

## PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT CINTA KASIH TZU CHI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Suriadi, MF. Arrozi Adhikara, Andry

Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia

Email: clarisa.sasa@student.esaunggul.ac.id, nofi.erni@esaunggul.ac.id,

sandra@esaunggul.ac.id

---

### ARTIKEL INFO

Diterima:

10 April 2022

Direvisi:

11 April 2022

Dipublish:

23 April 2022

---

### Kata Kunci:

Kompensasi;  
Lingkungan Kerja,  
Motivasi Kerja;  
Kinerja Perawat

### ABSTRAK

Mutu pelayanan yang prima perlu mendapat perhatian utama dalam pemberian pelayanan di rumah sakit, untuk itu penting meningkatkan kinerja perawat sebagai ujung tombak pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis, dilaksanakan pada Oktober 2021 - Desember 2021 dengan total responden sebanyak 118 orang perawat. Uji hipotesis menggunakan *path analysis* model persamaan struktural (*Structural Equation Model*). Hasil penelitian menunjukkan kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil uji parsial sebagai berikut: kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat, dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Bernaddin dan Russel (1993) tentang faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi kerja dan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja diantaranya adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Implikasi manajerial; manajemen rumah sakit perlu melakukan perbaikan sistem remunerasi karyawan, mengembangkan sistem penghargaan berupa kompensasi intrinsik dan meningkatkan sistem tata kelola rumah sakit yang mengacu pada peningkatan lingkungan kerja.

### ABSTRACT

*Excellent service quality needs to get the main attention in the provision of services in hospitals, for that it is important to improve the performance of nurses as the spearhead of service. This study aims to analyze the effect of compensation and work environment on the performance of nurses at Cinta Kasih Tzu Chi Hospital with work motivation as an intervening variable. This research is a quantitative study with hypothesis testing, carried out in October 2021 - December 2021 with a total of 118 nurses as respondents. Hypothesis testing using path analysis structural equation model (Structural Equation Model). The results show that compensation, work environment and*

---

### How to cite:

Suriadi, MF. Arrozi Adhikara, Andry (2022) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Health Sains* 3(4). <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i4.480>

### E-ISSN:

2723-6927

### Published by:

Ridwan Institute

**Keywords:**

Compensation;

Work

Environment; Work

Motivation; Nurse

Performance

---

*work motivation have a significant effect on nurse performance. Partial test results are as follows: compensation has a significant positive effect on work motivation, work environment has a significant positive effect on motivation work, compensation has a significant negative effect on nurse performance, work environment has a significant positive effect on nurse performance, and work motivation has a significant positive effect on nurse performance. The results of this study are in line with the theory expressed by Bernaddin and Russel (1993) about factors that can affect performance. employees include work motivation and factors that can affect work motivation include compensation and work environment Managerial implications: hospital management needs to improve the employee remuneration system, develop a reward system in the form of intrinsic compensation and improve the hospital governance system that refers to improving the work environment.*

---

**Pendahuluan**

Tuntutan kualitas menjadi prioritas dalam pelayanan di rumah sakit terutama di kota besar. Rumah sakit tidak cukup bila hanya menawarkan pelayanan dengan jaminan keselamatan pasien tetapi perlu menawarkan hasil maksimal berupa pelayanan yang berdasarkan kepuasan pelanggan dengan standar profesi yang tinggi. Rumah sakit tidak hanya berfungsi untuk kegiatan mengobati, tetapi merupakan tempat untuk meningkatkan status kesehatan individu, sehingga kualitas kesehatan dan hidup manusia Indonesia meningkat pula. (Maulana, 2020)

Dalam era globalisasi seperti saat ini, hambatan yang dihadapi adalah munculnya pesaing baru yakni berdirinya rumah sakit yang bukan hanya berasal dari dalam negeri, tetapi berasal dari luar negeri. Oleh karena itu, diharapkan rumah sakit yang telah berdiri dan beroperasi di saat ini harus mempersiapkan diri untuk membina organisasinya terutama sumber daya manusia dan sistem manajerial agar mampu menciptakan jasa pelayanan kesehatan rumah sakit yang berkualitas bagi pelanggannya. Sumber daya manusia yang harus dimiliki rumah sakit pada prinsipnya telah diatur melalui akreditasi rumah sakit yakni dalam penentuan jumlah dan spesifikasi tenaga serta fasilitas penunjang layanan yang harus

dimiliki oleh sebuah rumah sakit. Sumber daya terstandarisasi seperti SDM, manajemen dan teknologi terstandarisasi merupakan komponen yang sangat diperlukan untuk menghadapi persaingan dan menciptakan rumah sakit yang mempunyai jasa pelayanan kesehatan berkualitas yang merupakan indikator untuk meningkatkan citra rumah sakit dan profitabilitasnya. (Fahmi, 2014)

Jasa pelayanan kesehatan yang berkualitas pada sebuah rumah sakit salah satunya dapat tercermin dari kinerja tenaga kesehatan dan karyawannya.

