

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu Yang Menjadi Acuan

| No | Judul dan Penulis | Variabel | Model Analisis | Hasil |
|----|--|--|----------------------------|--|
| 1 | Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Buana Persada. Ekshu Hamdan dan Roy Setiawan (2014). | Kompensasi Finansial (X1), Kompensasi Nonfinansial (X2), kinerja karyawan (Y) | Regresi linear berganda | Kompensasi finansial (X1) dan kompensasi nonfinansial (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). |
| 2 | Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember). Eta Setyawan Suseno, Djahur Hamid dan Ika Ruhana (2014) | Kompensasi Finansial (X1), Kompensasi Nonfinansial (X2), kinerja karyawan (Y) | Regresi linear berganda | Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variable Kinerja Karyawan (Y). |
| 3 | The effect of financial and non-financial compensation on performance of ngimbang general hospital in lamongan. Dwi Dewianawati (2022) | Financial compensation (X1), non-financial Compensation (X2), employee performance (Y) | Correlation and Regression | Financial compensation and non-financial compensation partially significant effect on employee performance |

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Wibowo (2011: 348), bahwa Kompensasi adalah prestasi atas penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Wibowo juga mengatakan kompensasi adalah sejumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja mereka. Menurut Simamora (2004: 442), kompensasi adalah apa yang diterima pekerja sebagai imbalan atas kontribusinya kepada organisasi.

Menurut Kadarisman (2012:1) Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh seorang pekerja, pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang diberikan. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang. Kompensasi dalam bentuk upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya cenderung naik turun.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja baik bentuk finansial (uang) maupun nonfinansial (bukan uang).

2.2.2 Jenis-jenis Kompensasi

Pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan dengan perusahaan lain yang memiliki kebijakan yang berbeda-beda tergantung pada kebijakan diperusahaan tersebut. Jenis-jenis kompensasi menurut Simamora (2004: 433):

a. Kompensasi Finansial

1. Kompensasi finansial langsung adalah bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang berupa:
 - a) Pembayaran pokok, seperti upah dan gaji.
 - b) Pembayaran prestasi
 - c) Pembayaran insentif, seperti: bonus, komisi, bagi hasil, pembagian keuntungan, dan pembagian saham
 - d) Pembayaran ditangguhkan, program tabungan dan anuitas pembelian saham.
2. Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi finansial tidak langsung merupakan tunjangan, yang mencakup semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Berikut bentuk kompensasi finansial tidak langsung.

- a) Program perlindungan, seperti: asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun dan asuransi tenaga kerja.
- b) Bayaran diluar jam kerja, seperti: liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil.
- c) Fasilitas, seperti: kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.

b. Kompensasi Nonfinansial

Menurut Simamora (2004: 433) kompensasi nonfinansial yaitu mencakup kepuasan kerja pekerja itu sendiri atau lingkungan

psikologis dan/atau fisik dimana orang itu bekerja. Bentuk-bentuk kompensasi nonfinansial adalah sebagai berikut.

- 1) Pekerjaan
 - a) Tugas-tugas yang menarik
 - b) Tantangan
 - c) Tanggung Jawab
 - d) Pengakuan
 - e) Rasa Pencapaian
- 2) Lingkungan Pekerjaan
 - a) Kebijakan yang sehat
 - b) Supervicese yang kopeten
 - c) Kerabat kerja yang menyenangkan
 - d) Lingkungan kerja yang nyaman

2.2.3 Fungsi Pemberian Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsuddin (2006: 188), adalah sebagai berikut:

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
- b. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan meggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.

- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu menstabilkan organisasi dan mendorong pertumbuhan negara yang menguntungkan secara keseluruhan.

2.2.4 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Arep dan Tanjung (2003: 197), tujuan pemberian kompensasi terdiri atas tiga bagian yaitu:

- a. Memperoleh karyawan berkualitas dengan cara menarik karyawan yang handal ke dalam organisasi. Jika kompensasi yang ditawarkan tinggi, dan banyak juga orang yang berminat bekerja di tempat tersebut, maka seleksinya bisa dilakukan dengan sangat ketat.
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja dengan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang luar biasa. Ini akan berhasil jika insentif yang diterapkan benar-benar menggoda bagi karyawan.
- c. Timbulnya *long life employment* (bekerja seumur hidup atau timbul loyalitas dalam bekerja di tempat tersebut). Secara sederhana dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi hendaknya memberikan kepuasan kepada karyawan, untuk mendapatkan karyawan yang handal dan berkualitas.

