

**HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
PERAWAT INTENSIVE CARE UNIT (ICU) DI RSU IMELDA PEKERJA
INDONESIA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

RIZKY MAULANI

16.860.0242



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2023

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/5/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

JUDUL SKRIPSI : Hubungan Kompensasi dengan Komitmen Perawat *Intensive Care Unit (ICU)* di *RSU Imelda Pekerja Indonesia Medan*

NAMA : Rizky Maulani

NPM : 16.860.0242

BAGIAN : Psikologi Industri & Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

(Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI

Kepala Bagian

(Arif Fachrian S.Psi, M.Psi)

Dekan

(Muhammad, Ph.D)

Tanggal Sidang Meja Hijau

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/5/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

DI PERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEHI GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA



DEKAN



Aganudin, Ph.D

DewanPenguji

Tanda Tangan

1. Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
2. Azhar Aziz, S.Psi, MA, Psikolog
3. Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
4. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi

SURAT PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar serjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 27 Maret 2023

(Rizky Maulani)
10000
METERAI TEMPEL
19C84AKX410696541

BALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

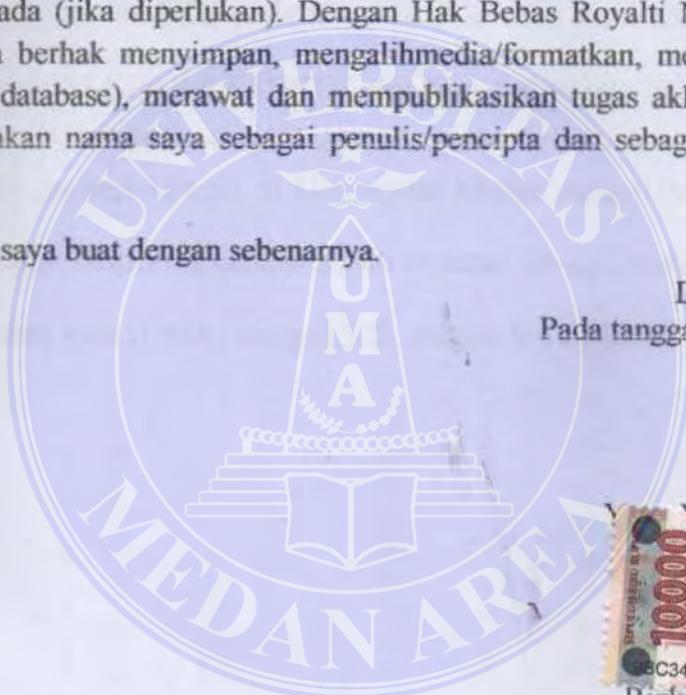
Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizky Maulani
NPM : 16.860.0242
Program Studi : S1 Psikologi (Industri dan Organisasi)
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir/ Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Non-exclusive Royalti Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul "Hubungan Kompensasi dengan Komitmen Organisasi Perawat *Intensive Care Unit (ICU)* RSU Imelda Pekerja Indonesia Medan" beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan
Pada tanggal 27 Maret 2023

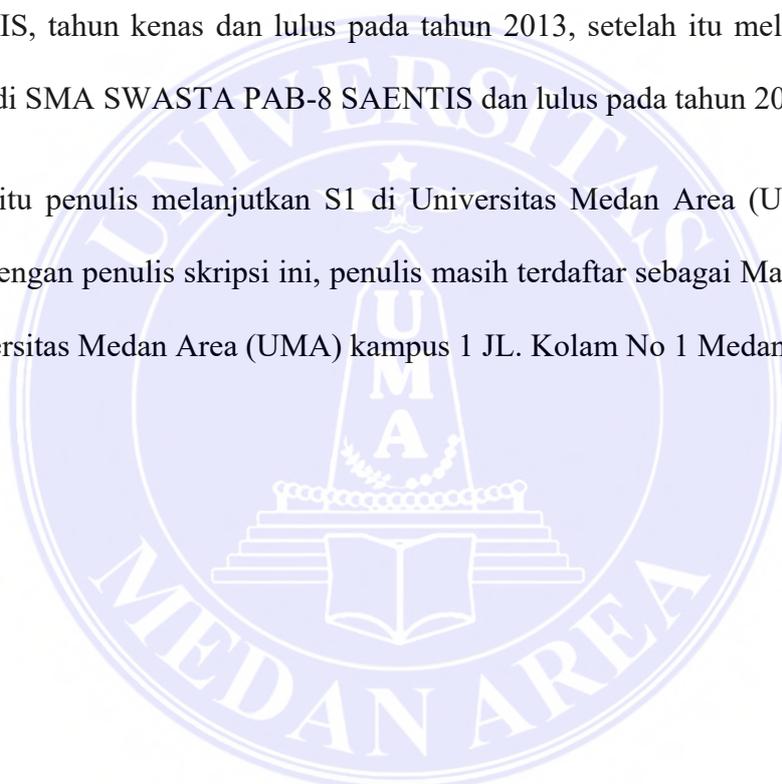


RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Rizky Maulani lahir di Saentis, pada tanggal 7 Juni 1997. Penulis merupakan anak pertama dari 3 bersaudara. Penulis lahir dari pasangan suami istri, Bapak Marzuki dan ibu Sutariyem.

Penulis menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SD NEGERI 105291 Saentis dan lulus pada tahun 2010, kemudian melanjutkan sekolah menengah pertama di SMP SWASTA PAB 3 SAENTIS, tahun kenas dan lulus pada tahun 2013, setelah itu melanjutkan sekolah menengah atas di SMA SWASTA PAB-8 SAENTIS dan lulus pada tahun 2016.

Setelah itu penulis melanjutkan S1 di Universitas Medan Area (UMA) pada tahun 2016. Sampai dengan penulis skripsi ini, penulis masih terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area (UMA) kampus 1 JL. Kolam No 1 Medan.



HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur saya panjatkan Kepada Allah Subhanahu Wata'ala atas segala berkah dan rahmat serta karunianya yang masih mengalir kepada saya sehingga masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi saya ini. Semoga keberhasilan ini menjadi salah satu langkah awal untuk masa depan saya dalam meraih cita-cita. Dengan ini saya persembahkan karya ini untuk bapak dan mamak, sebagai wujud rasa terimakasih saya atas pengorbanan dan jerih payah mereka. Apa yang saya dapat sekarang ini belum mampu membayar semua kebaikan, keringat, kasih sayang, dan dukungan baik dalam bentuk materi maupun moril serta doa-doa terhadap saya yang tak berkesudahan. Buat adik saya terima kasih telah member bantuan serta dukungan terhadap saya.

Terima kasih juga buat dosen pembimbing saya yang telah sabar dan bijaksana untuk membimbing saya dengan bantuannya, nasehatnya serta ilmunya secara tulus dan ikhlas.

Terima kasih juga kepada teman-teman saya di Fakultas Psikologi Stambuk 2016, terima kasih untuk memori yang kita rajut setiap harinya, atas tawa yang setiap hari kita lalui dan atas solidaritas yang luar biasa kita miliki bersama, sehingga masa kuliah menjadi lebih berarti, semoga kenangan-kenangan indah akan selalu menjadi hal yang paling indah untuk diingat kembali.

MOTTO

Jangan biarkan hari kemarin merenggut banyak hal hari ini

(Will Rogers)

Hiduplah seakan kamu mati besok, belajarlah seakan kamu mati selamanya

(Mahatma Gandhi)

Jika kamu ingin hidup bahagia, terikatlah pada tujuan, bukan orang atau benda

(Albert Einstein)



KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan Kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Hubungan kompensasi Dengan Komiten Organisasi Perawat *Insentive Care Unit (ICU)* Di Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan.

Adapun maksud dan tujuan penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area di Medan. Sejak penulisan dari awal sampai ketahap penyelesaian skripsi ini, peneliti menyadari sepenuhnya bahwa banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu, peneliti mengucapkan terimakasih kepada.

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area
2. Bapak Pof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Hassanudin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Kepala Bagian Psikologi Industri & Organisasi
6. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dosen Pembimbing 1 yang senantiasa membimbing dari awal proposal hingga selesai penyusunan skripsi ini dan yang telah meluangkan waktunya serta memberikan arahan-arahan yang luar biasa kepada penulis sehingga penulis memiliki semangat untuk menyelesaikan skripsi ini
7. Ibu Nini Sri Wahyuni S.Psi, M.Psi selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, serta memberikan masukan-masukan yang berharga kepada saya selaku penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah mengajarkan peneliti banyak hal mengenai Psikologi selama peneliti bekuliah, dan seluruh staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi.
9. Seluruh pihak Rumah Sakit Imleda Pekerja Indonesia Medan yang telah memberikan waktu dan tempat bagi penulis untuk melakukan suatu penelitian sehingga skripsi ini dapat selesai.
10. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk 16, terutama Clara Monica Br. Sembiring, Maria Bulan Siregar, Indah Sari Siagian, dan silvi setiawati dan juga teman-teman lainnya yang telah membantu penulis baik selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu segala saran dan kritik untuk menyempurnaan skripsi ini sangat diharapkan penulis.

Akhir kata semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan

HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PERAWAT *INTENSIVE CARE UNIT (ICU) DI RSU. IMELDA PEKERJA INDONESIA MEDAN*

OLEH:

RIZKY MAULANI

16.860.0242

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Kompensasi dengan Komitmen Organisasi Perawat Intensive Unit Care (*ICU*) Di RSU. Imelda Pekerja Indonesia Medan. Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan sedangkan Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan atas jasa dan kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan atau organisasi yang mencerminkan ukuran karya seseorang bisa berbentuk uang, barang, langsung ataupun tidak langsung. Populasi penelitian ini adalah sebanyak 50 orang perawat dan sampel penelitian sebanyak 50 orang yang diambil dengan teknik pengambilan sampel metode total *sampling*. Penelitian ini menggunakan dua skala psikologi yaitu skala kompensasi dan komitmen organisasi dengan menggunakan model skala *likert*. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi $r_{xy} = 0.800$ dengan $p = 0,000$ ($p > 0,050$), artinya ada hubungan positif antara kompensasi dengan komitmen organisasi. Dengan hasil tersebut, hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif kompensasi dengan komitmen organisasi dapat diterima. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah positif. Kompensasi memberikan sumbangan efektif sebesar 64%. Mean empiric variabel kompensasi yang diperoleh yaitu 98.70 sedangkan mean empiric variabel komitmen organisasi sebesar 119.26 lalu untuk mean hipotetik variabel kompensasi sebesar 85 dan mean hipotetik variabel komitmen organisasi sebesar 105.

Kata kunci: kompensasi; komitmen organisasi; perawat

**THE CORRELATION OF COMPENSATION WITH ORGANIZATIONAL
COMMITMENTS OF INTENSIVE CARE UNIT (ICU) NURSES AT RSU. IMELDA
INDONESIAN WORKER MEDAN**

BY

RIZKY MAULANI

16.860.0242

ABSTRACT

This study aims to determine the correlations between compensation and organizational commitment of nurses in intensive care unit (ICU) at RSU. Imelda Indonesian Workers Medan. Organizational commitment is the attitude of employees to remain in the organization and be involved in efforts to achieve the company's mission, values and goals while compensation is everything that employees receive for services and performance that has been given to the company or organization that reflects the size of a person's work. in the form of money, goods, directly or indirectly. The population of this study were 50 nurses and the research sample was 50 people who were taken by the total sampling method of sampling technique. This study uses two psychological scales, namely the compensation scale and organizational commitment using the Likert scale model. The results of this study indicate the correlation coefficient $r_{xy} = 0.800$ with $p = 0.000$ ($p > 0.050$), meaning that there is a positive correlation between compensation and organizational commitment. With these results, the hypothesis in this study that there is a positive correlation between compensation and organizational commitment is acceptable. The positive correlation coefficient value indicates that the direction of the relationship between the two variables is positive. Compensation provides an effective contribution of 64%. The empirical mean of the compensation variable obtained is 98.70 while the empirical mean of the organizational commitment variable is 119.26 and the hypothetical mean of the compensation variable is 85 and the hypothetical mean of the organizational commitment variable is 105.