Salah satu yang terpenting adalah pelayanan yang diberikan oleh keperawatan yang ada di rumah sakit tersebut. Hal ini disebabkan jumlah tenaga keperawatan yang mendominasi tenaga kesehatan secara keseluruhan dan mempunyai kontak lebih lama dengan pasien. Untuk itu perlu diperhatikan kinerja perawat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Kinerja merupakan tingkat pencapaian dan hasil kerja yang telah dilakukan oleh individu yang dinilai dalam periode tertentu dan standar ukuran dari tempat individu tersebut bekerja yang dilakukan dengan tidak melanggar

hukum dan sesuai dengan etika yang berlaku. (Bernardin, 2010)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, Hal ini sejalan dengan pendapat (Kasmir, 2016) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. (Candradewi & Dewi, 2019) Untuk dapat membangun strategi yang tepat dalam memperbaiki kinerja perawat, dihubungkan dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Cinta Kasih, maka perlu dilakukan penelitian lebih dalam terhadap variabel yang secara langsung dapat mempengaruhi motivasi kerja dan dapat berdampak terhadap kinerja perawat, baik secara langsung ataupun tidak langsung, salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi merupakan setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan. (Dessler et al., 2016)

Menurut (Aranki et al., 2019) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja merupakan gabungan dari tiga sub-lingkungan utama; lingkungan teknis, lingkungan manusia dan lingkungan organisasi di tempat kerja yang akan berdampak terhadap produktivitas karyawan (Niblack et al., 2002). Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh simultan

kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. (Maulana, 2020)

#### a. Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis Penelitian

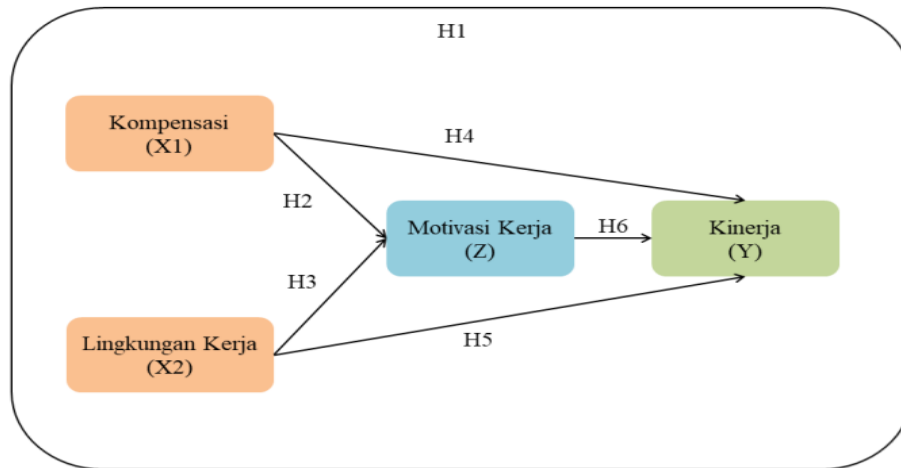
Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Candra dewi dan di Rumah Sakit Wisma Prashanti, penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi menengahi pengaruh kompensasi dan kinerja karyawan. Pada penelitian ini peneliti menambahkan variabel lingkungan kerja pada variabel independent. (Fahmi, 2014)

Berdasarkan telaah literature dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang disusun adalah sebagai berikut :

- H1= Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening
- H2 = Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi
- H3 = Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi
- H4 = Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi
- H5 = Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja

perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi

H6 = Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi.



