

HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN DISIPLIN KERJA PADA PERAWAT PNS DI RSUD PIRNGADI MEDAN

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

Oleh :

HOTMA RULI TUA SIPAYUNG

12.860.0337



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/8/24

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)23/8/24

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar adanya dan merupakan hasil karya peneliti sendiri. Segala kutipan karya pihak lain telah peneliti tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi maka penulis rela gelar keserjanaan peneliti dicabut.

Medan, 2016

Peneliti

Hotma Ruli Tua Sipayung

12.860.0337



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas rahmat dan karunia yang telah dilimpahkan –Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis yang berjudul “ Hubungan Antara Kompensasi Dengan Disiplin Kerja Pada Perawat PNS di Pirngadi Medan“, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Medan Area. Penulis sepenuhnya menyadari karya tulis ini masih jauh dari sempurna, baik dari materi pembahasan maupun tata bahasanya, karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis bersedia menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan penulis. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penyusunan karya tulis ini diantaranya :

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area Bapak Prof. Dr. H. Ali dan Yakub Matondang M.A selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof.Dr.H.Abdul Munir M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
3. Ibu Nini sri wahyuni S.Psi, M.Pd selaku Pembimbing I dan Bapak Mariono S.Psi, M.Psi selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu, mengarahkan serta memberikan banyak saran yang bermanfaat dengan penuh kesabaran bagi penulis dalam menyelesaikan karya tulis ini. Terima kasih atas bimbingan dan motivasi dari Bapak dan Ibu. Semoga selalu diberikan kesabaran dalam membimbing saya.

4. Azhar Azis, S.Psi,MA, selaku ketua sidang meja hijau, yang telah menyediakan waktunya untuk dapat hadir dan saran – sarannya untuk penulis agar karya tulis ini menjadi lebih baik.
5. Laili Alfita S.Psi M.Psi selaku sekretaris sidang meja hijau. Terima kasih atas kesediaan waktunya dan saran – sarannya untuk penulis agar karya tulis ini menjadi lebih baik.
6. Segenap Dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ini dan Staff Bang Mimi, Bang Putra, Bang Janet, Kak Lili, Kak Pida, Kak Yanti dan yang lainnya yang telah membantu penulis dalam mengurus keperluan penyelesaian karya tulis.
7. Ibu Kepala Perawat Pirngadi Medan beserta Kepala Ruangan Pirngadi Medan dan semua Perawat yang telah mengizinkan penulis melaksanakan penelitian dan telah membantu dalam penyelesaian karya tulis ini.
8. Teristimewa saya sampaikan kepada kedua orang tua saya tercinta dan yang selalu saya kasihi Ayahanda D.Sipayung dan Ibunda H. Saragih, yang telah banyak memberikan dukungan moral dan material dan senantiasa selalu mendoakan dan memberi semangat kepada saya selaku penulis skripsi ini sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
9. Terimakasih juga kepada kakak saya Tresia Anggraeni Handayani Sipayung dan abang saya Bed jesamon Sipayung yang saya cintai dan kasihi yang selalumemberikansemangat, membantu saya dan slalu memotivasi saya serta membagikan pengalamannya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
10. Sahabat-sahabat terbaik saya David Ecky Surbakti, Sadarman Halawa, Daniel Hutapea, Rio frans Rajagukguk, Iman natanael Pulungan saya ucapkan

terimakasih buat dukungan,doa,motivasinya.harapanku smoga kita sukses selalu dan menjadi berkat buat orang yang kita sayangi dan kita kasihi.

11. Teman-teman kampus terkhusus Christina Lumbanraja terima kasih banyak telah banyak membantu saya, memotivasi, dan mendoakan saya. doaku, Semoga Tuhan selalu memberikan yang terbaik untukmu dan kepada teman-teman seangkatan stambuk 2012 yang sedang berjuang dalam menyelesaikan study kemahasiswaannya Desi suryani, Erikson Simanjuntak, Daniel Marpaung, Berry gunawan Purba, Fransciscus Surbakti,Thomson Matondang, Zhepta andreas Purba, Andreas Simamora, Karta Sinaga, Mawar Hutagalung, Eva yanita Purba, Pepi Tambunan dan lain-lain yang tidak dapat disebutin satu persatu. DoakuSukses selalu buat kita yang sedang berjuang baik buat hari ini dan kedepannya dan Tuhan slalu memberkati kalian.
12. Terima kasih untuk semua pembaca. Jika ada kebenaran yang tersirat, itu semata karena Allah. Namun jika ada kesalahan didalamnya, penulis memohon kritik dan saran dari pembaca semua. Semoga karya tulis ini dapat berguna dan bermanfaat.

Medan, 07 September 2016

Penulis

Hotma Ruli Tua Sipayung

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN DISIPLIN KERJA PADA PERAWAT PNS DI RSUD PIRNGADI MEDAN

Oleh:

Hotma Ruli Tua Sipayung

12.860.0337

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dengan disiplin kerja pada perawat PNS di RSUD Pirngadi Medan. Dimana hasil observasi dan wawancara masih terdapat ketidakdisiplinan perawat dalam bekerja. Berdasarkan hasil dari Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah para perawat pns berjenis kelamin wanita, usia 25-45 tahun, yang sudah menikah serta masa kerja 5-25 tahun. Skala yang digunakan adalah skala kompensasi berjumlah 42 aitem, sedangkan disiplin kerja perawat PNS berjumlah 25 aitem. Reliabilitas skala kompensasi $r_{bt} = 0,931$, reliabilitas skala disiplin kerja $r_{bt} = 0.898$. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment* digunakan untuk menganalisis hubungan antar satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Dengan menggunakan SPSS versi 17,0. Hasil analisis diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara. Kompensasi dengan disiplin kerja pada perawat PNS di RSUD Pirngadi Medan, dimana $r_{xy} = 0.687$ dengan $p < 0,01$. Hasil lain yang diperoleh dari penelitian ini kompensasi tergolong tinggi dengan nilai rata-rata empirik yang diperoleh yaitu 60.12 sedangkan disiplin kerja tergolong tinggi dengan nilai rata-rata empirik yang diperoleh 40.22. dari hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