Keywords: compensation; organizational commitment; nurse

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PERNYATAN PERSETUJUAN PUBLIKKASI KARYA ILMIAH	iv
RIWAYAT HIDUP	v
PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Komitmen Organisasi	12
1. Pengertian Komitmen Organisasi	12
2. Faktor-faktor Komitmen Organisasi	13
3. Ciri Karyawan Berkomitmen.....	15
4. Aspek-aspek Komitmen Organisasi.....	16
B. Persepsi Kompensasi.....	19
1. Persepsi Kompensasi	19
2. Faktor yang mempengaruhi persepsi	20
3. Aspek-aspek Persepsi.....	23
4. Pengertian Kompensasi.....	24
5. Faktor Kompensasi	25
6. Aspek dan Indikator Kompensasi	27
7. Sistem Kompensasi	30
8. Pengertian Persepsi terhadap Kompensasi.....	32
C. Perawat	34

1. Pengertian Perawat.....	34
2. Tugas Perawat	34
D. Hubungan Kompensasi dengan Komitmen Organisasi	37
E. Kerangka Konseptual	40
F. Hipotesis	40
BAB III. METODE PENELITIAN	41
A. Tipe Penelitian	41
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	41
C. Definisi Oprasional	41
D. Subjek Penelitian.....	42
E. Metode Pengumpulan Data	43
F. Validitas dan Reliabilitas	45
G. Analisis Data	47
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	49
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	49
B. Persiapan Penelitian	49
C. Pelaksanaan Penelitian.....	52
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	55
E. Pembahasan.....	62
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	66
A. Simpulan.....	66
B. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1 penyebaran butir skala kompensasi (sebelum uji coba).....	51
Tabel 2 penyebaran butir skala komitmen organisasi (sebelum uji coba).....	52
Tabel 3 penyebaran butir skala kompensasi (setelah uji coba).....	54
Tabel 4 penyebaran butir skala komitmen organisasi (setelah uji coba)	55
Tabel 5 Normalitas.....	56
Tabel 6 Uji Linieritas	58
Tabel 7 Rangkuman Perhitungan Analisis.....	59
Tabel 8 Hasil Perhitungan Nilai Hipotetik dan Empirik.....	61

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1 kurva kompensasi	57
Grafik 2 kurva komitmen organisasi.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

- A. Skala
- B. Data Penelitian
- C. Uji Validitas dan Reliabilitas
- D. Uji Asumsi
 - D-1 Uji Normalitas
 - D-2 Uji Linieritas
 - D-3 Uji Korelasi
- E. Surat Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era persaingan antar rumah sakit yang kian kompetitif dewasa ini, perhatian dan peningkatan jasa pelayanan rumah sakit selalu menjadi perhatian utama baik di lingkungan internal ataupun eksternal rumah sakit. Pertumbuhan jumlah rumah sakit yang semakin banyak menuntut internal rumah sakit berusaha untuk meningkatkan kualitas yang mereka punya, agar tetap mampu bersaing dalam persaingan. Setiap organisasi baik lembaga publik maupun lembaga bisnis dituntut untuk mampu melakukan dinamika perubahan sebagai salah satu strategi untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan agar organisasi dapat bertahan dan *sustainable* (Sudarmanto, 2009).

Di internal rumah sakit pelayanan keperawatan merupakan bagian penting dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena perawat merupakan tenaga yang berhubungan langsung dengan pelayanan perawatan pasien. Perawat merupakan sumber daya manusia yang paling banyak jumlahnya yaitu mencapai 40% dari SDM di rumah sakit (Depkes, 2002). Benar adanya jika rumah sakit harus memperhatikan kompetensi dan kebutuhan perawat dan bidan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien, dan meminimalkan kesalahan prosedur dalam hal pelayanan.

Peran Perawat dalam kehidupan rumah sakit menjadi sangat penting, sebab mereka adalah orang yang terjun langsung melayani pasien. Perawat berasal dari bahasa latin yaitu kata *nutrix* yang berarti merawat atau memelihara. Menurut Kusnanto (2003), perawat adalah seseorang (seorang profesional) yang

mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan kewenangan melaksanakan pelayanan/asuhan keperawatan pada berbagai jenjang pelayanan keperawatan.

Apabila kualitas SDM yang dalam hal ini adalah perawat, maka penting untuk memastikan mereka sudah baik dan mampu mengerjakan tugas dengan sesuai harapan dari pihak rumah sakit dan berupaya untuk menjadikan perawat tersebut komitmen dengan rumah sakit. Komitmen perawat dengan rumah sakit menjadi hal yang sangat diinginkan oleh rumah sakit sebab dengan adanya komitmen, rumah sakit menjadi yakin bahwa perawat yang dimiliki adalah orang yang bersedia untuk bekerja dan loyal dengan rumah sakit.

Mowday (dalam Sopiha, 2008) menyatakan pekerja yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Pekerja yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi cenderung lebih stabil dan produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi/rumah sakit.

Komitmen sangat dibutuhkan untuk kelangsungan sebuah organisasi atau rumah sakit, yang membuat para pekerja bisa loyal dan memotivasi dirinya untuk lebih baik dalam bekerja. Komitmen terhadap organisasi menurut Allen dan Mayer (dalam Hidayat, 2010) sebagai perasaan perawat untuk wajib tinggal dengan organisasi, perasaan yang dihasilkan dari internalisasi tekanan normatif diberikan pada seorang individu sebelum masuk atau setelah masuk. Rumah sakit mengharapkan pekerja dapat menimbulkan rasa kedekatan dengan organisasi tempatnya bekerja, sehingga timbul keinginan untuk terus bekerja di rumah sakit tersebut dan mau berkorban serta peduli dengan organisasi. Komitmen terhadap organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk

mengevaluasi kekuatan para pekerja untuk bertahan pada suatu rumah sakit. Membuat pekerja agar memiliki komitmen yang tinggi adalah sangat penting, sebab kelangsungan rumah sakit/organisasi ada di tangan pekerjanya (Munandar, 2001).

Salah satu karakteristik unit kerja yang ada di rumah sakit adalah *intensive care unit (ICU)* yang merupakan bagian dari ruang perawatan intensif. *Intensive Care Unit* adalah unit perawatan khusus yang dikelola untuk merawat pasien kritis, yang mengalami cedera dengan penyulit yang mengancam jiwa dengan melibatkan tenaga kesehatan terlatih. Fasilitas *intensive care unit (ICU)* terdiri dari peralatan khusus yang meliputi: tempat tidur elektrik, monitor, *ventilator*, *suction* dinding, *defibrillator*, alat hemodialisa, pesawat *mobile rontgent*, *syringe pump*, *continous renal replacement therapy*, dan *trolley emergency* (Hanafie, 2007). Tenaga kesehatan yang bertugas di *intensive care unit (ICU)* merupakan tim kesehatan yang terdiri dari dokter *intensive care unit (ICU)* dan perawat *intensive care unit (ICU)* yang telah mendapatkan pelatihan khusus *intensive care unit (ICU)* meliputi *Basic Life Support (BLS)* dan *Advanced Cardiac Life Support (ACLS)* (Depkes, 2006).

Perawat *intensive care unit (ICU)* mempunyai peran yang berbeda dengan perawat yang bekerja di unit lain. Perawat *intensive care unit (ICU)* sebagai salah satu tim kesehatan harus memiliki pengetahuan dan keahlian khusus, meliputi kemampuan menangani kondisi pasien yang kritis, bekerja dengan cepat, tepat, teliti, dan senantiasa cermat dalam mengobservasi dan menilai keadaan umum pasien yang cenderung fluktuatif. Perawat *intensive care unit (ICU)* juga harus mempunyai tingkat pengetahuan dan keterampilan yang kompleks karena

bertanggung jawab untuk mempertahankan homeostasis pasien untuk melewati kondisi kritis (Meltzer & Huckabay, 2004). Kondisi pasien yang kritis, beban kerja yang sangat tinggi, lingkungan *intensive care unit (ICU)* dengan peralatan yang canggih, dapat menjadi sumber stres bagi perawat yang bertugas di *intensive care unit (ICU)*.

Namun tidak semua perawat mampu untuk berkomitmen dengan rumah sakit, terkadang meskipun telah diberi stimulus masih saja pekerja tidak mampu untuk berkomitmen. Rendahnya komitmen anggota terhadap organisasinya antara lain disebabkan oleh mereka yang merasa kurang mampunya organisasi tersebut dalam memperhatikan dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan para pekerjanya. Sehingga para perawat tidak melakukan tugasnya dengan baik dalam memberikan pelayanan kepada pasien rumah sakit dan membuat terjadinya *complain* yang tidak bisa dihindari. Pihak rumah sakit mengharapkan adanya suatu komitmen yang tinggi dari perawatnya, sebab sebuah rumah sakit akan menjadi berkembang apabila memiliki pegawai dengan komitmen yang tinggi terhadap instansi (Rifani, dalam Wening, 2005).

Fenomena yang didapat dalam proses observasi juga terlihat bahwa kurangnya semangat kerja dari sekeliling, padahal dengan adanya semangat kerja bisa membantu seseorang komitmen dengan organisasinya, sebagai contoh disaat ada anggota keluarga pasien yang *complain*, sesama rekan perawat tidak memberikan semangat malah bersikap acuh dan seperti sibuk sendiri. Dari fenomena yang tergambar kondisi tempat kerja para perawat tidak menunjukkan sikap berkomitmen seperti pada umumnya.

Fink (dalam Kaswan, 2017) mengelompokkan ciri – ciri karyawan yang berkomitmen menjadi sepuluh: (1) selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, (2) selalu mencari informasi tentang organisasi, (3) selalu mencari keseimbangan antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi, (4) selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerja sebagai bagian dari organisasi secara keseluruhan, (5) menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, (6) berpikir positif terhadap kritik dari teman kerja, (7) menempatkan prioritas organisasi di atas departemennya, (8) tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih menarik, (9) memiliki keyakinan bahwa organisasi akan berkembang, (10) berpikir positif pada pemimpin puncak organisasi.

Sejalan dengan hasil penjelasan diatas, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa orang pekerja, Mereka menyukai pekerjaan mereka sebagai perawat. Sebelum menjadi perawat di ruang *intensive care unit* (ICU), mereka terlebih dahulu di tempatkan di ruangan rawat biasa. Mereka merasa bahwa menjadi seorang perawat intensive care unit (ICU) lebih memiliki tantangan dan kesabaran yang lebih dan juga membutuhkan kepekaaan yang lebih tinggi, sehingga mereka merasa miliki kelekatan emosional dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini berkaitan dengan aspek komitmen afektif. Mereka yang sudah nyaman dengan lingkungan pekerjaan yang setiap harinya mereka jalani dan juga sudah memiliki masa kerja yang cukup lama di ruang *intensive care unit* (ICU) sehingga tidak memiliki keinginan untuk pindah tempat kerja apalagi meninggalkan organisasi. Hal ini berkaitan dengan aspek komitmen organisasi yaitu komitmen kontinuitas dimana perawat sudah menemukan kesadaran dalam dirinya untuk tidak meninggalkan organisasi yang sudah mereka jalani karna

pertimbangan umur dan masa kerja yang sudah cukup matang dan enggan berpindah organisasi.

Ada beberapa hal yang di junjung tinggi oleh rumah sakit yang membuat perawat akhirnya menyukai pekerjaan mereka. Hal ini berkaitan dengan komitmen normatif, dimana perawat sudah menunjukkan bahwa mereka bersedia untuk memberikan kemampuannya untuk kepentingan organisasi dan keinginan untuk tetap berada di organisasi. Mereka menerapkan nilai-nilai perusahaan dengan selalu menyapa, ramah dan memberikan pelayanan terbaik untuk pasien. Dan secara keseluruhan observasi yang tergambar dilokasi penelitian adalah perawat *intensive care unit* (ICU) di RSUD Imelda Pekerja Indonesia Medan belum sepenuhnya menunjukkan perilaku berkomitmen meskipun hanya beberapa orang. Diantaranya masih ada beberapa perawat masih kurang merespon dengan baik apa yang menjadi keluhan keluarga pasien. Perilaku berkomitmen yang ditampilkan yaitu melakukan pekerjaan dengan ikhlas, menerima profesinya dan berusaha untuk sama-sama berkembang dengan organisasinya. Para perawat *intensive care unit* (ICU) mau membantu pasien dengan keadaan darurat dengan senang hati, seperti menyuapi pasien makan, memandikan, membersihkan kotoran pasien, menggantikan pakaian, serta menggantikan alat bantu pada tubuh pasien dan mereka melakukan pekerjaannya dengan lembut dan penuh kesabaran. Namun tidak semua demikian ada beberapa perawat yang tidak loyal dengan pekerjaannya, tidak memiliki kesadaran diri untuk terus berada di dalam organisasi maupun mempertimbangkan masa kerjanya seperti perawat yang datang terlambat sehingga tidak memberikan kemampuannya secara full waktu, serta beberapa perawat yang kurang merespon dengan baik apa yang menjadi

keluhan keluarga pasien dan juga penanganan di ruang *intensive care unit* (ICU) yang kurang baik sehingga menjadi keluhan beberapa keluarga pasien.

Berdasarkan pemaparan fenomena diatas, ciri khas dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada sampel yang diteliti dimana perawat *intensive care unit* (ICU) dimana dalam tatanan perumahsakitian perawat *intensive care unit* (ICU) cukup istimewa harusnya sebab mereka menjadi tujuan utama pasien yang datang ke rumah sakit namun mereka tetap bertahan meskipun kompensasi kurang mencukupi.