Menurut Hasibuan (2008:121-122) mengemukakan bahwa tujuan kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus melaksanakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati.
2. Kepuasan Kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan layak untuk dipenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektif. Jika program kompensasi yang ditetapkan cukup besar, akan lebih mudah untuk menemukan karyawan yang baik untuk perusahaan.
4. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, direktur akan dengan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas Karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.
6. Disiplin. Jika imbalannya yang cukup besar, maka disiplin karyawan akan lebih baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh Serikat Buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat pekerja dapat di hindari dan pekerja akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas gaji minimal), namun intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tentangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi menurut Dharmawan (2011: 55), adalah sebagai berikut:

- a. Kinerja

Pemberian kompensasi melihat besarnya kinerja yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Semakin tinggi tingkat pengeluaran, maka akan semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

- b. Kemampuan untuk membayar

Secara logis, besar kecilnya pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan untuk membayar gaji/upah pekerja. Oleh karena itu, tidak mungkin apabila suatu perusahaan untuk membayar kompensasi diatas kemampuannya.

c. Kesiediaan untuk membayar

Meskipun perusahaan memiliki kemampuan untuk membayar kompensasi, tidak berarti bahwa perusahaan tersebut memiliki kemampuan membayar kompensasi secara adil dan wajar.

Menurut Hasibuan (2008:128-129) faktor-faktor pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Dengan sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi dengan sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Dengan sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relative kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk dan rendah, maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah wajib melindungi masyarakat dari tindakan sewenang wenang.

6. Biaya Hidup atau *Living Cost*

Apabila biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah tersebut rendah, maka tingkat kompensasi/ upah relatif kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikannya lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya relatif kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju, maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) juga posisi upah rendah, karena banyak penganggur (*unemployment*).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, posisi tingkat upah/balas jasanya relatif rendah. Misalnya, pekerjaan merakit komputer balas jasanya lebih besar dari pada mengerjakan mencetak batu bata.

2.2.6 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu, menurut Pabunda Tika (2006:121).

Menurut Mangkunegara (2004:67), Mendefinisikan kinerja karyawan merupakan hasil kerja dalam kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kesanggupan melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban yang diberikan oleh atasan kepadanya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

2.2.7 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan merupakan suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan secara sistematis berdasarkan pada pekerjaan yang dibebankan kepadanya, menurut Mangkunegara (2004:69). Sedangkan menurut Hasibuan (2008:87), penilaian prestasi kerja atau kinerja karyawan merupakan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas

yang dihasilkan setiap karyawan.

Tujuan dari penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Sunyoto (1991:1) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencan itu jika ada hal-hal yang perlu di ubah.

Manfaat penilaian kinerja karyawan itu sendiri menurut Mulyadi (2004:416) adalah :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.

2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Berdasarkan uraian penilaian kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja terhadap anggota organisasi atau perusahaan harus dilakukan secara obyektif, agar manfaatnya dapat dirasakan oleh organisasi yang bersangkutan.

2.2.8 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2005:235-236) mengemukakan bahwa secara umumnya unsur-unsur yang perlu dimiliki dalam proses penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan menaati, menerapkan dan menjalankan sesuatu yang ditaati dengan penuh perhatian dan tanggung jawab.

2. Prestasi kerja

Yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah prestasi yang dicapai seorang pekerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang

dibebankan kepadanya.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pekerja untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani mengambil risiko atau keputusan yang telah diambilnya atau perilaku yang diambilnya.

4. Ketaatan

Yang dimaksud dengan ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan perundangan yang berlaku, untuk menaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang dan kesanggupan untuk tidak melanggar larangan-larangan yang ditetapkan perusahaan atau pemerintah, baik secara tertulis atau tidak tertulis.

5. Kejujuran

Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya serta kesanggupannya untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang pekerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai efektifitas dan efektivitas

yang maksimal.

7. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang pekerja untuk mengambil pendapat, cara atau pelaksanaan sesuatu tindakan yang dituntut dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah bimbingan dari manajemen lininya.

8. Kepemimpinan

Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pekerja untuk menggerakkan orang lain (pekerja lain) sehingga dapat dikerahkan keluar untuk melaksanakan tugas pokok.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 75), mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan, sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan melakukan apa yang seharusnya dilakukan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang tenaga kerja bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja pada setiap karyawan masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh mana karyawan melakukan pekerjaan mereka secara akurat atau tidak ada

kesalahan.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerja adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Didalam penelitian ini sesuai dengan kondisi penelitian di lapangan yaitu di Ruang Rawat Inap Non Isolasi di RSUD Ploso, terdapat indikator tambahan sebagai penilaian kinerja di Ruang Rawat Inap Non Isolasi di RSUD Ploso antara lain:

1. Orientasi pelayanan, adalah pegawai harus mampu menangani pasien dengan tanggap dan mampu memahami adanya permasalahan atau keluhan pasien dalam pekerjaan yang telah ditangani.
2. Inisiatif kerja, adalah pegawai harus mampu bertindak sendiri tanpa perintah atasan sesuai tugasnya dalam menangani pasien.
3. Kerjasama, adalah antar tenaga medis mempunyai hubungan yang baik dalam bekerja dalam menangani pasien.