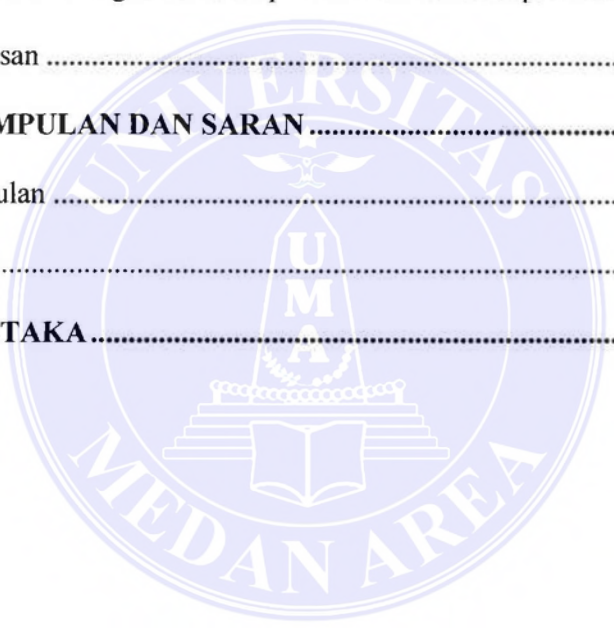
Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja pada Perawat PNS

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I.PENDAHULUAN.....	1
A. LatarBelakangMasalah	1
B. IdentifikasiMasalah.....	9
C. BatasanMasalah	9
D. RumusanMasalah.....	10
E. TujuanPenelitian	10
F. ManfaatPenelitian	10
BAB II.LANDASAN TEORI	12
A. Perawat.....	12
1. PengertianPerawat.....	12
B. DisiplinKerja.....	14
1. PengertianDisiplinKerja.....	14

2. Faktor-factoryangMempengaruhiDisiplinKerja.....	16
3. Aspek-aspekDisiplinKerja	21
4. Ciri-ciriDisiplinKerja	23
5. PelaksanaanDisiplinKerja	24
6. PelanggaranDisiplinKerja	25
C. Kompensasi	26
1. PengertianKompensasi	26
2. Faktor-factoryangMempengaruhiKompensasi.....	28
3. Aspek-aspekKompensasi	31
4. TujuanPemberianKompensasi.....	33
5. MetodeKompensasi	35
D. HubunganAntaraKompensasidenganDisiplinKerja	35
E. Kerangkakonseptual	38
F. Hipotesis	38
BAB.III METODE PENELITIAN	39
A. TipePenelitian	39
B. IndentifikasiVariabelPenelitian.....	39
C. DefinisiOperasionalVariabelPenelitian.....	39
D. Populasi, SampeldanTeknikPengambilanSampel	40
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Validitas Dan ReliabilitasAlatUkur	43
G. MetodeAnalisisData	45
BAB. IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. OrientasiKancahdanPersiapanPenelitian.....	48

1. OrientasiKancah	47
2. PersiapanPenelitian.....	47
a. PersiapanAdministrasi	48
b. PersiapanAlatUkur.....	48
C. PelaksanaanPenelitian	54
D. Analisis Data danHasilPenelitian	56
1. UjiAsumsi	56
2. HasilPerhitunganAnalisis Data	58
3. HasilPerhitungan Mean Hipotetikdan Mean Empirik.....	59
E. Pembahasan	61
BAB. V KESIMPULAN DAN SARAN	66
A. Kesimpulan	64
B. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	67



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit adalah suatu institusi pelayanan kesehatan dengan fungsi yang kompleks dengan padat pakar dan padat modal. Untuk melaksanakan fungsi yang demikian kompleks, rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang professional baik di bidang teknis medis maupun administrasi kesehatan. Salah satu tenaga di rumah sakit adalah perawat dengan pelayanan keperawatannya. Indikator keberhasilan rumah sakit yang efektif dan efisien adalah tersedianya sumber daya manusia yang cukup dengan kualitas yang tinggi, professional, sesuai dengan fungsi dan tugas setiap prosonil (Depkes, 2002).

Dimana salah satunya adalah pelayanan kesehatan yaitu perawat. dalam upaya pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan salah satu faktor penentu citra dan mutu rumah sakit, di samping itu tuntutan masyarakat terhadap pelayanan perawat yang bermutu semakin meningkat seiring dengan meningkatnya kesadaran akan hak dan kewajiban dari masyarakat. Kualitas pelayanan harus terus ditingkatkan sehingga upaya pelayanan kesehatan dapat mencapai hasil yang optimal (Nursalam, 2002)

Menurut Chitty (1997) Perawat adalah seseorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kewenangan untuk memberikan asuhan

keperawatan pada orang lain berdasarkan ilmu dan kiat yang dimilikinya dalam batas-batas kewenangan yang dimilikinya.

Perawat adalah seorang yang telah lulus pendidikan perawat baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 1239/MenKes/SK/XI/2001 tentang Registrasi dan Praktik Perawat pada pasal 1 ayat 1)

Maka dari itu sebagai seorang perawat harus memiliki seni dan ilmu yang berkaitan dengan pasien seutuhnya, tubuh, jiwa dan roh, membina kesehatan spiritual, mental dan fisik melalui penyuluhan dan peragaan (Gowan dalam Lumenta, 1989). Pada proses keperawatan sering kita melihat banyak perawat yang bersikap ramah kepada pasiennya, bersedia mendengarkan keluhan-keluhan pasien, membangun komunikasi yang efektif dengan pasien sehingga pasien merasa senang dengan pelayanan perawat tersebut. Hal ini sudah tentu berdampak baik bagi Rumah Sakit karena dengan sikap baik perawat dalam melayani pasien akan memotivasi pasien dan keluarganya untuk kembali menggunakan jasa layanan rumah sakit tersebut. Tindakan perawat dengan pelayanan seperti diatas telah banyak dan sering dilakukan perawat dalam proses penyembuhan pasien. (Gowan dalam Lumenta, 1989).

Menurut Beauchamp & Walters (1989) mengatakan bahwa yang seharusnya di lakukan seorang perawat terhadap tugasnya yaitu memperhatikan individu dalam konteks sesuai kehidupan klien, perawat harus memperhatikan klien berdasarkan kebutuhan significant dari klien. Namun di samping itu kita

sering melihat tindakan perawat yang kurang sabar bahkan tidak jarang berkata ketus dan bersikap kurang ramah dalam memberikan pengasuhan keperawatan kepada pasiennya.

Disebabkan karena kurang disiplinnya kerja perawat sehingga mempengaruhi sistem pelayanan di rumah sakit tersebut. Hasibuan (dalam Kharina, 2002), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu organisasi. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya. Ancaman dan sanksi hanya dapat mendisiplinkan karyawan untuk jangka pendek saja. Dalam jangka panjang disiplin harus dapat tumbuh dalam diri individu masing-masing, bukan tuntutan lembaga semata.