**Gambar 1**  
**Kontelasi Penelitian**

### Metode Penelitian

- Desain penelitian adalah penelitian kuantitatif dan jenis penelitian adalah pengujian hipotesis. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi, Jakarta pada Oktober 2021 - Desember 2021.
- Sampel dalam penelitian ini adalah 118 orang perawat yang diambil dengan cara *total sampling* yaitu seluruh populasi.
- Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup yaitu setiap item pernyataan disediakan pilihan jawaban berupa *rating scale* dengan menggunakan skala *linkert* dengan nilai terendah adalah satu (sangat tidak setuju) dan nilai tertinggi adalah lima (sangat setuju).
- Kuesioner disebar dengan bentuk elektronik dengan google form kepada 118 orang responden. Pengumpulan dilakukan secara langsung tanpa perantara.

- Uji validitas dilakukan dengan menggunakan KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) dengan dasar pengambilan keputusan melihat nilai  $r$ . Jika nilai  $r$  hitung diatas 0,5 maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya. Untuk item pernyataan yang tidak valid maka tidak diikutsertakan pada analisis lebih lanjut.
- Uji reliabilitas menggunakan uji Cronbach's Alpha  $\geq 0,60$  dan diperoleh semua hasil semua variabel dalam penelitian ini reliable. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,803	Reliabel
Lingkungan kerja	0,898	Reliabel
Motivasi kerja	0,841	Reliabel
Kinerja karyawan	0,740	Reliabel

- Uji hipotesis menggunakan *path analysis* model persamaan struktural (*Structural Equation Model*)

**a. Dimensi dan Indikator**

Kinerja adalah hasil penilaian yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. (Smaradwita Vashti, 2021) dengan indikator yang digunakan dalam menilai kinerja karyawan di Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi terdiri dari: *Quality of work, Quantity of work, Integrity, Professionalism, Discipline, Teamwork, Learning Motivation, Initiative, Service Excellence* dan *Organizational Commitment*.

Motivasi kerja adalah kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat presistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan. Indikator motivasi kerja menurut Maslow sebagai berikut: Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs), Kebutuhan Rasa Aman (Safety and Security Needs), Kebutuhan sosial atau rasa memiliki (Affiliation or Acceptance Needs), Kebutuhan Harga diri (Esteem or Status Needs) dan Kebutuhan Aktualisasi diri (Self Actualization).

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan (Dessler et al., 2016). Dessler

membagikompensasi dalam 2 dimensi dengan masing-masing indikatornya sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial langsung, berupa gaji, bonus dan insentif
2. Kompensasi tidak langsung (fringe benefit), berupa: cuti, asuransi kesehatan, asuransi tenaga kerja, fasilitas makan dan seragam.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan dari lingkungan teknik, manusia, dan organisasi di tempat kerja yang akan berdampak terhadap produktivitas karyawan (Nblack et al., 2002). Opperman membagi lingkungan kerja menjadi 3 dimensi dengan masing-masing indikatornya sebagai berikut :

1. Lingkungan teknik, berupa: peralatan, pelengkapan dan infrastruktur
2. Lingkungan manusia, berupa: hubungan dengan rekan kerja dan hubungan dengan atasan
3. Lingkungan organisasi, berupa: sistem kerja, prosedur, nilai dan filosofi organisasi

**Hasil dan Pembahasan**

**A. Hasil Penelitian**

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Dari total 118 orang responden jika berdasarkan jenis kelamin, didominasi oleh responden wanita sebanyak 87 orang (73,73 %) dan responden pria berjumlah 31 orang (26,27 %). Jika berdasarkan kelompok

usia, maka usia responden terbanyak pada penelitian ini terdapat pada kelompok usia  $\leq 30$  tahun yaitu sebanyak 77 orang (65,25%), selebihnya terdiri dari kelompok usia 31 – 40 tahun sebanyak 29 orang (24,58 %) dan kelompok usia 41 – 50 tahun sebanyak 12 orang (10,17 %). Pendidikan terakhir responden yang terbanyak berada pada kelompok D1-D3 yaitu sebanyak 61 orang (51,70%), disusul dengan kelompok D4/S1 sebanyak 54 orang (45,76%) dan yang paling sedikit adalah kelompok pendidikan terakhir S2 yaitu hanya sebanyak 3 orang (2,54 %).

Berdasarkan lama bekerja responden di Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi, terbanyak terdapat pada kelompok lama bekerja dibawah 5 tahun sebanyak 73 orang (61,87 %), disusul dengan kelompok lama bekerja 6 s.d 10 tahun sebanyak 30 orang (25,43 %), lama bekerja 11 s.d 15 tahun sebanyak 9 orang (7,62 %) dan lama bekerja diatas 15 tahun sebanyak 6 orang (5,08 %). Status Pernikahan responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 61 orang (51,69 %) sudah menikah sedangkan sisanya sebanyak 57 orang (48,31 %) belum menikah.