Persepsi merupakan pengalaman tentang subjek, peristiwa, atau hubungan yang diperoleh dengan mengumpulkan informasi dan menafsirkan pesan (Jalaludin, 2007). Persepsi merupakan pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang yang diindranya sehingga merupakan sesuatu yang berarti dan merupakan respon yang terintegrasi dalam diri individu. Hal tersebut merupakan proses transaksi penilaian terhadap suatu objek, situasi, peristiwa orang lain berdasarkan pengalaman masa lampau, sikap, harapan, dan juga nilai yang ada pada diri individu tersebut (Walgito, 2002) Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi "employees" baik yang langsung berupa uang, maupun yang tidak langsung berupa uang (Martoyo, 2000).

Simamora (2015) menjelaskan bahwa kompensasi dapat meliputi imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Sastrohadiwiryo (2005) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja karena tenaga

kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi, kompensasi merupakan segala bentuk balas jasa, baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Persepsi karyawan terhadap kompensasi adalah penafsiran atas pengalaman atau informasi mengenai kompensasi atau balas jasa dari perusahaan kepada karyawan yang diperoleh dari lingkungan dan diserap oleh indera dengan proses seleksi dan organisasi atau berasal dari ingatan (memory) mengenai apa yang pernah diterima karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Young (dalam sopiah, 2008) mengemukakan ada 8 faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu kepuasan, karakteristik pekerjaan, komunikasi, kepuasan dalam kepemimpinan, pertukaran ekstrinsik serta imbalan (kompensasi). Salah satu faktor yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah imbalan (kompensasi). Kompensasi sangat dibutuhkan dalam sebuah pekerjaan, karna banyak orang menjadikan kompensasi adalah tujuan utama dari mereka bekerja, sehingga setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan.

Weather & davis (dalam Poltak, 2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Hasibuan (2014) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasibuan (2014), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang,

barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan (Rivai, 2010). Jenis kompensasi yang diberikan kepada perawat dari perusahaan hanyalah BPJS Kesehatan atau jaminan 1 program.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Hubungan Kompensasi dengan Komitmen Organisasi Perawat *Intensive Care Unit (ICU)* di RSUD Imelda Pekerja Indonesia Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang akan diteliti yaitu Komitmen organisasi kurang maksimal disebabkan oleh kompensasi. Perilaku yang menunjukkan kurangnya komitmen organisasi adalah perawat yang tidak datang tepat waktu, tidak ramah melayani complain pasien dan terjadi perubahan *shift* yang tidak beraturan dan tidak semangat dalam bekerja. Perilaku tersebut ditunjukkan sebagai bentuk kurangnya komitmen organisasi karna mereka persepsi mereka merasa bahwa kompensasi yang mereka dapat tidak memenuhi kebutuhan, sehingga di sela waktu bekerja mereka menyempatkan untuk mengobrol dan berjualan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Persepsi karyawan terhadap kompensasi adalah penafsiran atas pengalaman atau informasi mengenai kompensasi atau balas jasa dari perusahaan kepada karyawan yang diperoleh dari lingkungan dan diserap oleh indera dengan proses seleksi dan organisasi atau berasal dari ingatan

(memory) mengenai apa yang pernah diterima karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Sehingga saat kompensasi tidak memenuhi yang diharapkan pekerjaannya akan mempengaruhi komitmen pekerja terhadap tempatnya bekerja dan komitmen akan menurun. Komitmen organisasi adalah sikap pekerja untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti memberikan batasan masalah yaitu mengenai Persepsi Hubungan Kompensasi dengan Komitmen Organisasi Perawat *intensive care unit (ICU)* di RSU Imelda Pekerja Indonesia, Medan sebanyak 50 Orang. Adapun hal yang dilihat disini adalah persepsi kompensasi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, adapun rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada hubungan kompensasi dengan komitmen organisasi perawat di RSU Imelda Pekerja Indonesia, Medan.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan komitmen organisasi perawat di RSU Imelda Pekerja Indonesia, Medan

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan atau informasi bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan psikologi industri dan organisasi pada khususnya. Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan khasanah keilmuan dibidang

psikologi industri dan organisasi yang berkaitan mengenai komitmen organisasi dan kompensasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan/Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi mengenai hubungan kompensasi dengan komitmen organisasi agar pihak rumah sakit dapat memfasilitasi para pekerja sebagaimana mestinya agar pekerja tetap menjaga komitmen dengan rumah sakit.

b. Bagi Pegawai/Perawat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan atau informasi bagi para pekerja agar menyesuaikan diri dengan pekerjaan sehingga muncul komitmen yang baik dengan perusahaannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2003). Munandar (2001) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada, organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan komitmen Organisasi sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan pegawai yang tinggi untuk bisa berbagi dan berkorban bagi perusahaan dan bersedia menetap untuk waktu yang lama dalam organisasi/perusahaan. Komitmen organisasi adalah hal yang berharga untuk seluruh organisasi, dan bukan hanya untuk pekerjaan, maupun kelompok kerja.

Berdasarkan uraian diatas tentang pengertian komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya

serta berniat untuk memelihara dan memperhatikan keanggotaan dalam organisasi.

2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Strees, Porter, dan Mowday (dalam syahputra, 2016) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pada karyawan pada perusahaan menjadi 4 kategori yaitu:

a. Karakteristik Personal

Mencakup masa kerja, usia, jenis kelamin, ras, faktor kepribadian, dan tingkat pendidikan. Masa kerja mempunyai korelasi positif dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan sedangkan tingkat pendidikan berkorelasi negatif dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

b. Karakteristik Pekerjaan

Mencakup antara lain, *job enrichment*, kejelasan peran, pengembangan diri, karir, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, kompensasi (imbalan) dan dimensi inti pekerjaan.

c. Karakteristik Struktural

Faktor-faktor yang tercakup dalam karakteristik struktural antara lain, tingkat formalisasi, ketergantungan fungsional dan desentralisasi.

d. Kualitas kehidupan bekerja

Faktor kehidupan bekerja akan berpengaruh terhadap sikap individu pada organisasi. Semakin rendah kualitas kehidupan bekerja terhadap pekerjaannya maka semakin rendah komitmen karyawan terhadap organisasi. Kualitas kehidupan kerja mempengaruhi komitmen organisasi karena apabila pekerja merasa tidak menemukan kenyamanan dan memiliki persepsi yang buruk dengan

perusahaan hal itu akan mengurangi keinginan mereka untuk berada didalam sebuah organisasi.

Sedangkan menurut Young (dalam sopiah, 2008) mengemukakan ada 8 faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

a. Kepuasan

Kepuasan adalah tingkat keadaan yang dirasakan seseorang yang merupakan hasil dari membandingkan produk yang dirasakan dalam hubungannya dengan harapan seseorang

b. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik

c. Komunikasi

Proses ketika seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain

d. Kepuasan dalam Kepemimpinan

Kepuasan dalam kepemimpinan adalah perasaan seseorang yang merasa nyaman dan aman berada dibawah kepemimpinan seseorang.

e. Pertukaran Ekstrinsik

Pertukaran Ekstrinsik adalah mampu menyatukan kedua bagian atau divisi dengan baik

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik personal, karakteristik structural, karakteristik pekerjaan dan kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan dan kompensasi.

3. Ciri-ciri Karyawan yang Berkomitmen

Kaswan (2017) mengelompokkan ciri – ciri komitmen menjadi sepuluh yaitu:

1. Selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi
2. Selalu mencari informasi tentang organisasi
3. Selalu mencari keseimbangan antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi
4. Selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerja sebagai bagian dari organisasi secara keseluruhan
5. Menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi
6. Berpikir positif terhadap kritik dari teman kerja
7. Menempatkan prioritas organisasi di atas departemennya
8. Tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih menarik
9. Memiliki keyakinan bahwa organisasi akan berkembang
10. Berpikir positif pada pemimpin puncak organisasi.

Sedangkan Hunt and Morgan (1994) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi bila:

- a. memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi.
- b. Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi
- c. Memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Penjelasan diatas merupakan beberapa cirri dari karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi, sehingga apabila seorang pekerja tidak mampu menunjukkan semua cirri yang dipaparkan diatas, maka dapat dikatakan bahwa pekerja tersebut memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa seorang yang memiliki keinginan yang kuat, kesediaan berusaha demi organisasi, dan keyakinan dalam organisasi maka ia termasuk anggota yang memiliki komitmen yang tinggi atau berkomitmen dalam organisasi/kelompoknya. Ketika seseorang telah berkomitmen dalam suatu organisasi atau kelompok berarti ia harus menyesuaikan diri dengan nilai-nilai dan norma-norma yang ada dalam organisasi tersebut. Dan juga menyamakan langkah untuk menuju suatu tujuan yang sama.

4. Aspek – aspek Komitmen Organisasi

Sopiah (2008) mengajukan tiga konsep komponen komitmen organisasi, yaitu:

- a. Komponen afektif menunjukkan suatu kelekatan secara emosi maupun psikologis dan hasrat untuk mengidentifikasikan diri dengan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komponen afektif yang tinggi merasa bahwa organisasinya baik dan dijadikan sebagai bagian dari konsep diri. Faktor yang

menyebabkan munculnya model komitmen ini adalah hal-hal yang meliputi karakteristik personal, kondisi kerja dan pengalaman selama bekerja. komitmen afektif didefinisikan sebagai suatu keadaan secara afektif atau emosional terhadap organisasi, identifikasi dengan organisasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasi. Kekuatan komitmen individu diidentifikasi dengan keterlibatan dan kenyamanan anggota organisasi yang berarti bahwa individu tersebut akan membuat individu memiliki motivasi untuk berkontribusi yang berarti terhadap organisasi.

b. Komponen kontinuitas berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi sebab individu memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi sehingga ada keinginan untuk bertahan dalam organisasi bukan karena emosional tetapi kesadaran dalam diri individu. Kondisi ini lebih dipengaruhi oleh faktor usia, masa kerja, intensi untuk keluar dari organisasi. Komponen kontinuitas dapat diartikan sebagai keterikatan yang konsisten dalam beraktivitas didasarkan pada penghargaan individu terhadap apa yang telah diberikan kepada perusahaan .

c. Komponen normatif adalah komponen yang menggambarkan sikap bertahan atau kewajiban untuk berada dalam organisasi yang timbul sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi yang menekankan kepatuhan untuk setia kepada pemberi kerja sehingga membuat individu merasa wajib untuk membalasnya. Digambarkan sikap terhadap komitmen organisasi digambarkan dalam tiga bagian, yaitu: keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, keinginan untuk memberikan kemampuannya untuk kepentingan organisasi dan keinginan untuk tetap berada diorganisasi. Diasumsikan bahwa komitmen merupakan

gambaran sikap secara menyeluruh tentang organisasi, dimana kepuasan seseorang digambarkan sebagai respon afektif terhadap pekerjaan. Hasil penelitian yang menunjukkan kekonsistenan antara tiga model komitmen yang dapat digeneralisasikan terhadap semua jenis pekerjaan pada semua sektor seperti ekonomi.

Kasmir (2016) mengemukakan adanya tiga aspek dari komitmen organisasi, yaitu:

a. Komitmen Berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan mengasihkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

b. Komitmen Terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain didalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.

c. Komitmen Kontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku kearah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Dari dua pendapat di atas disimpulkan bahwa kedua pendapat ini sama-sama menunjukkan bentuk dari komitmen organisasi hanya istilah saja yang berbeda dimana Meyer memberi nama tiga kelompok itu sebagai :*afektif*, *kontinuitas* dan *normative* sedangkan Kanter mengelompokkan dalam *continuance commitmen*, *cohesion commitment* dan *control commitment*.

B. Persepsi Kompensasi

1. Pengertian Persepsi

Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo, 2013) persepsi adalah proses kognitif yang memungkinkan kita menginterpretasikan dan memahami sekitar kita. Dikatakan pula sebagai proses menginterpretasikan suatu lingkungan. Orang harus mengenal objek untuk berinteraksi sepenuhnya dengan lingkungan mereka. Persepsi menurut Mc Shane dan Von Glinow (dalam Wibowo, 2013) merupakan proses menerima informasi membuat pengertian tentang dunia sekitar kita. Hal tersebut memerlukan pertimbangan informasi mana perlu diperhatikan, bagaimana mengkategorikan informasi, dan bagaimana menginterpretasikan dalam kerangka kerja pengetahuan kita yang telah ada Dalam Pengantar Psikologi Umum, Walgito (2002) persepsi adalah individu mengamati dunia luarnya dengan menggunakan alat indranya atau proses yang berwujud diterimanya stimulus oleh individu melalui reseptornya. Persepsi (perception) juga diartikan sebagai proses mengatur dan mengartikan informasi sensoris untuk memberikan makna (Laura A King, 2010). Sedangkan menurut Sarlito Wirawan Sarwono dalam bukunya Pengantar Umum Psikologi “persepsi adalah kemampuan untuk membedakan, mengelompokkan, memfokuskan dan sebagainya”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah proses mengatur dan mengartikan informasi sensoris untuk memberikan makna dengan menggunakan alat inderanya atau proses yang berwujud diterimanya stimulus oleh individu melalui reseptornya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi Menurut David Krech dan Ricard (dalam Jalaludin, 2007) membagi factor-faktor yang mempengaruhi persepsi dapat dikategorikan menjadi:

1. Faktor Fungsional

Faktor fungsional adalah faktor yang berasal dari kebutuhan pengalaman masa lalu dan hal-hal yang termasuk apa yang kita sebut sebagai faktor-faktor personal.