Menurut Terry (dalam Tohardi, 2002), disiplin merupakan alat pergerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Menurut Hodges (dalam Yuspratiwi, 1990) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitanya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Dari defenisi diatas berarti disiplin kerja bertujuan agar karyawan mengikuti berbagai standard dan aturan yang berlaku di perusahaan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Meskipun berbagai aturan telah dibuat tetapi masih ada dijumpai bentuk pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan para perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan berdasarkan hasil dari observasi dan wawancara kepada Pasien yang sedang berobat di rumah sakit dan Kepala Perawat Rumah Sakit. Berikut ini beberapa kutipan dari wawancara yang dilakukan peneliti, yaitu :

“Pasien”.Saya terkadang kesal terhadap pelayanan perawat disini bang dikarenakan mereka kurang ramah dalam melayani pasien disini bahkan mereka mau lebih mendahulukan keluarganya sendiri jika berobat dibandingkan pasien biasa padahal kami sudah antri nunggu giliran untuk di periksa oleh dokter. trus jika mencari infomasi dari mereka sering kali informasi tersebut kurang jelas salah satunya kejadian yang pernah saya alami yaitu menanyakan informasi tentang hasil foto rontgen saya kalau ditanya perawatnya slalu lemparkan tugas malah nyuruh tanyakan ke bagian pulmonologi padahal seharusnya itu menjadi tugas dan tanggung jawab perawat karena hasil pemeriksaan mereka yang mengantarkan ke bagian pulmonologi tersebut” (wawancara personal : rabu, 6 april 2016)

“Menurut Kepala Perawatnya kalau di liat dari kinerjanya masih ada beberapa para perawat yang melanggar aturan kerja antara lain datang terlambat ke tempat kerja pada jam pagi maupun malam, mengobrol pada saat jam kerja, izin tidak masuk kerja dengan alasan tidak jelas, dan bahkan pelayanan yg di berikan perawat pun kurang maksimal dengan alasan tugas mereka terlalu banyak padahal untuk menjaga agar tingkat disiplin kerja para perawat di rumah sakit ini baik telah diterbitkannya instruksi direktur wajib apel pagi dan siang dan wajib mengisi absensi dengan tepat waktu bagi pegawai yang bertugas, tetapi hasilnya masih jauh dari yang diharapkan”. (wawancara personal : rabu, 6 april 2016)

Kondisi seperti ini diperoleh peneliti berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada pasien dan kepala perawat. Dari kasus yang terjadi di Rumah Sakit RSUD Dr. Pirngadi Medan dapat disimpulkan bahwa ada bentuk ketidakdisiplinan kerja yang dilakukan perawat antara lain. Datang

terlambat ke tempat kerja pada jam pagi maupun malam, mengobrol pada saat jam kerja, izin tidak masuk kerja dengan alasan tidak jelas, dan bahkan pelayanan yg di berikan perawat pun kurang maksimal dengan alasan tugas mereka terlalu banyak.

Hal ini antara lain dikarenakan adanya keinginan perawat yang terhambat pemenuhannya, suasana hati, kondisi kesehatan yang kurang baik, status perawat yang berpengaruh terhadap besar kecilnya keinginan perawat untuk melaksanakan tugasnya dan kurang puasnya terhadap kompensasi yang diterimanya, sementara kebutuhan hidup sangat tinggi untuk memenuhi kebutuhan sendiri dan kebutuhan keluarga mereka, hal ini yang mempengaruhi perawat kurang loyal dalam bekerja. Pada umumnya perawat kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan kurang memberikan pelayanan yang optimal yang di sebabkan merasa kurang puasnya terhadap kompensasi yang mereka terima karena kompensasi yang di terima oleh perawat tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan perawat dan keluarga di karenakan kebutuhan hidup yang semakin meningkat belum lagi adanya ketidakadilan pemberian kompensasi yang diberikan. Tentu saja kondisi ini berdampak buruk bagi pasien maupun rumah sakit itu sendiri. Mungkin saja pada kesempatan lain ketika pasien atau keluarganya menderita sakit kembali, mereka enggan untuk menggunakan jasa rumah sakit tersebut karena mengingat pelayanan perawat yang kurang memuaskan (Gowan dalam Lumenta, 1989).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja salah satunya kompensasi. Tohardi (2002), mengemukakan bahwa kompensasi merupakan faktor terbesar dari penyebab disiplin kerja pada diri individu, dan hal ini terlihat

jelas bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan atau kelayakan atas balas jasa perusahaan untuk kerja mereka yang diberikan terutama dalam bentuk gaji.

Sedangkan kompensasi menurut Sihotang (2007) kompensasi adalah peraturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan.

Hal ini menguatkan bahwa kompensasi merupakan faktor terbesar dari penyebab disiplin kerja pada diri individu, dan hal ini terlihat jelas bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan atau kelayakan atas balas jasa perusahaan untuk kerja mereka yang diberikan terutama dalam bentuk gaji (Tohardi 2002)

Sehingga harapan seorang perawat terhadap kompensasi yang mereka peroleh dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari baik kebutuhan pribadi maupun kebutuhan keluarga yang layak ditengah masyarakat seperti yang dikemukakan oleh Maslow (1984), dimana aktualisasi diri tidak akan pernah tercapai kalau kebutuhan dasar tidak terpenuhi seperti makan, minum dan lain-lain jika kebutuhan dasar terpenuhi maka tingkat disiplin kerja akan lebih baik walaupun statusnya adalah sebagai perawat tetap, tetapi jika para perawat menganggap melalui pekerjaannya tidak mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang mereka inginkan maka ia tidak akan melaksanakan pekerjaannya.

Pendapat ini di kuatkan dari hasil wawancara pada perawat (rabu, 6 april 2016). Berikut ini beberapa kutipan dari wawancara yang dilakukan peneliti, yaitu:

“Kalau kompensasi yang kami terima dari hasil kerja kami berdasarkan masa kerja golongan. Dimana antara golongan yang satu dengan golongan yang lain gaji yang diterima berbeda dan dikelompokan lagi berdasarkan tingkat masa kerja, meskipun begitu kami tetap puas dengan kompensasi yang diberikan. Selain itu kompensasi yang kami peroleh berupa tunjangan keluarga yaitu dibagikan tiap akhir tahun berubah barang kebutuhan pokok misalnya gula, minyak goreng, dan sirup trus adanya tunjangan pensiun, pemberian insentif, dan tunjangan kesehatan. Tetapi ada kompensasi yang buat kami masih merasa kecewa karena masih ada ketidakadilan dalam pemberian kompensasi salah satunya masalah tunjangan kesehatan dimana, adanya ketidakadilan pembagian jasa medis dari badan penyelenggaraan jaminan sosial (BPJS) kesehatan tidak transparan dimana pegawai administrasi mendapatkan lebih banyak dibandingkan yang diterima perawat. Serta permasalahan baju dinas yang sudah empat tahun tidak diberikan sehingga para pegawai terpaksa membeli sendiri. Permasalah ini terjadi diakibatkan kurangnya anggaran pihak rumah sakit. Dan juga yang kami keluhkan yaitu masalah upah jika kami dapat jadwal jaga malam kami tidak memperoleh upah bonus untuk jaga malam hanya berupa makanan ringan yang disediakan (wawancara personal : rabu, 6 april 2016)