**Tabel 2**  
**Deskripsi karakteristik responden**

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Pria	31	26,27
Wanita	87	73,73
<b>Jumlah</b>	<b>118</b>	<b>100</b>
<b>Usia</b>		
$\leq 30$ tahun	77	65,25
31 – 40 tahun	29	24,58
41 – 50 tahun	12	10,17
$\geq 51$ tahun	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>118</b>	<b>100</b>
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
D1 - D3	61	51,70
D4/S1	54	45,76
S2	3	2,54
<b>Jumlah</b>	<b>118</b>	<b>100</b>
<b>Lama Bekerja</b>		
0 - 5 Tahun	73	61,87
6 – 10 Tahun	30	25,43
11 – 15 Tahun	9	7,62
> 15 tahun	6	5,08
<b>Jumlah</b>	<b>118</b>	<b>100</b>
<b>Status Pernikahan</b>		
Menikah	61	51,69
Belum Menikah	57	48,31
<b>Jumlah</b>	<b>118</b>	<b>100</b>

## 2. Deskriptif Statistik

Hasil uji deskriptif statistik ditunjukkan sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Deskriptif Statistik**

	N	Min	Maks	Mean	Std Deviation
X1	118	2.0	5.0	3.7538	0.64260
X2	118	2.0	5.0	3.7979	0.47177
Z	118	2.0	5.0	3.5371	0.75697
Y	118	2.0	5.0	3.3186	0.59484

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi menilai kompensasi yang mereka terima sesuai dengan kompetensi mereka, lingkungan kerja mereka cukup kondusif, mereka cukup termotivasi atau bersemangat dalam bekerja dan memiliki kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang bersangkutan berdistribusi normal atau tidak. Model regresi berdistribusi normal apabila nilai critical ratio (cr) masing- masing variabel lebih kecil dari 2,58. Berdasarkan hasil SEM - AMOS, Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

### 3. Uji Normalitas

**Tabel 4**  
**Uji Normalitas**

Var	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X1	2.0	5.0	-.139	-.619	.394	.873
X2	2.0	5.0	-.506	-2.244	1.239	2.748
Z	2.0	5.0	-.593	-2.628	.133	.296
Y	2.0	5.0	.996	4.416	.911	2.021
<b>Multivariate</b>					<b>5.178</b>	<b>4.059</b>

Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa critical ratio (cr) variabel yang diteliti kurang dari 2,58, sehingga seluruh variabel yang diuji dalam penelitian ini adalah normal.

Pengujian hipotesis dilakukan baik secara simultan maupun secara parsial. Hasil perhitungan terdapat pada tabel 5 berikut ini.

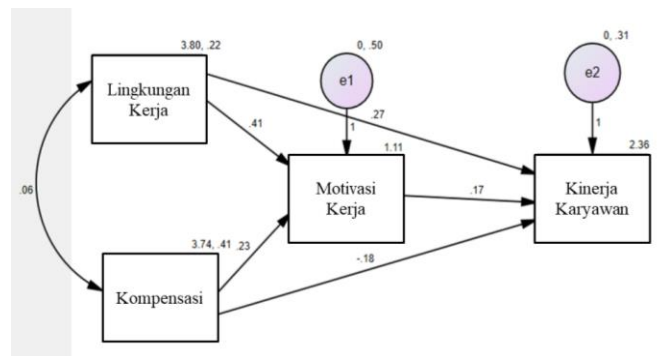
### 4. Pengujian Hipotesis

**Tabel 5**  
**Uji Structural Equation Modelling (SEM)**

	Estimate	S.E.	C.R	P	Ket.
KOM → MK	.234	.104	2.242	.025	H2 diterima
LK → MK	.409	.142	2.884	.004	H3 diterima
KOM → KK	-.176	.084	-2.088	.037	H4 diterima
LK → KK	.268	.116	2.312	.021	H5 diterima
MK → KK	.167	.073	2.293	.022	H6 diterima
Squard Multiple Correlations			Minimum was achieved		
Motivasi Kerja = 0,126			Chi-aquare = 0,000		