2. Faktor Struktural

Dihasilkan dari bentuk stimulus dan efek-efek netral yang ditimbulkan dari sistem saraf individu.

3. Faktor Situasional

Berkaitan dengan bahasa nonverbal. Petunjuk proksemik, kinesik, wajah, paralinguistik adalah beberapa faktor dari situasional yang mempengaruhi persepsi.

Menurut Gibson (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi pada dasarnya dibagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal yang mempengaruhi persepsi, yaitu faktor-faktor yang terdapat dalam diri individu yang mencakup beberapa hal antara lain:

- a. Fisiologis Informasi masuk melalui indera, selanjutnya informasi yang diperoleh ini akan mempengaruhi dan melengkapi usaha untuk memberikan arti terhadap lingkungan sekitarnya. Kapasitas indera untuk mepersepsi pada tiap orang berbeda-beda sehingga interpretasi terhadap lingkungan juga dapat berbeda.

- b. Perhatian Individu memerlukan sejumlah energi yang dikeluarkan untuk memperhatikan atau memfokuskan pada bentuk fisik dan fasilitas mental yang ada pada suatu objek. Energi tiap orang berbeda-beda sehingga perhatian seseorang objek juga berbeda dan hal ini akan mempengaruhi persepsi terhadap suatu objek.
 - c. Minat Persepsi terhadap suatu objek bervariasi tergantung pada seberapa banyak energi atau perceptual vigilance yang digerakkan untuk mempersepsi. Perceptual vigilance merupakan kecenderungan seseorang untuk memperhatikan tipe tertentu dari stimulus atau dapat dikatakan sebagai minat.
 - d. Kebutuhan yang Searah Faktor ini dapat dilihat dari bagaimana kuatnya seseorang individu mencari objek-objek atau pesan yang memberikan jawaban sesuai dengan dirinya.
 - e. Pengalaman dan Ingatan Pengalaman yang dapat dikatakan tergantung pada ingatan dalam waktu sejauh mana seseorang dapat mengingat kejadian-kejadian lampau untuk mengetahui suatu rangsangan dalam pengertian luas.
 - f. Suasana Hati Keadaan emosi mempengaruhi perilaku seseorang, mood ini menunjukkan bagaimana perasaan seseorang pada waktu yang dapat mempengaruhi bagaimana seseorang dalam menerima, bereaksi dan mengingat.
2. Faktor Eksternal yang mempengaruhi persepsi, merupakan karakteristik dari lingkungan dan objek-objek yang terlibat didalamnya. Elemen-elemen tersebut dapat mengubah sudut pandang seseorang terhadap dunia sekitarnya dan

mempengaruhi bagaimana seseorang merasakannya atau menerimanya.

Sementara itu faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi persepsi adalah:

- a. Ukuran dan Penempatan dari Objek atau Stimulus Faktor ini menyatakan bahwa semakin besarnya hubungan suatu objek, maka semakin mudah untuk dipahami. Bentuk ini akan mempengaruhi persepsi individu dan dengan melihat bentuk ukuran suatu objek individu akan mudah untuk perhatian pada gilirannya membentuk persepsi.
- b. Warna dari Objek-Objek yang mempunyai cahaya lebih banyak, akan lebih mudah dipahami (*to be perceived*) dibandingkan dengan yang sedikit.
- c. Keunikan dan Kekontrasan Stimulus-Stimulus luar yang penampilannya dengan latar belakang dan sekelilingnya yang sama sekali di luar sangkaan individu yang lain akan banyak menarik perhatian.
- d. Intensitas dan Kekuatan dari Stimulus -Stimulus dari luar akan memberi makna lebih bila lebih sering diperhatikan dibandingkan dengan banyak sekali dilihat. Kekuatan dari stimulus merupakan daya dari suatu objek yang bisa mempengaruhi persepsi.
- e. *Motion* atau Gerakan Individu akan banyak memberikan perhatian terhadap objek yang memberikan gerakan dalam jangkauan pandangan dibandingkan objek yang diam.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi adalah faktor internal dan eksternal. Dimana faktor internal terdiri dari fisiologis, perhatian, minat, kebutuhan yang searah,

pengalaman dan ingatan, serta suasana hati. Dan faktor eksternal terdiri dari ukuran dan penempatan dari objek atau stimulus, warna dari objek-objek, keunikan dan kekontrasan stimulus, intensitas dan kekuatan dari stimulus, serta motion atau gerakan. Dan juga faktor fungsional, struktural, serta situasional.

3. Aspek-Aspek Persepsi

Allport (dalam Mar'at, 1991) mengemukakan ada tiga aspek-aspek persepsi, yaitu:

1. Komponen Kognitif Komponen yang tersusun atas dasar pengetahuan atau informasi yang dimiliki seseorang tentang objek sikapnya. Dari pengetahuan ini kemudian akan terbentuk suatu keyakinan tertentu tentang objek sikap tersebut.
2. Komponen Afektif berhubungan dengan rasa senang dan tidak senang. Jadi sifatnya evaluatif yang berhubungan erat dengan nilai-nilai kebudayaan atau sistem nilai yang dimilikinya.
3. Komponen Konatif Kesiapan seseorang untuk bertindak laku yang berhubungan dengan objek sikapnya. Baron dan Bync (dalam Gerungan, 1996) mengungkapkan aspek-aspek dalam persepsi adalah

sebagai berikut:

1. Komponen Perseptual

Komponen yang berkaitan dengan pengetahuan, pandangan, keyakinan yaitu hal-hal yang berhubungan dengan bagaimana orang mempersepsikan terhadap objek sikap.

2. Komponen Emosional

Komponen yang berhubungan dengan rasa senang atau tidak senang terhadap objek sikap. Rasa senang merupakan hal yang positif sedangkan rasa tidak senang merupakan hal yang negatif.

3. Komponen Perilaku atau Action Component

Komponen yang berhubungan dengan kecenderungan bertindak terhadap objek sikap. Komponen ini menunjukkan intensitas sikap yaitu menunjukkan besar kecilnya kecenderungan bertindak atau berperilaku seseorang terhadap objek sikap.

Dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek persepsi adalah komponen kognitif, komponen afektif, komponen konatif, konseptual, emosional, serta perilaku.

4. Pengertian Kompensasi

Weather & davis (dalam Poltak, 2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Hasibuan (2014) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Handoko (2008) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Sedangkan menurut Arifin (2016) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan, baik langsung maupun tidak langsung, baik berupa gaji, upah, insentif, tunjangan dan lain

sebagainya, sebagai sebuah bentuk imbalan balas budi oleh perusahaan atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukannya

Wibowo (dalam Kasenda, 2013) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja. Menurut Dessler (dalam Karnati dkk, 2017) Kompensasi adalah bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan tersebut. Lalu Bangun menambahkan bahwa, kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Menurut Panggabean (dalam Karnati dkk, 2017), kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan atas jasa dan kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan atau organisasi yang mencerminkan ukuran karya seseorang bisa berbentuk uang, barang, langsung ataupun tidak langsung.

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkuprawira (2007), ada 8 faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu adalah:

1. Penawaran dan Permintaan

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerja (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

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

3. Serikat buruh / organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dan 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 berkewajiban melindungi masyarakat dan tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup didaerah itu tinggi maka tingkat kompensasi / upah semakin besa. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup didaerah itu rendah maka tingkat kompensai / upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di jakarta lebih besar dari pada di Bandung.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan Lebih tinggi akan menerima gaji / kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji / kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapat gaji / kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan 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 kecil.

Sedangkan Kasmir (2016) menyatakan ada 7 faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu pendidikan, pengalaman, beban kerja, jabatan, pangkat, prestasi dan pertimbangan lainnya. Berdasarkan pendapat kedua ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah penawaran dan permintaan, prestasi karyawan, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh, produktivitas kerja, Undang-undang, biaya hidup, posisi jabatan karyawan dan pendidikan serta pengalaman kerja.

6. Dimensi dan Indikator Kompensasi.

a. Dimensi Kompensasi

Dimensi dan indikator kompensasi sesuai dengan yang ada di peraturan dalam bentuk gaji, bonus, upah, hal tersebut dalam kompensasi finansial.namun dalam non finansialnya asuransi, tunjangan-tunjangan dan sebagainya. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam

proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Terdapat 2 (dua) dimensi yang dikemukakan oleh Simamora (2015), yaitu :1) Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan). Insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam

mencapai hasil kerja. Ini di rancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya.

2) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti : asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain. Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh/ menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa dimensi kompensasi ada dua, yaitu kompensasi financial langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, bonus dan insentif sedangkan kompensasi tidak langsung adalah asuransi, tunjangan dan uang pensiun.

b. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi yang di kemukakan oleh Umar (2005) adalah:

1. Gaji Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
2. Insentif Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu
3. Bonus Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4. Upah Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.
5. Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.
6. Pengobatan-Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.
7. Asuransi Asuransi merupakan penanggulan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti

Selanjutnya Kasmir (2016) menyatakan bahwa indikator kompensasi adalah gaji pokok, konsumsi (makan), transportasi, perumahan, kesehatan, tunjangan jabatan, tunjangan kelangkaan, tunjangan kemahalan, tunjangan inflasi, tunjangan prestasi, bonus, insentif, lembur, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, dan tunjangan lainnya. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa indikator kompensasi adalah gaji, bonus, upah, premi, asuransi, tunjangan, transportasi, perumahan, insentif dan lembur.

7. Sistem Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi menurut Sofyandi (2008) yang umum diterapkan adalah:

- a. Sistem Waktu Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

- b. Sistem Hasil (Output) Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi / upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.
- c. Sistem Borongan Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya

Menurut Sutrisno (2010) Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan diantaranya adalah:

1. Sistem waktu

Dalam sistem waktu kompensasi diterapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem waktu ini dapat diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur perunitnya, dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Kebaikan sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu adalah yang malaspun tetap dibayar sebesar perjanjian

2. Sistem hasil

Besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, permeter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil besarnya kompensasi yang akan dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan berdasarkan lamanya waktu mengerjakannya. Kebaikan sistem ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem hasil ini adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang

baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi

3. Sistem borongan

Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung ataskecermatan kalkulasi mereka.Prinsip pengupahan dan pengajian serta problema yang sering dijumpai dalam masalah itu antara lain adalah berkenaan dengan tingkat pembayaran, struktur pembayaran, penentuan pembayaran kepada individu, metode pembayaran, intensif, dan pengendalian pembayaran sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa sistem kompensasi terdiri dari sistem borongan, sistem waktu, dan sistem hasil.

8. Pengertian Persepsi Terhadap Kompensasi

Persepsi merupakan pengalaman tentang subjek, peristiwa, atau hubungan yang diperoleh dengan mengumpulkan informasi dan menafsirkan pesan (Jalaludin, 2007). Persepsi merupakan pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang yang diindranya sehingga merupakan sesuatu yang berarti dan merupakan respon yang terintegrasi dalam diri individu. Hal tersebut merupakan proses transaksi penilaian terhadap suatu objek, situasi, peristiwa orang lain berdasarkan pengalaman masa lampau, sikap, harapan, dan juga nilai yang ada pada diri individu tersebut (Walgito, 2002) Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi "employees" baik yang langsung berupa uang, maupun yang tidak langsung berupa uang (Martoyo, 2000). Simamora (2015) menjelaskan bahwa kompensasi dapat meliputi imbalan

finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Sastrohadiwiryo (2005) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi, kompensasi merupakan segala bentuk balas jasa, baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Persepsi karyawan terhadap kompensasi adalah penafsiran atas pengalaman atau informasi mengenai kompensasi atau balas jasa dari perusahaan kepada karyawan yang diperoleh dari lingkungan dan diserap oleh indera dengan proses seleksi dan organisasi atau berasal dari ingatan (memory) mengenai apa yang pernah diterima karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Sejalan dengan hasil penjelasan diatas, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa orang pekerja, mengenai seperti apa persepsi mereka mengenai kompensasi dan harapan mereka mengenai kompensasi yang tinggi itu seperti apa, berdasarkan hasil wawancara dari beberapa perawat, persepsi mereka mengenai kompensasi adalah bahawa kompensasi itu sama seperti gaji, imbalan ataupun upah yang diberikan Pemberi kerja kepada pekerja atas kinerja ataupun kerja keras mereka terhadap perusahaan. Kompensasi menurut persepsi mereka beragam jenis dan bentuknya sehingga tidak sama antara satu dan lainnya, namun rata-rata pekerja menjawab bahwa kompensasi yang wajib itu adalah gaji dan bonus, untuk fasilitas dan tunjangan tidak begitu di idamkan namun jika ada

sangat membantu, kategori kompensasi yang tinggi juga beragam, beberapa perawat mengatakan bahwa kompensasi yang tinggi itu meliputi pemberian gaji yang tinggi, diatas UMK, pemberian bonus dan fasilitas.