Sehingga indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah disesuaikan kondisi di lapangan pada ruang rawat inap non isolasi di RSUD Ploso Jombang antara lain, kualitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, orientasi pelayanan, inisiatif kerja dan kerjasama.

2.2.9 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Moh. As'ad (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- a. Faktor finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterima untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Hal ini meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tujangan fasilitas yang diberikan dan promosi.
- b. Faktor fisik, merupakan berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Yang meliputi jenis pekerjaan, peraturan waktu kerja dan istirahat, pelengkapan kerja, keadaan ruang/suhu, pencahayaan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- c. Faktor sosial, merupakan faktor berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan atasannya mampu karyawan yang berbeda jenis pekerjaan. Yang meliputi rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.
- d. Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan psikologi karyawan. Yang meliputi minat, ketentraman dalam berkerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

2.3 Hubungan Antara Variabel

2.3.1 Hubungan antara Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2008:117), menyatakan bahwa besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya.

Kompensasi ini akan digunakan oleh karyawan dan keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya. Jika imbalan balas jasa yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati juga semakin banyak. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Dengan adanya kompensasi yang baik di perusahaan akan dampak positif bagi perusahaan. Salah satunya adalah kompensasi finansial yang merupakan imbalan atau balas jasa yang dalam bentuk uang seperti gaji, bonus, dan insentif. Jika karyawan mendapat kompensasi finansial yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan di perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang

diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan, maka kinerja karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Pemberian kompensasi finansial oleh perusahaan kepada karyawan bertujuan agar karyawan lebih bersemangat dan termotivasi dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat.

2.3.4 Hubungan antara Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan dalam pemberian kompensasi tidak hanya berupa kompensasi finansial saja (uang). Namun pemberian kompensasi juga dilakukan dalam bentuk kompensasi nonfinansial yang merupakan balas jasa atau imbalan yang tidak berupa uang seperti: jaminan keamanan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan pelayanan bagi karyawan. Apabila karyawan dengan mendapat kompensasi non finansial yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan di perusahaan, maka karyawan akan merasa aman, nyaman dan aman terhadap kondisinya. Hal tersebut akan membuat karyawan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan, maka

kinerja karyawan tersebut akan cenderung kurang optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya diperusahaan.

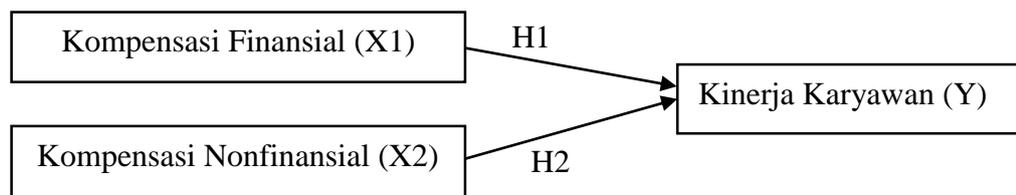
Kompensasi nonfinansial diberikan kepada karyawan untuk menjamin keselamatan dan keamanan karyawan tersebut. Hal ini dilakukan perusahaan agar karyawan bisa menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan.

2.4 Kerangka Konseptual

Kompensasi finansial memiliki peran penting terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan rumah sakit. Karena kompensasi finansial merupakan sebuah upayah untuk meningkatkan kesediaan dalam menaati semua peraturan rumah sakit yang telah ditetapkan. Oleh karena itu semakin tinggi kompensasi finansial, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Tidak hanya dalam kompensasi finansial, Kompensasi non finansial juga memiliki peran penting terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Karena manajemen rumah sakit harus mampu menjamin keamanan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan pelayanan bagi karyawan untuk memudahkan kelangsungan dalam penyelesaian seluruh tugas dan tanggung jawabnya terhadap pada Rumah Sakit.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat di gambarkan pengaruh kompensasi finansial (X1) dan non finansial (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

2.5 Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis :

H₁ : Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada ruang rawat inap non Isolasi di RSUD Ploso.

H₂ : Kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada ruang rawat inap non Isolasi di RSUD Ploso.