Kinerja = 0,116



**Gambar 2**  
**Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Model*)**

**5. Pengujian Intervening**

Hasil pengujian *Path Analysis* pada penelitian ini menunjukkan bahwa

hasil perhitungan variabel intervening ditunjukkan dalam tabel 6 dan tabel 7 sebagai berikut:

**Tabel 6**  
***Standardized Direct Effects***

	Kompensasi	Lingkungan kerja	Motivasi kerja
Motivasi Kerja	.198	.255	.000
Kinerja	-.190	.213	.213

**Tabel 7**  
***Standardized Indirect Effects***

	Kompensasi	Lingkungan kerja	Motivasi kerja
Motivasi Kerja	.000	.000	.000
Kinerja	.042	.054	.000

Tabel 6 memperlihatkan besaran pengaruh langsung (*direct effect*) variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah -0,190, nilai ini lebih kecil dibandingkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja (*indirect effect*) sebesar 0,042 yang ditunjukkan pada tabel 7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan signifikan sebagai intervening diantara kompensasi dan kinerja karyawan, atau dengan kata lain terdapat pengaruh kompensasi secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Besaran pengaruh langsung (*direct effect*) variabel lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan adalah 0,213, nilai ini lebih besar jika dibandingkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja (*indirect effect*) sebesar 0,54. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berperan signifikan sebagai intervening diantara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, atau dengan kata lain tidak terdapat pengaruh lingkungan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

**B. Pembahasan**

Menurut (Candradewi & Dewi, 2019) motivasi kerja terhadap kinerja perawat secara simultan



Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh di Rumah Sakit Wisma Prashanti, bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan akan mengarah pada meningkatnya motivasi kerja yang diharapkan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian (Rahmat, 2019) yaitu lingkungan kerja berperan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Selain itu pada penelitiannya juga menyimpulkan hal (Sarwoto et al., 2021) yang sama, yakni lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

### **1. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi. Artinya jika kompensasi meningkat maka motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi akan ikut meningkat. Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rachmat et al., 2019) di rumah sakit Wisma Prashanti yang menyimpulkan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kompensasi yang baik

dapat menumbuhkan motivasi yang kuat, menyebabkan karyawan bersedia untuk mendedikasikan diri dan terlibat aktif dalam pekerjaannya (Kusumayuda, 2019).

Kompensasi merupakan sebagai setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan. Kompensasi dibagi menjadi 2 dimensi, yaitu : kompensasi finansial langsung berupa gaji, insentif dan bonus serta kompensasi tidak langsung yaitu berupa asuransi, tunjangan, dan fasilitas lain. (Dessler et al., 2016). Responden merasa cukup dengan kompensasi yang mereka terima, namun kompensasi langsung yang diterima oleh perawat di Rumah Sakit Cinta Kasih dirasakan lebih rendah dari kompensasi tidak langsungnya. Ketika sistem pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik, akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam melakukan setiap kegiatan di rumah sakit dalam upaya membantu perusahaan untuk mencapai tujuan rumah sakit.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi. Artinya jika lingkungan kerja meningkat, maka akan meningkatkan motivasi kerja perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi, demikian juga sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aranki et al., 2019) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hasil ini juga senada dengan penelitian yang dilakukan Rachmat,

Noermijati dan (Kusumayuda, 2019) pada karyawan Bank Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur Tbk Cabang Sidoarjo. Hal ini dapat diartikan bahwa dalam prakteknya lingkungan kerja memiliki peran pada motivasi karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang dibangun oleh perusahaan, maka semakin tinggi motivasi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja merupakan gabungan dari tiga sub-lingkungan utama; lingkungan teknis, lingkungan manusia dan lingkungan organisasi di tempat kerja yang akan berdampak terhadap produktivitas karyawan (Niblack et al., 2002). Responden menyenangi lingkungan kerja yang ada di Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi, terutama pada dimensi lingkungan manusia, lebih tepatnya dalam hal komunikasi dan kerjasama dengan sesama rekan kerja. Meskipun demikian beberapa indikator dalam variabel lingkungan kerja masih perlu mendapatkan perhatian, diantaranya yang terkait dengan peralatan kerja yang tersedia, kebisingan dan kebersihan di tempat kerja, sistem kerja di rumah sakit dan konsistensi rumah sakit menjalankan visi, misi dan valuenya.