Berdasarkan Uraian fenomena diatas yang diperoleh peneliti dari hasil observasi dan wawancara pada tanggal 6 april 2016 maka diketahui bahwa perawat yang bekerja di rumah sakit pirngadi medan terutama perawat tetap (pns) nya, masih ada di jumpai yang kurang disiplin dalam bekerja antara lain. Datang terlambat ke tempat kerja pada jam pagi maupun malam, mengobrol pada saat jam kerja, izin tidak masuk kerja dengan alasan tidak jelas, dan bahkan pelayanan yg di berikan perawat pun kurang maksimal dengan alasan tugas mereka terlalu banyak. Tetapi tidak dengan kompensasi yang diterima perawat, kompensasi yang mereka terima cukup baik antara lain gaji pokoknya meskipun dalam pemberiannya tersebut ada perbedaan golongan dan masa kerja, tunjangan keluarga yang dibagikan tiap akhir tahun, gaji pensiun, isentif dan tunjangan

7

kesehatan. Tetapi ada pemberian kompensasi yang perawat terima membuat perawat masih merasa kecewa yaitu ketidakadilan pembagian jasa medis dari badan penyelenggaraan jaminan sosial (BPJS) antara pegawai administrasi dengan perawat tetap (pns), tidak adanya upah bonus jaga malam dan baju dinas yang sudah empat tahun tidak diberikan sehingga harus membelinya sendiri.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut Hubungan Antara Kompensasi Dengan Disiplin Kerja Pada Perawat PNS Di RSUD Dr. Pirngadi Medan.

B. Identifikasi Masalah

Penelitian akan meneliti kompensasi dengan disiplin kerja pada Perawat PNS di Rumah Sakit Pirngadi Medan. disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Berbicara mengenai disiplin kerja adapun faktor-faktor pendorong disiplin kerja yaitu: Besar kecilnya pemberian kompensasi, Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Tingkat disiplin kerja perawat tergantung pada kompensasi yang diberikan. Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh

organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya memfokuskan sampel penelitiannya pada Perawat Tetap di RSUD Dr. Pirngadi Medan. Peneliti membatasi masalahnya pada disiplin kerja karena sesuai dengan apa yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu disiplin kerja pada perawat tetap (PNS) yang berjenis kelamin perempuan yang sudah menikah.. Meskipun disiplin kerja dapat dipengaruhi banyak faktor, tetapi dalam penelitian ini peneliti hanya membatasi pada faktor yaitu kompensasi.

D. Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan diatas maka penelitian membuat rumusan masalah untuk mengetahui dan menguji secara empiris apakah ada hubungan antara disiplin kerja dengan kompesasi pada Perawat PNS di RSUD Dr. Pirngadi Medan.

E Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan pemberian kompensasi pada perawat PNS di RSUD Dr. Pirngadi Medan.

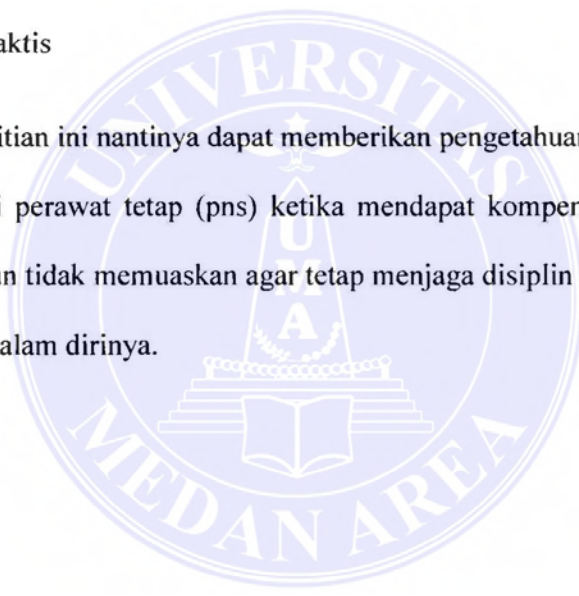
F Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberi masukan bagi ilmu psikologi terutama psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan disiplin kerja. dan kiranya hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk menjadi referensi penelitian berikutnya yang berkaitan dengan kompensasi dan disiplin kerja pada perawat tetap.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini nantinya dapat memberikan pengetahuan dan informasi yang berguna bagi perawat tetap (pns) ketika mendapat kompensasi baik yang memuaskan maupun tidak memuaskan agar tetap menjaga disiplin kerja dan dapat menjadi motivasi dalam dirinya.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Perawat

1. Pengertian Perawat

Perawat adalah salah satu tenaga medis yang paling banyak berinteraksi dengan pasien secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Wachid (dalam Leylyisah, 2009) pengertian perawat juga dapat dilihat dalam keputusan menteri kesehatan nomor 1239/Menkes/SK/XI/2001 tentang registrasi dan praktik perawat maka pada pasal I ayat 1 yang berbunyi perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan perawat baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undang yang berlaku. Jadi dari pengertian perawat tersebut dapat diartikan bahwa seseorang dapat dikatakan perawat dan bertanggung jawab sebagai perawat jika yang bersangkutan dapat membuktikan bahwa dirinya telah menyelesaikan pendidikan perawat. Dengan kata lain orang yang disebut perawat bukan dari keahlian turun temurun, melainkan melalui pendidikan perawat.

Pelayanan keperawatan merupakan bantuan yang diberikan karena adanya kelemahan fisik dan mental, keterbatasan pengetahuan serta kurangnya kemampuan menuju kemampuan melaksanakan kegiatan hidup sehari-hari secara mandiri. Berdasarkan perkembangan keperawatan yang dimulai dari adanya panggilan kemanusiaan menjadi sifat profesional, tindakan yang dulu bersifat intuisi kini memerlukan keahlian. Sesuai perkembangan keperawatan maka terjadi

pula pergeseran peran dan fungsi perawat yang semula hanya berperan sebagai pengunjung rumah, sebagai pembantu teknik pengobatan menjadi tenaga professional (Wardhono, 1998). Melalui seminar proposal keperawatan (dalam Nursalam, 2002) dirumuskan pengertian keperawatan yaitu suatu bentuk pelayanan professional sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan yang meliputi aspek biopsikososio-spritual yang komprehensif ditunjukkan kepada individu, keluarga maupun masyarakat yang sehat, ataupun sakit yang mencakup siklus hidup manusia.