C. Perawat

1. Pengertian Perawat

Menurut Kusnanto (2003), perawat adalah seseorang (seorang profesional) yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan kewenangan melaksanakan pelayanan/asuhan keperawatan pada berbagai jenjang pelayanan keperawatan. Perawat menurut Wardhono (2008) adalah orang yang telah menyelesaikan pendidikan professional keperawatan, dan diberi kewenangan untuk melaksanakan peran serta fungsinya.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa perawat adalah orang (seorang professional) yang memiliki kemampuan dan wewenang melaksanakan peran serta fungsinya dalam tugas keperawatan.

2. Tugas Perawat

Adapun tugas perawat yaitu :

a. *Care Giver*

Tugas Perawat sebagai *Care Giver* adalah Perawat harus memperhatikan individu dalam konteks sesuai kehidupan pasien, perawat harus memperhatikan pasien berdasarkan kebutuhan significant dari pasien, Perawat menggunakan Nursing Process untuk mengidentifikasi diagnosa keperawatan, mulai dari masalah fisik (fisiologis) sampai masalah-nasalah psikologis, Peran utamanya adalah memberikan pelayanan keperawatan kepada individu, keluarga,

kelompok atau masyarakat sesuai diagnosa masalah yang terjadi mulai dari masalah yang bersifat sederhana sampai yang kompleks.

b. *Client Advocate*

Tugas perawat sebagai client advocate, perawat bertanggung jawab untuk membantu pasien dan keluarga dalam menginterpretasikan informasi dari berbagai pemberi pelayanan dan dalam memberikan informasi lain yang diperlukan untuk mengambil persetujuan (inform consent) atas tindakan keperawatan yang diberikan kepadanya. Selain itu perawat harus mempertahankan dan melindungi hak-hak pasien. Hal ini harus dilakukan karena pasien yang sakit dan dirawat di rumah sakit akan berinteraksi dengan banyak petugas kesehatan. Perawat adalah anggota tim kesehatan yang paling lama kontak dengan pasien, oleh karena itu perawat harus membela hak-hak pasien.

c. *Conselor*

Perawat sebagai counselor memiliki tugas utama perawat mengidentifikasi perubahan pola interaksi pasien terhadap keadaan sehat sakitnya. Adanya perubahan pola interaksi ini merupakan “Dasar” dalam merencanakan metoda untuk meningkatkan kemampuan adaptasinya. Konseling diberikan kepada individu/keluarga dalam mengintegrasikan pengalaman kesehatan dengan pengalaman yang lalu. Pemecahan masalah difokuskan pada; masalah keperawatan, mengubah perilaku hidup sehat (perubahan pola interaksi)

d. *Educator*

Tugas perawat sebagai educator yaitu dapat dilakukan kepada pasien keluarga, team kesehatan lain, baik secara spontan (sat interaksi) maupun formal (disiapkan). Tugas perawat adalah membantu pasien mempertinggi pengetahuan

dalam upaya meningkatkan kesehatan, gejala penyakit sesuai kondisi dan tindakan yang spesifik. Dasar pelaksanaan peran adalah intervensi dalam NCP.

e. ***Coordinator***

Peran perawat adalah mengarahkan, merencanakan mengorganisasikan pelayanan dari semua anggota team kesehatan. Karena pasien menerima pelayanan dari banyak profesioanl, misal; pemenuhan nutrisi. Aspek yang harus diperhatikan adalah; jenisnya, jumlah, komposisi, persiapan, pengelolaan, cara memberikan, monitoring, motivasi, dedukasi dan sebagainya.

f. ***Collaborator***

Dalam hal ini perawat bersama pasien, keluarga, team kesehatan lain berupaya mengidentifikasi pelayanan kesehatan yang diperlukan termasuk tukar pendapat terhadap pelayanan yang dipelukan pasien, pemberian dukungan, paduan keahlian dan keterampilan dari bebagai profesional pemberi pelayanan kesehatan.

g. ***Consultan***

Elemen ini secara tidak langsung berkaitan dengan permintaan pasien terhadap informasi tentang tujuan keperawatan yang diberikan. Dengan peran ini dapat dikatakan perawatan adalah sumber informasi yang berkaitan dengan kondisi spesifik pasien.

h. ***Change Agent***

Element ini mencakup perencanaan, kerjasama, perubahan yang sistematis dalam berhubungan dengan pasien dan cara pemberian keperawatan kepada pasien.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa perawat harus memperhatikan pasien, mengidentifikasi diagnose keperawatan dan memberikan pelayanan keperawatan kepada individu dan keluarga, bertanggung jawab untuk membantu pasien dan keluarga dalam menginterpretasikan informasi yang diperlukan dan melindungi dan mempertahankan hak-hak pasien, mengidentifikasi perubahan pola interaksi pasien, memberikan konseling, dan pemecahan masalah, membantu pasien mempertinggi pengetahuan dalam upaya meningkatkan kesehatan, gejala penyakit sesuai kondisi dan tindakan yang spesifik serta adanya intervensi, berupaya mengidentifikasi pelayan kesehatan yang diperlukan termasuk tukar menukar pendapat terhadap pelayanan.

D. Hubungan Kompensasi dengan Komitmen Organisasi

Weather & davis (dalam Poltak, 2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Hasibuan (2014) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Handoko (2008) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Kompensasi yang berlaku atau diterapkan di RSUD Imelda Pekerja Indonesia Medan adalah dengan system gaji pokok, jumlah jam jaga dan tunjangan hanya bagi perawat yang memiliki sertifikat khusus, sehingga tidak semua perawat mendapat gaji yang sama. Pemberian jaminan kesehatan diberikan

sama rata pada setiap karyawan namun untuk jaminan hari tua memang tidak didaftarkan.

Kompensasi berarti memperoleh imbalan atas jasa yang telah diberikan dengan baik dan sesuai. Apabila dalam pelaksanaan kerja, perawat sudah menemukan kesejahteraan dalam hal kompensasi yang diterima maka akan sangat mudah mengarahkan karyawan pada sebuah komitmen organisasi.

Menurut Sutrisno (2010) komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas kedekatan pekerja merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan pekerja pada organisasi/perusahaan. Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya.

Suatu perusahaan/rumah sakit dapat *survive* apabila dalam segala kegiatannya didukung oleh perawat yang berkomitmen. Komitmen karyawan akan menumbuhkan kesetiaan dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya, selalu menjaga nama baik perusahaan dimana dia bekerja selain itu juga tidak ingin pindah pekerjaan keperusahaan lain. Komitmen dapat diartikan sebagai kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Perusahaan/rumah sakit harus mendorong agar karyawan menjadi komitmen terhadap perusahaan. Komitmen karyawan akan meningkat kinerja perusahaan. Karyawan yang berkomitmen akan mudah dikembangkan,

mempunyai inisiatif untuk kemajuan perusahaan, selalu mendukung program-program perusahaan, menjaga rahasia perusahaan, bersedia menerima kritik untuk perbaikan kedepan, menghormati pimpinan, serta mudah untuk bekerja sama dengan rekan kerja.

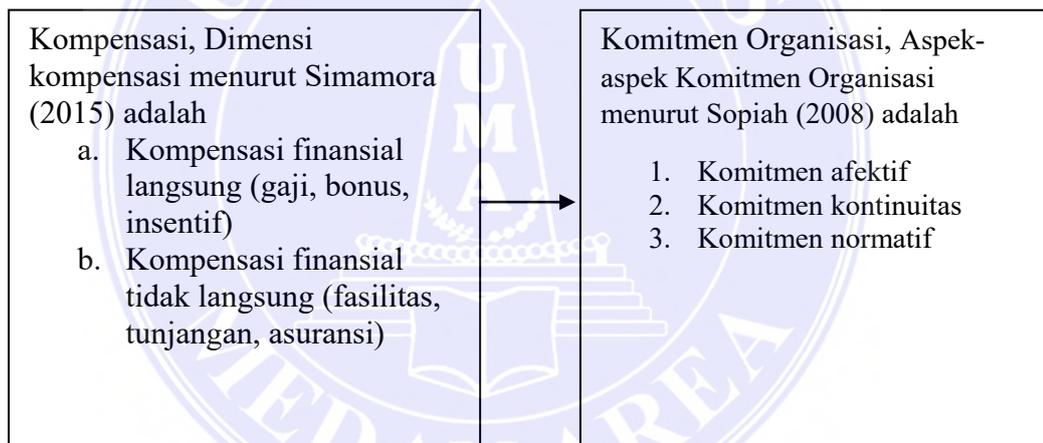
Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Karnati dkk (2017) dengan judul hubungan antara kompensasi dengan komitmen organisasi guru sekolah menengah pertama swasta dikecamatan pulo gadung mendapati hasil bahwa kontribusi yang diberikan variabel X terhadap variabel Y, maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi yang menghasilkan persentase 24,50%. Artinya, kompensasi memberikan kontribusi sebesar 24,50% terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasi guru SMP Swasta di Kecamatan Pulo Gadung. Sedangkan 75,50% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar kompensasi. Setelah dilakukan penelitian, diperoleh hasil bahwa adanya hubungan antara variabel kompensasi dengan komitmen organisasi menandakan bahwa terjadinya suatu peristiwa seringkali dipengaruhi dan dikaitkan dengan peristiwa lainnya.

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *Product Moment* antara kompensasi dengan komitmen organisasi di Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung diperoleh nilai r adalah 0,245 dan berdasarkan uji hipotesis dengan uji t diperoleh thitung sebesar 2,474 untuk uji satu pihak dengan $dk = n-2 = 79-2 = 77$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh ttabel sebesar 1,991. Dari angka tersebut dapat dilihat bahwa $thitung = 2,474$ lebih besar dari $ttabel = 1,991$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternative (H_a) dapat diterima. Maka dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan

antara kompensasi dengan komitmen organisasi guru Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung. Artinya apabila semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi juga komitmen organisasi guru Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung.

Berdasarkan uraian diatas, jelas terlihat bahwa kompensasi karyawan erat kaitannya dengan komitmen organisasi pada karyawan, dimana terdapat hubungan yang saling mempengaruhi diantaranya, yaitu kompensasi yang terpenuhi dengan baik dapat meningkatkan komitmen organisasi kerja karyawan, dan komitmen organisasi kerja karyawan dapat meningkatkan kompensasi.

E. KERANGKA KONSEPTUAL



F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang peneliti kemukakan adalah sebagai berikut : ada hubungan positif antara kompensasi dengan komitmen organisasi pada karyawan. Diasumsikan semakin tinggi kompensasi, maka komitmen organisasi semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah kompensasi yang diberikan, maka komitmen organisasi semakin rendah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, dimana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah model korelasional (Sugiyono, 2014). Maksud korelasional dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan Kompensasi (variabel X) dengan Komitmen Organisasi (variabel Y).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini variabel-variabel yang digunakan adalah

1. Variabel bebas (x) : Kompensasi
2. Variabel tergantung (y) : Komitmen Organisasi

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan atas jasa dan kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan atau organisasi yang mencerminkan ukuran karya seseorang bisa berbentuk uang, barang, langsung ataupun tidak langsung. Kompensasi diukur dengan menggunakan skala psikologis yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi kompensasi. Dimensi kompensasi menurut Simamora (2015) yaitu Kompensasi finansial langsung (gaji, bonus insentif) dan Kompensasi finansial tidak langsung (fasilitas, tunjangan, asuransi).

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Komitmen adalah bentuk loyal yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan skala psikologis yang disusun berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Sopiah (2008) yaitu : aspek afektif, aspek kontinuitas, dan aspek normatif.