## 2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi. Artinya dengan kompensasi yang cukup saja, kinerja perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi tetap meningkat. (McMichael et al., 2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah

satu alat yang digunakan perusahaan untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawannya. Namun, Reddy juga mengemukakan gaji hanyalah salah satu bagian dari sistem kompensasi, karyawan juga memiliki kebutuhan psikologis dan aktualisasi diri lainnya yang harus dipenuhi. Kompensasi yang paling kompetitif akan membantu organisasi untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

Besaran pengaruh langsung (*direct effect*) variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah -0,190, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dengan adanya motivasi kerja sebagai variabel intervening pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) kompensasi ke kinerja naik menjadi sebesar 0,42, dengan demikian motivasi kerja berperan signifikan sebagai intervening diantara kompensasi dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil interview dengan beberapa orang responden yang berkinerja baik ditemukan bahwa mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi karena selain karena kompensasi yang mereka terima sudah dapat memenuhi kebutuhan pokok, selain itu mereka menyenangi lingkungan kerja yang ada di Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi, terutama lingkungan manusia yakni rekan kerja yang dirasakan dapat berkomunikasi dan bekerjasama dengan baik, atasan yang dinilai selalu dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, membantu dalam pekerjaan dan selalu memberikan kesempatan kepada mereka untuk memikul tanggung jawab lebih.

Faktor lain yang membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dan berkinerja baik adalah responden merasa cocok dengan visi, misi dan value dari Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi. Sebagai sebuah rumah sakit yang dikelola oleh yayasan, Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi didirikan tidak untuk mencari profit tetapi untuk membantu sesama yang membutuhkan dengan visi menjadi rumah sakit paripurna, bermutu, dan terjangkau di Indonesia dengan berpegang teguh pada cinta kasih universal. Di tempat ini responden merasa tidak hanya bisa berkarya namun juga membantu sesama dengan tetap menjalankan agama dan kepercayaannya masing-masing.

### **3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja**

Hasil penelitian variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi. Artinya jika lingkungan kerja meningkat, maka kinerja perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi akan meningkat, demikian juga sebaliknya. (Rachmat et al., 2019) melalui penelitiannya pada karyawan Bank Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur Tbk Cabang Sidoarjo menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja pegawai dapat meningkat karena peran lingkungan kerja. Karyawan merasa bahwa mereka kinerja dapat meningkat karena peran lingkungan kerja yang dibangun dan dibuat oleh perusahaan dan karyawan.

Lingkungan kerja merupakan gabungan dari tiga sub-lingkungan utama; lingkungan teknis, lingkungan

manusia dan lingkungan organisasi di tempat kerja yang akan berdampak terhadap produktivitas karyawan (Rachmat et al., 2019). Responden menyenangi lingkungan kerja yang ada di Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi, terutama pada dimensi lingkungan manusia, lebih tepatnya dalam hal komunikasi dan kerjasama dengan sesama rekan kerja. Meskipun demikian beberapa indikator dalam variabel lingkungan kerja masih perlu mendapatkan perhatian, diantaranya yang terkait dengan peralatan kerja yang tersedia, kebisingan dan kebersihan di tempat kerja, sistem kerja di rumah sakit dan konsistensi rumah sakit menjalankan visi, misi dan valuenya.

### **4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi. Artinya jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi akan meningkat, demikian juga sebaliknya. Hasil penelitian yang dilakukan didukung (Mangkunegara, 2005) yang menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Selain itu juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Candradewi & Dewi, 2019) di Rumah Sakit Wisma Prashanti, bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan di Rumah Sakit Wisma Prashanti maka semakin tinggi pula niat karyawan

untuk meningkatkan kinerja, begitu juga sebaliknya.

Responden memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, mereka merasa dengan bekerja di Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi mereka dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka berupa sandang, pangan dan papan secara layak, tersedianya jaminan kesehatan dari rumah sakit ini, rekan kerja bisa menerima mereka sebagai rekan kerja yang baik, atasan yang selalu memberikan kesempatan untuk memberikan pendapat terkait dengan masalah pekerjaan, selain itu karyawan juga termotivasi ketika pengabdian mereka selama bekerja di rumah sakit diakui oleh atasan. Hal lain yang memotivasi karyawan adalah rumah sakit memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengembangkan potensi yang, dan mereka juga tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dari atasan. Meskipun demikian sebagian karyawan masih belum merasakan bahwa bekerja di rumah sakit ini dapat menjamin hari tua mereka.