Menurut Iismidar (2001) mengatakan perawat adalah semua yang terpusat pada seni dan panggilan perawat yang di pandang sebagai suatu proses yang sangat mengandalkan keterampilan fisik dan kontak fisik langsung maupun tidak langsung dengan pasien maupun dengan lingkungan. Indang (2001) mengatakan konsep keperawatan adalah sebuah gagasan khususnya tentang substitusi peran keibuan seorang perawat yang disebut dengan peran *mother surrogate*, artinya peran seorang perawat dalam memberikan pelayanan adalah sebagai pengganti ibu.

Sistem pelayanan rumah sakit sangat mempengaruhi dan memberikan perawatan pada pasien. Menurut Lamitang (2003), pelayanan perawat rumah sakit adalah suatu keseluruhan dari aktivitas-aktivitas profesional di bidang pelayanan kuratif bagi manusia atau aktivitas medis untuk kepentingan orang lain dan untuk kepentingan pencegahan. Sedangkan Hanafiah (1997), mengemukakan pelayanan keperawatan rumah sakit merupakan pengenalan tiga bagian proses keperawatan yaitu :

- a. Menemukan kebutuhan pasien akan pertolongan
- b. Memberikan pertolongan yang dimaksud
- c. Mengabsakan bahwa pertolongan itu memang dibutuhkan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian perawat yaitu orang yang telah lulus di bidang pendidikan keperawatan baik di dalam maupun diluar negeri sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan tugasnya untuk membantu orang yang lagi sakit maupun menemukan kebutuhan pasien.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Di dalam kehidupan sehari-hari, di mana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup diantara individu-individu lain, dimana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain,

disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan di punyainya disiplin kerja baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Disiplin dalam arti yang positif seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli berikut ini. Hodges (dalam Yuspratiwi, 1990) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitanya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Niat untuk menaati peraturan menurut Suryohadiprojo (1989) merupakan suatu kesadaran bahwa tanpa disadari unsur ketaatan, tujuan organisasi tidak akan tercapai. Hal itu berarti bahwa sikap dan perilaku didorong adanya control diri yang kuat. Artinya sikap dan perilaku untuk menaati peraturan organisasi muncul dari dalam dirinya.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Terry (dalam Tohardi, 2002), disiplin merupakan alat pergerakan karyawan agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus

dusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Menurut Latainer (dalam Sutrisno, 2009), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manejer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

a. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang

diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

b. Ada tidaknya Keteladanan Pimpinan dalam Perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka sipemimpin tidak akan masuk kerja terambat dari waktu yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera

pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal; yang serupa.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

Sedangkan menurut Kurt Lewin Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku jika dilihat dari interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional).

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

Perubahan sikap ke dalam perilaku terdapat 3 tingkatan menurut Kelman (Brigham, 2003).

1. Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat disiplin kerja tidak tampak. Contoh: Pengendara sepeda motor hanya memakai helm jika ada polisi. Karyawan tidak akan mengambil sisa bahan produksi jika ada mandor. Jika tidak ada mandor, sisa bahan akan lenyap.

2. Disiplin karena identifikasi

Kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi adalah adanya perasaan kekaguman atau penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figure yang dihormati, dihargai dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan karena menghormati aturan tersebut tetapi lebih disebabkan keseganan pada atasannya. Karyawan merasa tidak enak jika tidak menaati peraturan.

Penghormatan dan penghargaan karyawan pada pemimpin dapat disebabkan karena kualitas kepribadian yang baik atau mempunyai kualitas profesional yang tinggi di bidangnya.

3. Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan telah mempunyai disiplin diri. Misalnya: Walaupun dalam situasi yang sepi di tengah malam hari ketika ada lampu merah, si sopir tetap berhenti.

b. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakatin dilanggar, maka rusaklah aturan tersebut.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kedisiplinan yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan, faktor kepribadian dan faktor lingkungan

3. Aspek-aspek Disiplin Kerja

Adapun menurut Rivai (dalam Harahap, 2011), aspek-aspek disiplin kerja terdiri dari :

- a. Konsekuensi : bertanggung jawab atas segala kewajiban yang sudah diputuskan oleh perusahaan
- b. Konsisten : memegang sepenuh hati dan berjanji melaksanakan tugas yang harus diemban secara taat yang telah ditetapkan oleh sekelompok orang atau badan yang terkait satu wadah kerjasama untuk pencapaian tujuan tertentu.
- c. Taat asas: sebuah sikap loyal dan tunduk terhadap aturan-aturan yang ditetapkan perusahaan.
- d. Tanggung jawab : sikap yang tindakan seseorang di dalam menerima sesuatu sebagai amanah.

Sedangkan menurut Saydam (dalam Harahap, 2011) aspek-aspek disiplin kerja adalah:

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat, gairah kerja dan inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan

- c. Besarnya tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktifitas karyawan

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ada berbagai aspek-aspek yang mempengaruhi disiplin kerja adalah : konsekuensi, konsisten, taat asas, tanggung jawab, tingginya rasa kepedulian karyawan, tingginya semangat, besarnya tanggung jawab karyawan, berkembangnya rasa solidaritas tinggi, meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan.

4. Ciri-ciri Disiplin Kerja

Lateiner (dalam Harahap, 2011) mengemukakan ciri-ciri disiplin kerja, yaitu :

- a. Datang ke kantor dengan teratur dan pada teratur
- b. Berpakaian serba baik pada tempatnya
- c. Menggunakan bahan-bahandan perlengkapan dengan hati-hati
- d. Menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan
- e. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan.

Sedangkan menurut Gouzali Saydam (dalam harahap, 2011) cirri-ciri disiplin kerja adalah

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ada berbagai ciri-ciri yang mempengaruhi disiplin kerja adalah : Datang ke kantor dengan teratur dan pada teratur, Berpakaian serba baik pada tempatnya, Menggunakan bahan-bahandan perlengkapan dengan hati-hati, Menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan, Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan.

5. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, dimana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efesien dengan senang hati. kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan

yang terdapat di balik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan (Tohardi, 2002)

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain
4. peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Dari uraian diatas pelaksanaan disiplin kerja adalah : peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat, peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan, peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dala organisasi dan sebagainya.

6. Pelanggaran Disiplin Kerja

Pelanggaran disiplin kerja adalah setiap ucapan dan perbuatan karyawan yang melanggar ketentuan atau aturan disiplin kerja karyawan baik yang

dilakukan diluar maupun didalam jam kerja. Sedangkan hukuman disiplin merupakan hukuman yang dijatuhkan pada yang melanggar peraturan disiplin kerja karyawan.