D. Populasi dan Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan sekelompok individu yang mewakili satu atau lebih karakteristik umum yang menjadi pusat penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat ruang intensive care unit (ICU) RS Imelda Pekerja Indonesia dengan jumlah 50 orang

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2008) adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan. Sampel penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah total sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Perawat ruang *intensive care unit* (ICU) berjumlah 50 orang

3. Teknik Pengambilan Sampel

Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit, maka penelitian ini diupayakan untuk menggunakan seluruh populasi (*total sampling*). Dalam menentukan jumlah sampel Arikunto (dalam Kasmadi, 2013) menjelaskan, apabila jumlah populasi relatif sedikit (kurang dari 100 orang), maka sebaiknya seluruh populasi dijadikan subjek penelitian, sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian populasi, atau dalam bahasa lain dinyatakan sebagai sampel total. Namun jika jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15 % atau 20-25% atau lebih. Dengan demikian dapat disimpulkan dengan adanya populasi Perawat *intensive care unit* (ICU) di RSUD Imelda Pekerja Indonesia Medan yang relatif sedikit (kurang dari 100 orang) maka teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengambilan data dalam penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode, yaitu:

a. Metode Skala

Dalam penelitian ini diperoleh melalui metode skala. Menurut Azwar (2008) skala psikologi adalah alat ukur yang mengukur aspek atau atribut psikologis melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam aitem-aitem pertanyaan atau pernyataan. Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh melalui skala *likert* yang digunakan untuk menilai kompensasi dan komitmen organisasi. Menurut Azwar (2008), terdapat beberapa karakteristik skala psikologi, yaitu:

1. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur, melainkan mengungkapkan indikator perilaku dan atribut yang bersangkutan.
2. Atribut psikologi diungkap secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku sedangkan indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem, maka skala psikologi selalu berisi banyak aitem.
3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah”. Semua jawaban dapat diterima sepanjang yang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh.

Dalam penelitian ini, akan digunakan dua macam skala, yaitu skala kompensasi dan skala komitmen organisasi yaitu:

1. Skala Komitmen Organisasi

Adapun skala komitmen organisasi disusun berdasarkan (Mayer dan Allen dalam Haryanti & Sianipar, 2014) yaitu: (a) komitmen afektif (b) komitmen kontinuitas (c) komitmen normative. Skala Ini disusun dengan model skala Likert yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk *favourable* dan *unfavorable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1,

jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4.

2. Skala Kompensasi

Kompensasi diukur dengan menggunakan skala psikologis, yang disusun berdasarkan pendapat Handoko (dalam Fajri, 2016) yaitu Kompensasi finansial langsung (gaji, bonus, insentif) dan Kompensasi finansial tidak langsung (fasilitas, tunjangan, asuransi). Skala ini disusun dengan model skala Likert yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4.

F. Validitas dan Reliabilitas

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2008). Baik atau tidaknya suatu alat pengumpulan data dalam mengungkap kondisi yang ingin

diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut:

1. Validitas Alat Ukur

Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang henda diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2008). Validitas berasal dari kata “*validity*” yang mempunyai pengertian ketetapan dan kecermatan instrumen dalam menjalankan fungsi ukurnya (Azwar, 2008). Artinya, validitas menunjuk pada sejauhmana skala itu mampu mengungkap dengan akurat dan teliti data mengenai atribut yang ia rancang untuk mengukurnya. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut (Munir, 2015)

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[(N\sum X^2 - (\sum X)^2)][(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)]}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= Koefisien koreksi antara butir dengan total
$\sum X^2$	= Jumlah kwadrat dengan nilai butir
$\sum Y^2$	= Jumlah kwadrat nilai total
$\sum XY$	= Jumlah hasil skor X dan Y
N	= Jumlah subjek

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sejauh mamna hasil suatu pengukuran memiliki keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan yang dapat dipercaya (Azwar, 2008) menyebutkan bahwa hasil ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok

subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Analisis reliabilitas alat ukur menggunakan rumus Alpha. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

Keterangan:

r_{11} = koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

K = jumlah instrument pertanyaan

$\sum S_i^2$ = jumlah varians dari tiap instrument

$\sum X^2$ = varians dari keseluruhan instrument

G. Analisis Data

Untuk menguji data yang telah diperoleh maka teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Alasan peneliti menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dalam menganalisis data karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas (kompensasi) yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel terikat (komitmen organisasi). Adapun rumus *Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[(N\sum X^2 - (\sum X)^2)][(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien koreksi antara butir dengan total
 $\sum X^2$ = Jumlah kwadrat dengan nilai butir
 $\sum Y^2$ = Jumlah kwadrat nilai total
 $\sum XY$ = Jumlah hasil skor X dan Y
 N = Jumlah subjek

Sebelum dilaksanakan analisis data dengan teknik analisis *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.

2. Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat

Semua data penelitian, mulai dari uji coba skala sampai kepada pengujian hipotesis, dianalisis dengan menggunakan komputer berprogram SPSS 21 (*Statistical Package for the social Sciences*)for windows



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara Kompensasi dengan Komitmen organisasi. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,800$; $p < 0,05$. Ini berarti bahwa semakin tinggi Kompensasi, maka semakin tinggi Komitmen organisasi dan sebaliknya semakin rendah kompensasi, maka semakin rendah komitmen organisasi. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima. Kompensasi mempengaruhi Komitmen organisasi.
2. Koefisien determinasi kompensasi dengan komitmen organisasi ditunjukkan dengan R^2 sebesar 0,640 mengandung arti bahwa dalam penelitian, kompensasi memiliki sumbangan efektif sebesar 64% terhadap komitmen organisasi sisanya 36% dari faktor lain yang tidak diungkap didalam penelitian seperti karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik structural, kualitas kehidupan kerja, kepuasan, komunikasi dan pertukaran ekstrinsi
3. Subjek penelitian ini, yakni perawat *Intensive Care Unit* dinyatakan memiliki Kompensasi yang baik, sebab nilai rata-rata empirik dari variabel Kompensasi yang diperoleh, yakni 98,70 selisihnya dengan nilai rata-rata hipotetik sebesar 85 melebihi bilangan SD atau SB yang besarnya 9,494. Dan rata-rata empirik dari variabel komitmen organisasi yang diperoleh,

yakni 119,26 selisihnya dengan nilai rata-rata hipotetik sebesar 105 dan melebihi dari bilangan SD atau SB sebesar 10,464

B. Saran

a. Pihak Rumah Sakit

Disarankan kepada Pihak untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan lebih meninjau kembali apakah kompensasi yang mereka sudah mencukupi dan sesuai dengan peraturan yang ada.

b. Subjek Penelitian

Disarankan kepada perawat untuk mencintai pekerjaannya dan royal dengan apa yang sudah dilakukan, menjaga dan memperbaiki komitmennya terhadap organisasi seperti mulai membiasakan diri untuk tidak terlambat kerja, loyal terhadap pasien meskipun kompensasi dirasa kurang, namun perusahaan sudah memberikan sesuai ketentuan sehingga diharapkan kepada subjek penelitian menjalani dengan ikhlas dan komitmen dengan perusahaan.

c. Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mencari faktor-faktor lain yang diharapkan mampu mengontrol pelaksanaan penelitian agar didapatkan hasil maksimal yang lebih menggambarkan terjadinya atau timbulnya komitmen organisasi secara mendalam dalam diri karyawan seperti karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik structural, kualitas kehidupan kerja, kepuasan, komunikasi dan pertukaran ekstrinsik

DAFTAR PUSTAKA

- A. King, Laura. (2010). Psikologi Umum. Jakarta : Salemba Humanika.
- Arifin dkk. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol. 3 No. 2*
- Azwar, Saifuddin. (2008). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Bimo Walgito. (2002). Pengantar Psikologi Umum. Yogyakarta: Andi Offset.
- Depkes RI. (2002). *Keputusan Menkes RI No. 228/MENKES/SK/III/2002 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit yang Wajib Dilaksanakan Daerah*.
- Fajri dkk. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung. *Tourism Scientific Journal. Vol 2 No 2*. Bandung
- Gibson, Ivancevich, Donnelly Jr, (2007), Organisasi (Perilaku, Struktur, Proses), Jilid I Edisi Lima, Erlangga, Jakarta.
- Gerungan. (1996). Psikologi Sosial . Bandung : PT Eresco
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Hasibuan, MalayuS. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*; Bandung, PT. Bumi Aksa
- Herman, Sofyandi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Henry Simamora, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Hidayat, Muchtar. 2010. *Analisis Komitmen (Affective, Continuance dan Normative) Terhadap Kualitas Pelayanan Pengesahan STNK Kendaraan Bermotor*(Studi Empiris pada Kantor Bersama Samsat di Propinsi Kalimantan Timur). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nasional, Banjarmasin. Vol 12, No 1.
- Husein, Umar. 2005. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Jalaludin, Rakhmat. 2007. Persepsi Dalam Proses Belajar Mengajar. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kadarisman, M. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers, Jakarta.

- Karnati dkk. (2017). Hubungan antara Kompensasi dengan Komitmen organisasi Guru Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung. Jakarta. Vol 4. No. 1.
- Kasenda, Ririvega. (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverage Company Manado. *Jurnal EMBA. Vol. 1. No. 3.* Universitas Samratulangi
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan, M.M. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Alfabeta, cv
- Kusnanto (2003). *Profesi dan Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: EGC
- Krisna, Zahra. (2017). Hubungan Program Kompensasi dengan Komitmen Organisasional Karyawan di The Jungle Waterpark. *E-Journal*. Vol. 1. No. 1.
- Luthans, Fred. (2011). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Mangkuprawira, Sjafrri. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta Selatan: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFE – JogJakarta
- Mar'at, (1991). *Sikap Manusia Perubahan Serta Pengukurannya* . Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Melzer, L.S., Huckabay, L. M. (2004). *Critical care nurse' perceptions of futile care and its effect on burnout American of journal of critical care*. Vol. 13, h 202-203
- Morgan, R.M. and Hunt, S.D. (1994), "The commitment-trust theory of relationship marketing", *Journal of Marketing*, Vol. 58 No. 3, pp. 20-38.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-Press. Jakarta
- Putra dan Wibawa. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Autobagus Rent Car Bali*. Skripsi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud) Bali
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta
- Robbins SP, dan Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta
- Sastrohadiwiryo, S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sianipar & Haryanti. (2014). *Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV.X*. Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata. Vol. 13. No. 1.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke III, Yogyakarta, STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Sofyandi. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Andi Offset: Jakarta
- Sjafri Mangkuprawira & Aida Vitayala Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Syahputra, Hendi. (2016). *Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT. Inalum*. Skripsi (tidak diterbitkan). Universitas Medan Area
- Veithzal, Rivai. (2010). "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik". Jakarta: Murai Kencana
- Wening, Nur. (2005). *Pengaruh Ketidak Amanan Kerja (Job Insecurity) sebagai dampak Restruksasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intensi Keluar Survivor*. *Jurnal Kinerja*, Volume 9, No.2,
- Wirawan. (2015). *Manajemen sumberdaya manusia Indonesia: tiori psikologi, hukum ketenaga kerjaan, aplikasi dan peneliti: aplikasi dalam organisasi bisnis, pemerintahan dan pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada





SKALA

Identitas Responden:

Nama:

Lama bekerja:

Hari/tanggal:

Petunjuk :

Angket ini berisi 96 item pernyataan. Bacalah dengan cermat setiap pernyataan tersebut. Kemudian, berikanlah jawaban dengan cara memberi tanda cek (√) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan tingkat persetujuan Anda, dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

SKALA

NO	PERNYATAAN	SKOR			
		SS	S	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima diberikan tepat waktu				
2.	Beban kerja tidak sebanding dengan gaji yang diterima				
3.	Gaji pegawai sesuai dengan beban kerja yang dijalani				
4.	Gaji yang dibayarkan sering terlambat				
5.	Gaji diberikan kepada pekerja sesuai dengan masa kerja dan jenjang pendidikan				
6.	Pemberian gaji tidak didasari oleh pendidikan dan masa kerja				
7.	Gaji yang diberikan sesuai dengan ketentuan				
8.	Bonus diberikan apabila bekerja sesuai target perusahaan				
9.	Gaji yang diberikan tidak sesuai ketentuan				
10.	Dedikasi berlebih untuk perusahaan akan dialihkan menjadi pemberian bonus				
11.	Bonus tidak diberikan jika melampaui target perusahaan saja				
12.	Memberikan dedikasi berlebih untuk perusahaan tidak berarti apa-apa				
13.	Tugas diberikan begitu saja tanpa dihitung bonus berlebih				
14.	Semakin banyak beban kerja akan semakin banyak insentif yang diterima				
15.	Bonus diberikan sama rata				
16.	Banyaknya beban kerja tidak mempengaruhi besaran insentif yang diterima				