## 5. Temuan Penelitian

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja dengan *indirect effect* lebih besar daripada *direct effect*, tetapi secara langsung kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat, tetapi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening mampu membuat pengaruh negatif menjadi positif. Sehingga motivasi kerja berfungsi meningkatkan pengaruh kompensasi kepada kinerja karyawan. Untuk itu motivasi kerja memainkan peran penting dalam memediasi pengaruh

kompensasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi.

Beberapa hal yang membuat perawat termotivasi diantaranya karena faktor atasan mereka yang dinilai selalu memberikan kesempatan kepada mereka untuk menyampaikan pendapat terkait dengan masalah pekerjaan, selalu mengakui/ menghargai pengabdian mereka selama bekerja dan mereka selalu tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan atasan. Selain itu peran rekan kerja juga sangat penting perawat senang dengan rekan kerja yang bisa menerima mereka sebagai rekan kerja yang baik dan rumah sakit memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi.

## BIBLIOGRAFI

- Aranki, D. H., Suifan, T. S., & Sweis, R. J. (2019). The relationship between organizational culture and organizational commitment. *Modern Applied Science*, 13(4), 137–154. [Google Scholar](#)

- Bernardin, H. (2010). John and Russel. *Human Resource Management. New York: McGraw-Hil*. [Google Scholar](#)
- Candradewi, I., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Effect of compensation on employee performance towards motivation as mediation variable. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(5), 134–143. [Google Scholar](#)
- Dessler, A. E., Ye, H., Wang, T., Schoeberl, M. R., Oman, L. D., Douglass, A. R., Butler, A. H., Rosenlof, K. H., Davis, S. M., & Portmann, R. W. (2016). Transport of ice into the stratosphere and the humidification of the stratosphere over the 21st century. *Geophysical Research Letters*, 43(5), 2323–2329. [Google Scholar](#)
- Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. [Google Scholar](#)
- Kasmir, S. (2016). The Mondragon cooperatives and global capitalism: A critical analysis. *New Labor Forum*, 25(1), 52–59. [Google Scholar](#)
- Kusumayuda, F. (2019). Service Per Conception Dan Angka Kebuntingan di Farm Sapi Limpakuwus Balai Besar Pembibitan Ternak Unggul dan Hijauan Pakan Ternak (Bbptuhpt) Baturraden Banyumas Jawa Tengah. Universitas Gadjah Mada. [Google Scholar](#)
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Tiga Serangkai. [Google Scholar](#)
- Maulana, T. I. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. [Google Scholar](#)
- McMichael, T. M., Clark, S., Pogojans, S., Kay, M., Lewis, J., Baer, A., Kawakami, V., Lukoff, M. D., Ferro, J., & Brostrom-Smith, C. (2020). COVID-19 in a long-term care facility—King County, Washington, February 27–March 9, 2020. *Morbidity and Mortality Weekly Report*, 69(12), 339. [Google Scholar](#)
- Niblack, T. L., Arelli, P. R., Noel, G. R., Opperman, C. H., Orf, J. H., Schmitt, D. P., Shannon, J. G., & Tylka, G. (2002). A revised classification scheme for genetically diverse populations of *Heterodera glycines*. *Journal of Nematology*, 34(4), 279. [Google Scholar](#)
- Rachmat, A. B. G., Noermijati, N., & Sudjatno, S. (2019). The effect of work environment and organizational culture on employee performance mediated by work motivation (Study on operational field employee of PT. Bank Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur Tbk). *MEC-J (Management and Economics Journal)*, 3(1), 55–66. [Google Scholar](#)
- Rahmat, P. S. (2019). *Strategi Belajar Mengajar*. PT. Scopindo Media Pustaka. [Google Scholar](#)
- Sarwoto, S., Wahyudi, L., Suyono, J., Risgiyanti, R., & Sarjiyanto, S. (2021). Pemberdayaan Pelaku Usaha Kuliner Melalui Pembentukan Kelompok Usaha Bersama (KUBE) di Karanganyar. *Amalee: Indonesian Journal of Community Research and Engagement*, 2(2), 89–96. [Google Scholar](#)
- Smaradwita Vashti, A. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Karyawan Cv. Cahaya Indra Laksana, Yogyakarta. Universitas Pembangunan Nasional" Veteran" Yogyakarta. [Google Scholar](#)

**Copyright holder:**

Suriadi, MF. Arrozi Adhikara, Andry (2022)

**First publication right:**

Jurnal Health Sains

**This article is licensed under:**