Adapun tingkat dan jenis hukuman disiplin kerja karyawan dapat dibedakan menjadi 3 yaitu :

- a. Hukuman disiplin ringan
- b. Hukuman disiplin sedang
- c. Hukuman disiplin berat

Untuk memudahkan pelaksanaannya, maka terdapat beberapa pedoman dalam memperhatikan tindakan kedisiplinan, antara lain :

1. Pendisiplinan hendaknya dilakukan secara pribadi
2. Pendisiplinan haruslah bersifat membangun
3. Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera
4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan
5. Pimpinan tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen

Dengan adanya pedoman tersebut tentunya seseorang pimpinan akan dapat lebih mengarahkan tindakannya terhadap karyawan disamping itu pula teladan pimpinan tentunya akan lebih mendorong karyawan untuk mentaati semua

peraturan yang berlaku pada organisasi atau perusahaan (Heidracjman Ranuprandojo dan Suad Husnan, 1985) Dari uraian diatas pelanggaran disiplin kerja adalah : Hukuman disiplin ringan, Hukuman disiplin sedang, Hukuman disiplin berat

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Wilson Bangun (2012) mengemukakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki.

Schuler dan Jackson (dalam Wilson, 2012) kompensasi langsung adalah berupa perlindungan umum (jaminan sosial, pengangguran, dan cacat), perlindungan pribadi (berupa pensiun, tabungan, pesangon tambahan, asuransi) , bayaran tidak masuk kantor (berupa : pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan, acara pribadi, masa istirahat, hari libur nasional), dan tunjangan siklus hidup (berupa : bantuan hukum, perawatan orang tua, perawatan anak, program kesehatan, konseling, penghasilan dan biaya pindah).

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Sastrohadiwiryono (dalam Priansa, 2014) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Werther dan Davis (1996) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Jika di kelolah dengan baik, maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi atas balas jasa perusahaan terhadap karyawan yang berupa gaji, upah maupun fasilitas atau sarana yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, atas pengorbanan waktu, tenaga, pikiran dan jasa-jasa karyawan yang diberikan kepada perusahaan.

2. Faktor.faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (dalam Priansa, 2014) adalah

a. Permintaan dan penawaran.

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

b. Kemampuan dan Kesediaan Organisasi

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

c. Serikat Buruh

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

d. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya Upah Minimum Regional (UMR). Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya kompensasi bagi pegawai.

e. Biaya Hidup.

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi relative kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

f. Posisi Jabatan Pegawai.

Pegawai yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima kompensasi lebih besar. Sebaliknya pegawai ang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang

mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan kompensasi yang lebih besar.

g. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka kompensasi akan lebih besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, pegawai yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat kompensasinya kecil.

h. Kondisi Perekonomian Nasional.

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran (unemployment)

i. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (financial, keselamatan) yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (financial, kecelakaannya) kecil, tingkat kompensasinya lebih besar daripada pekerjaan kuli angkutan barang.

Sedangkan menurut Tohardi (dalam Sutrisno Edy, 2009) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi yaitu :

1. Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

2. Kemampuan untuk membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi di atas kemampuan yang ada.

3. Kesiediaan untuk membayar

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke perusahaan rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

Dari uraian di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah permintaan dan penawaran, kemampuan dan kesiediaan organisasi, serikat buruh, pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres, biaya hidup, posisi jabatan pegawai, pendidikan dan pengalaman kerja, kondisi perekonomian nasional, jenis dan sifat pekerjaan, produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesiediaan untuk membayar, penawaran dan permintaan tenaga kerja.

3. Aspek-Aspek Kompensasi

Aspek kompensasi secara garis besar menurut Nawawi & Rivai (dalam Priansa, 2014)

a. Kompensasi Langsung

Penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, bonus, dan insentif yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Pemberian bagian keuntungan/ manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

Sedangkan menurut Michael dan Harold (dalam priansa, 2014) ada jenis aspek kompensasi yaitu:

1. Kompensasi Material.

Bentuk kompensasi material tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus, dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (physical reinforce), misalnya fasilitas parker, telepon, dan ruang kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan.

2. Kompensasi sosial.

Berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya status, pengakuan sebagai ahli di bidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan , rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambilan keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan organisasi.

3. Kompensasi Aktivitas.

Merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu, bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa kekuasaan yang dimiliki seorang pegawai untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan rutusnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja.

Dari uraian diatas aspek-aspek kompensasi adalah : kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, insentif, kompensasi material, kompensasi sosial, kompensasi aktivitas.

4. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2007) sebagai berikut:

a. Ikatan kerjasama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja yang formal antara majikan dan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai perjanjian yang telah disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial atau egoistiknya, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

c. Pengadaan efektif

Jika kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turn over relative kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat karyawan

Dengan program kompensasi yang baik, maka pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat ditangani.

Dari uraian diatas tujuan pemberian kompensasi adalah : ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat karyawan dan pengaruh pemerintah.

5. Metode Kompensasi

Ada dua metode kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan sebagai berikut:

a. Metode tunggal

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah dari pendidikan formal yang di miliki karyawan.

b. Metode jamak

Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan formal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti ada. Ini terdapat pada perusahaan perusahaan swasta yang didalamnya masih sering terdapat diskriminasi.

D. Hubungan Antara Kompensasi Dengan Disiplin Kerja

Menurut Bagi Beach (dalam Siagian, 2002), disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan. Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang

ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Singodimedjo (2002), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Panggabean (dalam Sutrisno Edy 2009), mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Pada prinsipnya, pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan.

Menurut Handoko (1992), yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti : dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier.