17.	Bonus diberikan sesuai pencapaian				
18.	Akumulasi pemberian insentif terdata dengan jelas				
19.	Insentif yang diterima sesuai dengan harapan				
20.	Besaran insentif yang diberikan terukur				
21.	Fasilitas yang disediakan perusahaan sangat membantu pekerjaan saya				
22.	Perhitungan pemberian insentif tidak terdata dengan jelas				
23.	Insentif yang diterima tidak sesuai harapan				
24.	Besaran insentif yang diberikan tergantung keinginan atasan				
25.	Fasilitas diberikan hanya untuk karyawan pimpinan saja				
26.	Pekerja dengan masa jabatan diatas 5 tahun akan mendapat fasilitas				
27.	Fasilitas bisa digunakan hanya untuk keperluan kantor saja				
28.	Masa jabatan tidak menjadi ukuran akan diberikan fasilitas dari perusahaan				
29.	Fasilitas yang disediakan bisa digunakan dengan bebas				
30.	Fasilitas yang diberikan merata				
31.	Pembayaran tunjangan dibayarkan terlambat				
32.	Tunjangan hari raya, natal dan tahun baru selalu diberikan tepat waktu				
33.	Fasilitas yang diberikan berbeda untuk tiap status kepegawaian				
34.	Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan bisa menjadi penjamin untuk memenuhi kebutuhan				
35.	Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan				

	sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan				
36.	Tunjangan yang disediakan perusahaan bisa dalam bentuk apapun				
37.	Tunjangan yang diberikan perusahaan tidak bisa menjadi penjamin kebutuhan				
38.	Pada prakteknya, pemberian tunjangan sering tidak tepat sasaran				
39.	Tunjangan yang disediakan perusahaan ditentukan jenisnya				
40.	Saya merasa dilindungi oleh perusahaan dengan adanya asuransi kesehatan				
41.	Perusahaan mendaftarkan pekerjanya pada 3 asuransi atau 3 jaminan kerja				
42.	Masa pensiun menjadi tanggungjawab masing-masing pekerja.				
43.	Perusahaan hanya mendaftarkan pekerjanya pada 2 jaminan kerja saja				
44.	Saya khawatir dalam bekerja sebab tidak ada asuransi kesehatan				
45.	Perusahaan menjamin kelangsungan masa pensiun karyawannya				
46.	Jamina yang diberikan dibedakan tergantung status kepegawaian				
47.	Jaminan yang diberikan oleh perusahaan setara dengan karyawan lain				
48.	Tugas lain yang diberikan diluar pekerjaan akan menambah bonus tahunan				

SKALA

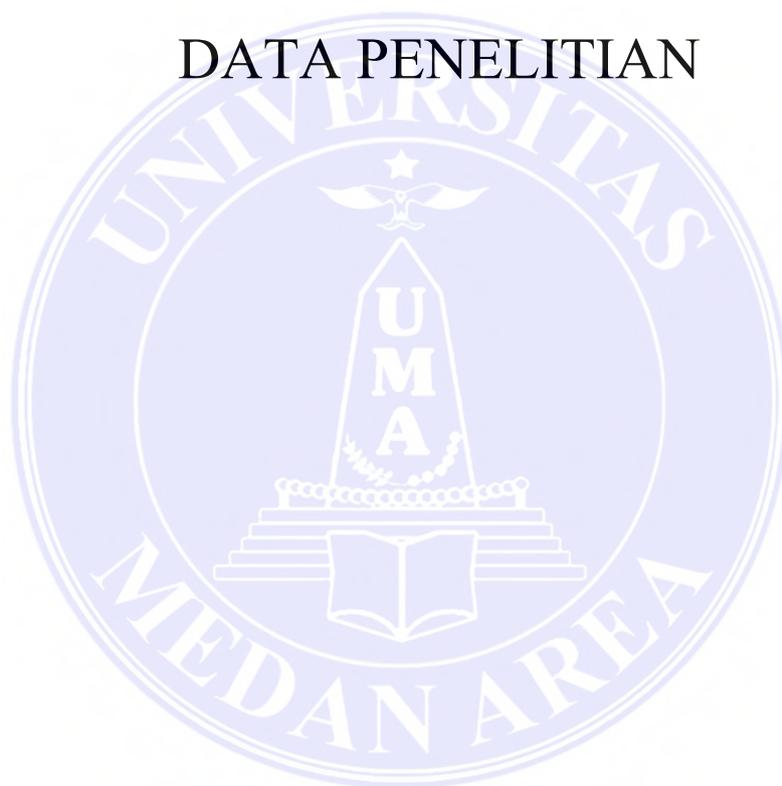
NO	PERNYATAAN	SKOR			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa masalah yang ada di tempat kerja adalah bagian dari masalah saya.				
2.	Saya merasa memiliki ketertarikan emosional untuk bertahan di perusahaan ini				
3.	Saya keberatan jika ada yang meremehkan tempat kerja saya				
4.	Saya sangat senang menghabiskan waktu ditempat kerja				
5.	Saya bersedia untuk bekerja secara maksimal demi perusahaan				
6.	Saya senang bekerja diluar jam kerja yang ditentukan				
7.	Tidak peduli dengan masalah yang ada di tempat kerja, karena itu bukan masalahsaya.				
8.	Saya tidak memiliki rasa ketertarikan emosional dengan perusahaan ini				
9.	Saya tidak keberatan jika ada yang meremehkan tempat kerja saya				
10.	Saya berniat untuk keluar dari pekerjaanini suatu saat nanti.				
11.	Saya bekerja tidak sepenuh hati di perusahaan ini				
12.	Saya sangat memperhitungkan setiap waktu yang digunakan untuk bekerja				
13.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga besar di tempat kerja ini.				
14.	Saya merasa biasa saja dengan segala hasil kerja saya ditempat kerja ini				
15.	Saya acuh dengan apapun pencapaian organisasi				
16.	Tidak merasakan adanya ikatan kekeluargaan di tempatkerja ini.				
17.	Saya merasa bangga dengan hasil yang dicapai di tempat kerja ini				
18.	Saya bangga dengan apapun pencapain				

	diorganisasi ini				
19.	Saya tidak akan memikirkan pekerjaan jika sedang cuti				
20.	Saya sangat sulit meninggalkan pekerjaan ini				
21.	Sangat mudah bagi saya untuk meninggalkan tempatkerja ini.				
22.	Tidak ada yang berubah dalam hidup saya, sekalipun saya meninggalkan tempat kerja ini				
23.	Ketika sedang cuti, saya masih memikirkan pekerjaan				
24.	Kehidupan saya akan terganggu jika saya meninggalkan tempat kerja ini				
25.	Saya sudah nyaman berada di tempat kerja ini				
26.	Bekerja disini adalah impian saya				
27.	Saya adalah orang yang setia pada satu organisasi				
28.	Jika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik, saya akan menerimanya				
29.	Bekerja disini hanya karna keadaan				
30.	Saya senang berpindah-pindah organisasi				
31.	Alasan saya untuk terus bekerja ditempat ini adalah keuntungan yang didapat.				
32.	Gaji yang saya dapat, tidak mencukupi				
33.	Penghasilan dipekerjaan ini hanyalah bukanlah yang utama				
34.	Gaji yang saya dapat, sangat membantu kehidupan saya				
35.	Saya akan meninggalkan tempat kerja ini, jika keuntungan lebih besar				
36.	Penghasilan utama saya adalah dari pekerjaan ini				
37.	Saya akan berusaha untuk menjaga nama baik perusahaan.				

38.	Saya berusaha untuk membangun komunikasi dengan sesama pekerja				
39.	Saya tidak memiliki kewajiban untuk setia dengan tempat kerja ini.				
40.	Saya tidak berusaha untuk dikenal dikalangan rekan kerja				
41.	Saya merasa sulit untuk menerima aturan-aturan yang ada di tempat kerja.				
42.	Saya tidak memiliki rasa percaya dengan perusahaan ini				
43.	Saya patuh dalam menerima aturan yang ada di tempat kerja ini.				
44.	Saya yakin untuk selalu percaya pada perusahaan				
45.	Tanggungjawab untuk memajukan perusahaan bukanlah prioritas saya				
46.	Saya tetap bekerja disini karna kesetiaan saya pada perusahaan.				
47.	Saya terpaksa bekerja disini				
48.	Saya bertanggungjawab untuk membantu memajukan perusahaan				

LAMPIRAN B

DATA PENELITIAN



DATA SKORING KOMITMEN																																																	
NO	ITEM PERNYATAAN																																																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	
1	2	2	3	1	1	2	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3
2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	
3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	
4	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	
5	1	2	2	1	3	1	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
6	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	1	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
7	4	3	2	2	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
8	1	3	2	2	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4		
9	2	3	2	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	
10	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	2	2	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3
12	3	2	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4
13	3	2	3	1	3	1	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
14	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	1	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	3	
15	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3
16	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	1	4	2	3	
17	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3

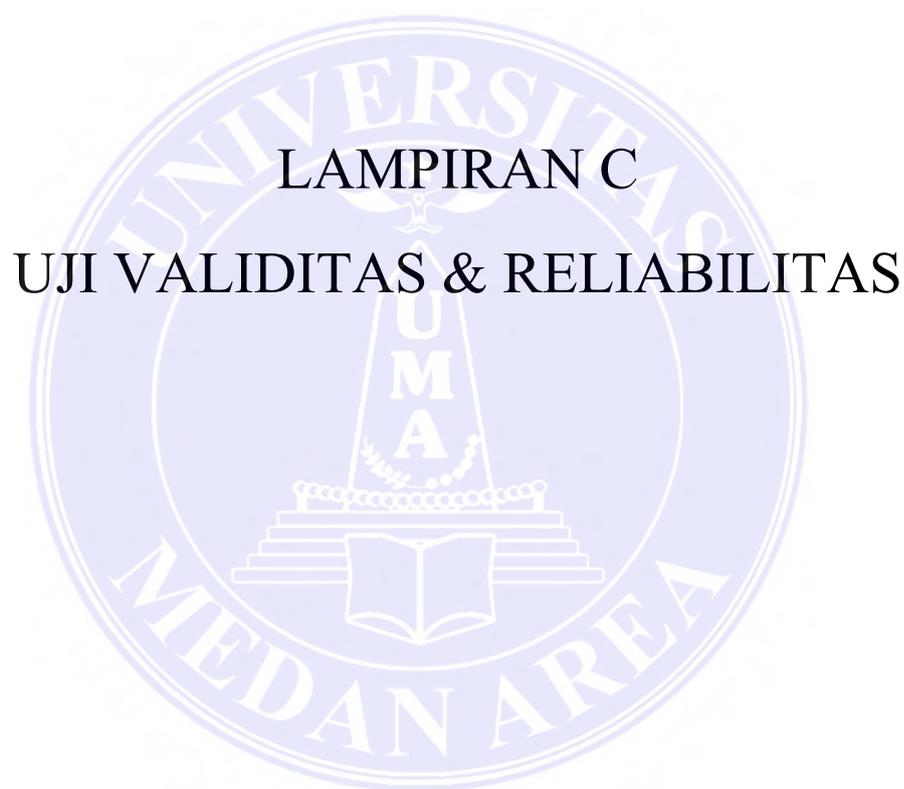
18	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3							
19	4	4	1	3	3	3	1	2	3	2	2	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	4	2	3	3	3						
20	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2						
21	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	1	2	4	4	4	3	3	2	1	3	3	2	3	3	2	4	3	2	1	2	2	3	2	3	2	4	1	3					
22	3	2	3	1	2	1	2	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	1	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2					
23	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	1	1	2	4	3	1	2	3	3	3	4	2	1	1	2	3	1	3	3	4	2	4	2	3	4	3	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	4	3				
24	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3					
25	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
26	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2			
27	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3		
28	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3		
29	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
30	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	
31	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	
32	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
33	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
34	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
35	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	
36	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
37	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2		

38	3	3	1	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4			
39	3	3	1	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3		
40	3	3	1	3	3	3	3	2	3	4	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4		
41	3	3	1	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4		
42	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	
43	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2		
44	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2			
45	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3		
46	3	3	1	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	4	1	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4
47	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2
48	3	3	1	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4
49	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	
50	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3



DATA SKORING KOMPENSASI																																																		
NO	ITEM PERNYATAAN																																																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48		
1	3	2	3	2	3	1	4	3	2	1	1	2	2	4	3	2	2	4	3	3	4	2	2	2	1	4	2	2	3	4	2	3	1	4	3	3	1	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	
2	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	2	1	2	2	4	1	2	4	4	1	4	2	4	3	3	2	2	1	4	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3
3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	3	2	3	4		
4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	1	2	3	2	3	2	2	4	2	4	4	3	2	1	2	3	1	3	2	4	3	4	1	2	2	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	2	2		
5	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	1	4	3	4	4	3	2	1	3	3	1	3	2	3	3	4	1	2	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3		
6	4	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2		
7	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	1	1	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2		
8	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	4	3	3	4	3	3	1	3	3	1	3	2	3	2	4	2	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3		
9	2	2	4	3	4	3	3	3	1	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1	2	1	4	2	4	1	4	3	4	2	3	1	3	2	2	2	3	2	1	3	3		
10	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	
11	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	
12	4	2	3	2	4	3	4	4	3	2	1	3	3	2	4	3	1	4	2	3	4	2	2	2	3	3	2	3	2	4	3	4	1	4	3	4	3	3	1	3	2	2	2	3	2	1	2	2		
13	4	1	4	3	4	3	4	3	3	2	1	3	3	2	2	2	1	4	3	3	4	3	2	1	3	3	1	3	2	3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	3		
14	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	1	2	2	3	4	2	2	2	3	3	4	1	2	1	1	4	2	1	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3		
15	4	2	3	2	3	1	4	4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	1	4	2	2	3	2	3	2	2	2	4	1	4	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	

