak langsung (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

Hasil t test antara variabel Kompensasi Tidak Langsung (X2) dengan Prestasi Kerja (Y) menunjukkan thitung = 2,142 dan t tabel ( $\alpha=0,05$ ) sebesar 2,003. Hal ini menunjukkan thitung > t tabel yaitu 2,142 > 2,003 maka pengaruh Kompensasi Tidak Langsung (X2) terhadap Prestasi Kerja adalah signifikan. Sehingga dapat

disimpulkan Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

### **Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Kompensasi Langsung terhadap Prestasi Kerja**

Hasil dari penelitian pengaruh kompensasi langsung terhadap prestasi kerja menunjukkan bahwa kompensasi langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, yaitu dengan meningkatkannya kompensasi finansial berimplikasi pada semakin meningkatnya kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari setiap item – item variabel kompensasi langsung, pengaruh kompensasi langsung terhadap prestasi kerja karyawan penunjang medis rumah sakit XYZ Malang dapat dikatakan baik, hal ini dapat dilihat dari hasil rata-rata jawaban responden terhadap kuesioner yang memiliki kategori baik, berarti kompensasi langsung yang diterima karyawan penunjang medis rumah sakit XYZ Malang sudah terpenuhi. Pada satu variabel kompensasi langsung ini, terdapat item terkait besar gaji yang diterima sesuai dengan harapan. Item ini mempunyai nilai terendah dibandingkan dengan nilai item yang lain. Karyawan merasakan kurang adanya kesesuaian besaran gaji yang diterima sesuai dengan harapan mereka. Dikarenakan di rumah sakit XYZ Malang pemberian besaran gaji yang masih belum memenuhi UMR kota Malang. Hal ini dilakukan karena rumah sakit XYZ Malang beroperasi sebagai rumah sakit swasta sehingga harus menyesuaikan besaran gaji yang diberikan. Dengan demikian pemberian kompensasi langsung yang berupa gaji harus diberikan secara adil dan layak sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan penunjang medis rumah sakit XYZ Malang.

Sesuai penelitian yang dilakukan Muhammad Rokhis (2013) dan Hilmi Addin Eriawan (2016) menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dan hubungan positif antara kompensasi dan prestasi

kerja. Karyawan yang puas dengan gaji mereka akan mendapatkan prestasi kerja yang lebih tinggi. Hal ini seperti yang disampaikan menurut Dessler (2007) menyatakan bahwa prestasi adalah pemberian umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi.

Upaya yang dapat dilakukan oleh pihak rumah sakit dengan cara mengevaluasi kebijakan besaran gaji yang diterapkan sehingga pihak rumah sakit bisa mengerti apa kekurangan dari kebijakan besaran gaji yang telah diterapkan dan memperbaikinya agar kebijakan mengenai tunjangan lebih baik dimasa yang akan datang sehingga diharapkan bisa meningkatkan prestasi kerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil dari penelitian pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap prestasi kerja menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan, yaitu dengan meningkatkannya kompensasi tidak langsung berimplikasi pada semakin meningkatnya prestasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari setiap item – item variabel kompensasi tidak langsung, pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap prestasi kerja karyawan penunjang medis rumah sakit XYZ Malang dapat dikatakan baik, hal ini dapat dilihat dari hasil rata-rata jawaban responden terhadap kuesioner yang memiliki kategori baik, berarti kompensasi tidak langsung yang diterima karyawan penunjang medis rumah sakit XYZ Malang sudah terpenuhi. Pada satu variabel kompensasi tidak langsung ini, terdapat item terkait makan siang yang diterima. Item ini mempunyai nilai terendah dibandingkan dengan nilai item yang lain. Karyawan merasakan kurang semangat bekerja karena makan siang yang diterima tidak sesuai dengan harapan mereka. Dikarenakan di rumah sakit tidak menggunakannya fasilitas catering makanan untuk para karyawannya.

Hal ini dilakukan karena rumah sakit XYZ Malang beroperasi 24 jam sebagai rumah sakit yang memiliki tiga shift kerja. Rumah sakit perlu memperhatikan tentang permasalahan ini antara lain dengan cara memberikan fasilitas makan atau memberikan uang makan yang lebih disesuaikan.

## 5. Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Kompensasi Langsung) terhadap Prestasi Kerja Karyawan dilakukan dengan uji t. Berdasarkan pada hasil uji terbukti bahwa variabel Kompensasi Langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Kompensasi Tidak Langsung) terhadap Prestasi Kerja Karyawan dilakukan dengan uji t. Berdasarkan pada hasil uji terbukti bahwa variabel Kompensasi Tidak Langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi rumah sakit maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak rumah sakit XYZ Malang dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung, karena variabel - variabel Kompensasi tersebut mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan, diantaranya yaitu lebih aktif dalam mengadakan program rekreasi kepada karyawannya sebagai sarana hiburan, semakin banyak program

yang diikuti semakin besar karyawan merasa dirinya lebih mendapat pengakuan dan terlibat dalam pencapaian tujuan rumah sakit sehingga prestasi kerja karyawan dapat tercapai.

2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain seperti motivasi, kepuasan kerja, kemampuan individu, dan sebagainya yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan. 2008. *Sosiologi Komunikasi*. Prenada Media Grup. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi* Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Eriawan, A. Hilmi. 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Permata Bunda Malang)*, Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program*

- SPSS. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara, Cet. Ke-12.
- Jannah, As'alukal. 2012. *Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Divisi Unit Consumer Service Area Pt. Telkom Tbk. Kandatel Malang*, Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Nawawi, Hadari, 2005. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Noermijati. 2010. Kajian Deskriptif tentang Kondisi Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik serta Kepuasan Kerja Manajer Menengah – Bawah. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 8, Nomer 1*.
- Panggabean, Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua Dari Teori Ke Praktek*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rokhis, Muhammad, 2013, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Baitul Hikmah Gemuh Kendal*, Skripsi Fakultas Syariah dan Ekonomi islam Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung : Pustaka Setia.

Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.

Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Bumi Aksara.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.