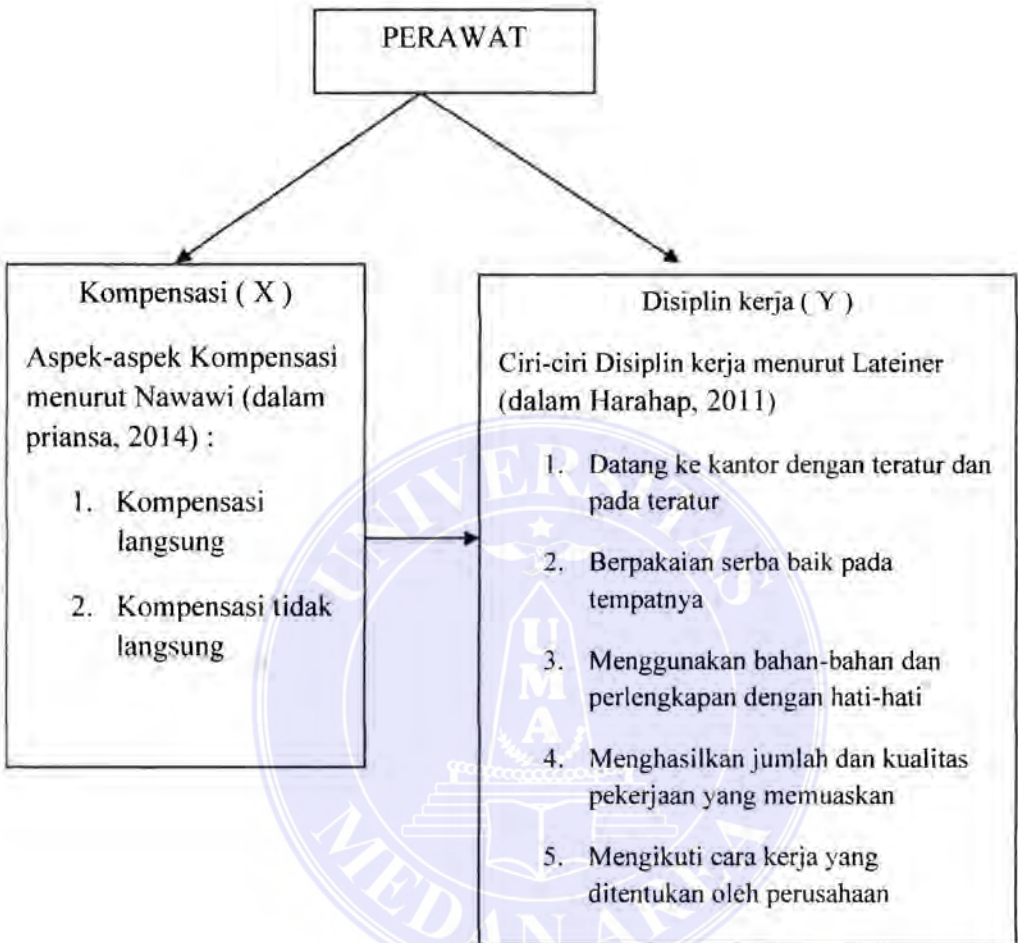
Kompensasi merupakan faktor terbesar dari penyebab disiplin kerja pada diri individu, dan hal ini terlihat jelas bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan atau kelayakan atas balas jasa perusahaan untuk kerja mereka yang diberikan terutama dalam bentuk gaji. Dan disiplin kerja dikatakan baik apabila sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada

dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Tohardi, 2002 , Handoko, 1992 , Bagi Beach)

Berdasarkan dari beberapa teori menurut para ahli diatas bahwasannya disiplin kerja mempengaruhi kompensasi. Dan disiplin kerja tersebut dapat di lihat dari kinerja para perawat apakah perawat benar-benar melakukan pekerjaannya dengan baik dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya, maka dari itu untuk meningkatkan disiplin kerja perawat adalah dengan memberikan kompensasi. Karena dengan adanya kompensasi yang diberikan karyawan akan mendapatkan rasa penghargaan diri, tambahan penghasilan dan sebagainya. Melalui pemberian kompensasi itu pulak diharapkan disiplin kerja, produktivitas kerja, dan loyalitas kerja meningkat (Jurnal Organisasi dan Manajemen, 2012)

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan akan semakin tinggi pula disiplin kerja perawat dalam bekerja.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis di atas, maka dapat diperoleh sebuah hipotesa penelitian bahwa ada hubungan kompensasi dengan disiplin kerja pada perawat PNS di RSUD Dr. Pirngadi Medan. Dengan asumsi semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi disiplin kerja sebaliknya semakin rendah kompensasi maka semakin rendah disiplin kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

Pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan diuraikan mengenai tipe penelitian, indentifikasi variabel penelitian, defenisi operasional, subjek penelitian, alat pengumpulan data, dan teknik analisis data.

A. Tipe Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai suatu penelitian yang menggunakan alat bantu statistik sebagai paling utama dalam memberikan gambaran atas suatu peristiwa atau gejala, baik statistik deskriptif maupun inferensial. Menurut sugiyono (2005), penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan maksud memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan.

B. Indentifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, terdiri dari :

1. Variabel bebas (X) : Kompensasi
2. Variabel terikat (Y) : Disiplin Kerja

C. Defenisi Operasional

1. Kompensasi (X)

Kompensasi merupakan sesuatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya karena pengorbanan waktu, jasa, tenaga dan pikiran yang

telah diberikan kepada perusahaan. Sehingga perusahaan sudah sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi upah yang setimpal dengan kinerjanya yang dikemukakan Nawawi (dalam priansa, 2014).

2. Disiplinan Kerja (Y)

Disiplinan merupakan suatu kondisi atau sikap hormat dan patuh yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan-peraturan yang telah di tetapkan perusahaan, agar para karyawan tidak melanggarnya dan kinerjanya jauh lebih baik yang dikemukakan oleh Rivai(dalam Harahap, 2011)

D. Populasi Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi Penelitian

Penelitian selalu berhadapan dengan masalah sumber data yang disebut populasi dan sampel penelitian. Sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data dapat diperoleh (Arikunto,2010). Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat PNS di RSUD Dr.Pirngadi Medan dengan jumlah perawat 433 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008). Besarnya anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik – teknik tertentu agar kesimpulan yang berlaku untuk populasi dapat dipertanggungjawabkan. sedangkan menurut Arikunto (2010) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi. Sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat wanita dan yang memenuhi kriteria serta bersedia menjadi subjek penelitian sebanyak 50 orang perawat tetap (PNS)

3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Arikunto (2010), sampel adalah wakil populasi yang diteliti. Dalam menentukan jumlah sampel Arikunto (2010), menjelaskan apabila subjek kurang dari 100 lebih baik di ambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Tetapi jika subjek diatas 100 orang, maka dapat diambil antara : 10%-15% atau 20%-25% atau lebih.

Berdasarkan teori yang dikemukakan Arikunto (2010) menjelaskan jika jumlah subjek penelitian lebih 100, maka sampel dapat diambil 10% atau lebih tergantung dari pada keadaan. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2008).

Adapun ciri-ciri sampel sebagai berikut:

1. Perawat tetap (PNS) wanita
2. Usia 25-45 tahun
3. Sudah Menikah
4. Masa kerja 5-25 tahun

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala yaitu skala Pemberian kompensasi dan format observasi disiplin kerja dengan menggunakan skala yang dibuat sendiri oleh penulis agar dapat mengungkapkan aspek-aspek psikologis yang ingin diketahui.