16	4	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	4	3						
17	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2					
18	4	1	3	3	4	3	4	3	3	3	1	3	3	2	4	3	1	4	4	4	4	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	2				
19	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	1	4	3	3	3	3	2	1	3	4	1	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3				
20	3	2	4	1	3	1	2	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	4	3	3	4	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3	4	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2				
21	3	2	3	2	4	1	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3				
22	4	2	3	3	4	3	4	4	3	2	1	2	3	2	4	3	1	3	3	2	4	3	3	1	3	3	1	3	1	3	2	4	1	2	3	4	2	3	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2				
23	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	1	1	2	4	3	1	2	3	3	3	4	2	1	1	2	3	1	2	3	4	2	4	2	3	4	3	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	4	3				
24	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	4	2	4	3			
25	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	4				
26	3	2	3	1	4	1	3	3	3	3	1	1	2	3	3	2	1	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3		
27	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3		
28	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2				
29	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3			
30	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2
31	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2		
32	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2		
33	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2		



Reliability

Scale: Skala Kompensasi

Case Processing Summary

	N	%
Valid	50	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,710	48

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
K1	3,10	,678	50
K2	2,36	,598	50
K3	2,88	,594	50
K4	2,50	,707	50
K5	3,08	,695	50
K6	2,50	,763	50
K7	3,06	,740	50
K8	2,94	,682	50

K9	2,66	,593	50
K10	2,76	,591	50
K11	2,24	,771	50
K12	2,58	,609	50
K13	2,72	,454	50
K14	2,62	,667	50
K15	2,56	,644	50
K16	2,46	,613	50
K17	2,06	,712	50
K18	3,10	,789	50
K19	2,84	,710	50
K20	2,76	,625	50
K21	3,22	,582	50
K22	2,66	,717	50
K23	2,48	,580	50
K24	2,50	,931	50
K25	2,60	,606	50
K26	2,82	,560	50
K27	1,90	,580	50
K28	2,58	,538	50
K29	2,22	,648	50
K30	2,84	,681	50
K31	2,70	,763	50
K32	3,24	,744	50
K33	2,06	,682	50

K34	2,80	,639	50
K35	2,90	,707	50
K36	2,94	,652	50
K37	2,50	,544	50
K38	2,68	,551	50
K39	2,12	,558	50
K40	2,96	,669	50
K41	2,44	,577	50
K42	2,38	,567	50
K43	2,54	,542	50
K44	2,52	,544	50
K45	2,58	,575	50
K46	2,22	,708	50
K47	2,36	,631	50
K48	2,82	,748	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	123,26	63,013	,329	,698
K2	124,00	65,959	,071	,710
K3	123,48	64,908	,383	,705
K4	123,86	64,449	,382	,705
K5	123,28	64,165	,312	,704
K6	123,86	66,735	-,025	,718

K7	123,30	61,235	,452	,690
K8	123,42	63,596	,371	,701
K9	123,70	65,071	,366	,706
K10	123,60	64,408	,337	,703
K11	124,12	64,271	,374	,706
K12	123,78	64,502	,319	,704
K13	123,64	63,786	,417	,697
K14	123,74	62,564	,379	,695
K15	123,80	69,633	-,283	,728
K16	123,90	62,622	,413	,694
K17	124,30	72,337	-,482	,740
K18	123,26	59,298	,583	,680
K19	123,52	60,581	,536	,685
K20	123,60	62,612	,405	,694
K21	123,14	65,674	,306	,709
K22	123,70	58,786	,701	,675
K23	123,88	64,761	,305	,704
K24	123,86	64,327	,322	,711
K25	123,76	64,186	,353	,702
K26	123,54	67,151	-,050	,715
K27	124,46	69,600	-,302	,726
K28	123,78	64,665	,338	,703
K29	124,14	70,204	-,333	,730
K30	123,52	69,030	-,219	,726
K31	123,66	59,902	,553	,683

K32	123,12	60,108	,550	,683
K33	124,30	68,867	-,205	,725
K34	123,56	64,007	,354	,702
K35	123,46	59,641	,629	,680
K36	123,42	64,616	,388	,705
K37	123,86	61,960	,555	,689
K38	123,68	64,467	,353	,702
K39	124,24	68,839	-,231	,723
K40	123,40	60,694	,563	,685
K41	123,92	67,340	-,070	,716
K42	123,98	65,000	,385	,705
K43	123,82	64,273	,381	,701
K44	123,84	68,790	-,230	,722
K45	123,78	63,767	,317	,699
K46	124,14	68,286	-,152	,723
K47	124,00	67,755	-,110	,719
K48	123,54	60,498	,512	,686

mean hipotetik : $(34 \times 1) + (34 \times 4) : 2 = 85$

Reliability

Scale: Skala Komitmen

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0

Excluded ^a	0	,0
Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,851	48

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KM1	2,72	,671	50
KM2	2,68	,513	50
KM3	2,26	,803	50
KM4	2,30	,647	50
KM5	2,80	,535	50
KM6	2,34	,717	50
KM7	2,64	,598	50
KM8	2,60	,639	50
KM9	2,66	,593	50
KM10	2,52	,544	50
KM11	2,76	,771	50
KM12	2,18	,661	50
KM13	2,88	,689	50

KM14	2,54	,542	50
KM15	2,56	,501	50
KM16	2,66	,557	50
KM17	2,86	,756	50
KM18	2,70	,614	50
KM19	2,30	,735	50
KM20	2,56	,501	50
KM21	2,56	,577	50
KM22	2,56	,541	50
KM23	2,38	,697	50
KM24	2,68	,587	50
KM25	2,68	,513	50
KM26	2,62	,490	50
KM27	2,70	,580	50
KM28	2,54	,542	50
KM29	2,56	,611	50
KM30	2,78	,507	50
KM31	2,60	,535	50
KM32	2,58	,575	50
KM33	2,54	,503	50
KM34	3,04	,638	50
KM35	2,48	,580	50
KM36	2,76	,555	50
KM37	2,84	,738	50
KM38	3,00	,833	50

KM39	2,54	,579	50
KM40	2,56	,541	50
KM41	2,70	,505	50
KM42	2,64	,563	50
KM43	3,02	,622	50
KM44	2,96	,570	50
KM45	2,58	,575	50
KM46	2,70	,580	50
KM47	2,70	,544	50
KM48	2,80	,700	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KM1	123,90	104,092	,375	,851
KM2	123,94	102,262	,425	,846
KM3	124,36	116,113	-,567	,870
KM4	124,32	103,120	,359	,849
KM5	123,82	103,008	,336	,848
KM6	124,28	104,042	,362	,852
KM7	123,98	102,224	,360	,847
KM8	124,02	100,387	,480	,844
KM9	123,96	101,427	,432	,846
KM10	124,10	106,337	,327	,853
KM11	123,86	97,225	,600	,841

KM12	124,44	107,843	-,098	,857
KM13	123,74	99,339	,518	,843
KM14	124,08	103,504	,384	,849
KM15	124,06	106,180	,349	,853
KM16	123,96	102,488	,366	,847
KM17	123,76	98,798	,503	,843
KM18	123,92	101,340	,422	,846
KM19	124,32	103,528	,391	,851
KM20	124,06	100,670	,598	,843
KM21	124,06	100,588	,519	,844
KM22	124,06	102,547	,374	,847
KM23	124,24	103,125	,335	,850
KM24	123,94	103,609	,350	,849
KM25	123,94	101,200	,530	,844
KM26	124,00	104,939	,375	,850
KM27	123,92	102,687	,332	,848
KM28	124,08	108,483	-,163	,857
KM29	124,06	102,711	,311	,848
KM30	123,84	103,321	,326	,848
KM31	124,02	105,530	,302	,852
KM32	124,04	104,121	,312	,850
KM33	124,08	102,524	,408	,846
KM34	123,58	100,167	,498	,844
KM35	124,14	105,674	,078	,853
KM36	123,86	104,123	,321	,850

KM37	123,78	95,930	,723	,838
KM38	123,62	99,506	,405	,846
KM39	124,08	106,932	-,028	,854
KM40	124,06	106,017	,056	,853
KM41	123,92	101,871	,472	,845
KM42	123,98	102,265	,382	,847
KM43	123,60	98,653	,638	,841
KM44	123,66	100,719	,515	,844
KM45	124,04	101,304	,458	,845
KM46	123,92	103,136	,394	,848
KM47	123,92	102,442	,381	,847
KM48	123,82	98,763	,552	,842

mean hipotetik: $(42 \times 1) + (42 \times 4) : 2 = 105$



LAMPIRAN D

UJI ASUMSI



D-1

UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kompensasi	Komitmen
N	50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	119,26
	Std. Deviation	10,464
Most Extreme Differences	Absolute	,212
	Positive	,140
	Negative	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z	,989	1,502
Asymp. Sig. (2-tailed)	,282	,122

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



D-2

UJI LINIERITAS

Means**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Komitmen * Kompensasi	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%

Report**Komitmen**

Kompensasi	Mean	N	Std. Deviation
77	104,00	1	.
78	98,67	3	3,786
80	105,67	3	11,504
81	103,00	1	.
82	104,33	3	7,506
83	102,50	2	2,121
84	102,17	6	3,545
85	98,00	1	.
86	104,00	1	.
87	99,00	2	5,657
88	104,00	3	2,646

90	105,00	2	5,657
91	98,00	1	.
92	102,00	1	.
94	114,00	2	2,828
95	116,00	2	4,243
96	122,00	1	.
97	118,67	3	3,055
99	109,00	3	9,539
101	119,50	2	3,536
102	129,00	1	.
107	128,00	1	.
108	128,33	3	,577
109	122,00	2	8,485
Total	109,26	50	10,464

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F
Komitmen * Kompensasi	Between Groups	4502,453	23	195,759	5,897
	Linearity	3433,139	1	3433,139	103,4 12

Deviation from Linearity	1069,315	22	48,605	1,464
Within Groups	863,167	26	33,199	
Total	5365,620	49		

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Komitmen * Kompensasi	,800	,640	,916	,839



Correlations

Correlations

		Kompensasi	Komitmen
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,800**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Komitmen	Pearson Correlation	,800**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





PT. IMELDA PEKERJA INDONESIA RSU. IMELDA PEKERJA INDONESIA

Jl. Bilal No. 24, Telp. (061) 6610072 - 6631380 - 6630196 Fax. (061) 6618457

Pulo Brayon Darat I Kec. Medan Timur Pos 20239

Email : ritonga.imelda@gmail.com

Website : <http://rsuimelda.co.id>

Medan, 16 Juli 2022

No : 830 /RSU.IPI/VII/2022
Lamp : -
Hal : **Ijin Melakukan Penelitian**

Kepada Yth;

Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat
Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Di -

Tempat

Dengan hormat,

Sesuai dengan surat saudara nomor : 841/FPSI/01.10/VI/2022, tanggal 28 Juni 2022, perihal Permohonan Izin Penelitian, maka dengan ini kami sampaikan bahwa nama yang tersebut di bawah ini disetujui untuk melakukan Izin Penelitian di RSU Imelda Pekerja Indonesia Medan. Adapun nama mahasiswa/i tersebut adalah sebagai berikut :

Nama : Risky Maulani

NPM : 168600242

Judul : Hubungan Kompensasi Dengan Komitmen Organisasi Perawat ICU Di RSU Imelda Pekerja Indonesia Medan

Demikian hal ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Hormat saya,
RSU Imelda Pekerja Indonesia


dr. Hedy Tan, MARS, MOG, SpOG
Direktur

Cc. File



PT. IMELDA PEKERJA INDONESIA RSU. IMELDA PEKERJA INDONESIA

Jl. Bilal No. 24, Telp. (061) 6610072 - 6631380 - 6630196 Fax. (061) 6618457

Pulo Brayan Darat I Kec. Medan Timur Pos 20239

Email : ritonga.imelda@gmail.com

Website : <http://rsuimelda.co.id>

SURAT KETERANGAN

No : 1261/RSU.IPI/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini, Direktur RSU Imelda Pekerja Indonesia Medan, menerangkan bahwa yang tersebut di bawah ini :

Nama : Risky Maulani

NPM : 168600242

Judul : Hubungan Kompensasi Dengan Komitmen Organisasi Perawat ICU Di RSU Imelda Pekerja Indonesia Medan

Adalah benar telah menyelesaikan **Penelitian** di RSU Imelda Pekerja Indonesia Medan. Demikian surat keterangan ini kami perbuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 18 Juli 2022

RSU. Imelda Pekerja Indonesia

(dr. Hedy Tan, MARS, MOG, Sp. OG)

Direktur

Cc. Arsip