1. Form Observasi Disiplin Kerja

Form observasi disiplin kerja disusun berdasarkan cirri-ciri yang dikemukakan Lateiner (2011) yaitu: datang ke kantor dengan teratur dan pada teratur, berpakaian serba baik pada tempatnya, menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan. Form observasi ini disusun dengan menggunakan skala Guttman yaitu skala pengukuran dengan menggunakan dua alternative pilihan jawaban yang tegas, yaitu : “ya atau tidak”

2. Skala kompensasi

Skala kompensasi dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek pemberian kompensasi yang dikemukakan oleh Nawawi & Rivai (2005) yaitu :

a. Kompensasi Langsung

Penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, bonus dan insentif yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

b. Kompensasi tidak langsung

Pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

Skala kompensasi ini menggunakan skala Guttman yaitu pengukuran dengan tipe jawaban yang tegas, yaitu “ya atau tidak”. Skala Guttman dapat dibuat dalam bentuk pilihan dengan jawaban skor tertinggi adalah dua dan terendah adalah satu. Misalnya untuk jawaban setuju diberi skor 2 dan tidak setuju diberi skor 1

F. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas item

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkah – tingkah kevalid dan atau kesahihan sesuatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto,2010).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah Analisis *Product Moment* dari Pearson, yakni dengan mendeklamasikan antara skor yang diperoleh pada masing – masing aitem dengan skor alat ukur. Skor total adalah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item korelasi antara skor item dengan skor total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu, maka derajat korelasi dapat dicari dengan menggunakan koefisien dari pearson dengan menggunakan validitas sebagai berikut :

Keterangan :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left[\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N} \right) \left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N} \right) \right]}}$$

r_{xy} : Koefisien korelasi anantara variabel x (skor subjek setiap item) dengan variabel x

$\sum xy$: Jumlah dari hasil perkalian antara variabel y (total skor subjek dari seluruh item) dengan variabel y .

$\sum X$: Jumlah skor seluruh tiap item x

$\sum Y$: Jumlah skor seluruh tiap item y.

N : Jumlah Subjek

2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Analisis reabilitas skala jasa kompensasi dan format observasi disiplin kerja dapat dipakai metode *Alpha Cronbach's* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_p^2}{\sum \sigma^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas instrument

k : Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$: Jumlah varian butir

σ^2 : Varian total

G. Metode Analisis Data

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis *Product Moment*, dengan tujuan utama penelitian ini yakni ingin melihat apakah ada hubungan antara kompensasi dengan disiplin kerja pada perawat tetap (pns). Untuk tujuan ini, dilakukan pengukuran empirik dengan menggunakan uji statistik korelasi *Product Moment* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left[\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N} \right) \left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N} \right) \right]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek setiap item) dengan variabel x.

$\sum xy$: Jumlah dari hasil perkalian antara variabel y (total skor subjek dari seluruh item) dengan variabel y .

$\sum x$: Jumlah skor seluruh tiap item x

$\sum y$: Jumlah skor seluruh tiap item y.

$\sum x^2$: Jumlah kuadrat skor x

$\sum y^2$: Jumlah kuadrat skor y

N : Jumlah Subjek

Sebelum data dianalisis dengan teknik korelasi *Product Moment* maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi :

- a. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel tergantung.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berpedoman pada hasil – hasil yang telah diperoleh dan melalui pembahasan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan hal – hal sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan, dimana $r_{xy} = 0.687$; $p = 0.000 < 0,010$. Artinya semakin Tinggi Kompensasi, maka semakin Tinggi Disiplin Kerja. Sebaliknya, semakin rendah kompensasi maka tingkat disiplin kerja semakin rendah. Dari hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.
2. Sumbangan yang diberikan oleh variabel kompensasi dengan disiplin kerja adalah sebesar 47.2 % maka terlihat bahwa masih terdapat 52.8 % pengaruh dari faktor – faktor lain terhadap disiplin kerja. Faktor lain tersebut adalah yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan, faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

Secara umum pemenuhan kompensasi yang di berikan kepada perawat Rumah Sakit Pirngadi Medan tergolong tinggi, sebab nilai – nilai rata empirik yaitu 60.12 lebih besar dari nilai rata – rata hipotetik yaitu 52.5 dengan selisih

yang melebihi nilai SD atau SB yang besarnya 5.298. Selanjutnya untuk variabel Disiplin Kerja, diketahui bahwa Perawat di Rumah Sakit Pirngadi Medan memiliki Disiplin Kerja yang tergolong tinggi, sebab nilai rata – rata empirik yang diperoleh yaitu 40.22 lebih besar dari nilai rata – rata hipotetik yaitu 34.5 dengan selisih yang melebihi nilai SD atau SB yang besarnya 3.340

B. Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dibuat, maka hal – hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Subjek

Sejalan dengan hasil penelitian ini diharapkan kepada perawat agar tetap menjaga dan meningkatkan disiplin kerja supaya perawat dapat memberikan pelayanan yang sangat baik kepada pasien yang mau berobat.

2. . Bagi Rumah Sakit Pirngadi Medan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa Disiplin Kerja perawat tergolong tinggi yang disebabkan pemberian kompensasi yang tinggi juga, maka disarankan kepada pihak rumah sakit agar dapat menjaga kestabilan atau meningkatkan kompensasi perawat sehingga disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Pirngadi Medan tetap dijaga dengan baik dan dapat ditingkatkan menjadi menjadi sangat baik.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Disarankan peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk meneliti faktor – faktor yang lain yang berhubungan dengan disiplin kerja tersebut antara lain adalah yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian



DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, Maristiana.(2012). *Hubungan Kompensasi dengan Disiplin Kerja Karyawan*. Bandar Lampung : <http://google.com>
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga
- Brigham, J.C. 1994. *Social Psychology*. Edisi 2. New York : Harper Collins Publishers
- Handoko T, Hani, 1994, *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Liberty.
- Harahap, Gustina. (2011). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kualitas Pelayanan pada Karyawan PDAM TIRTANADI CABANG TUASAN*, Skripsi (Tidak diterbitkan), Medan Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Priansa. J (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Lumenta, B. 1989. *Perawat Citra, Peran dan Fungsi*. Yogyakarta : Penerbit Kanisius.
- Mangkunegara, AP, (2005) *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Maslow, A.H. 1984. *Motivasi dan Kepribadian*. Seri Manajemen. No 104. Jakarta : Gramedia
- Ranupradojo Heidracjman. 1985. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Bandar Lampung : <http://google.com>
- Rivai, V, (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Press
- Saydam, G, (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*, Jakarta : Krina Prima Persada
- Sihotang, Leylyсах. (2009). *Hubungan Religiusitas dengan Kualitas Pelayanan Perawat di RS. SANTA ELISABETH MEDAN*, Skripsi (Tidak diterbitkan). Medan Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif cetakan dan R&D ke-17*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana-prenada Media group

Suryohadioprojo, S. 1989. *Peranan Kepemimpinan dalam Menegakkan Disiplin Masyarakat Dalam Analisis CSIS*. No. 4. Tahun XVIII. Juli-Agustus 1989. Jakarta: Centre for Strategis and Internasional Studies

Yuspratiwi, I. 1990. Hubungan antara Locus of Control dengan Disiplin kerja Wiraniaga pada Wiraniaga Obat-obatan di DIY. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.

