

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Perawat**

##### **1. Pengertian Perawat**

Menurut Lumetha (dalam Haryanto, 2008) perawat adalah individu yang melakukan tugas dalam memberikan pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan ialah kegiatan mikrososial yang berlaku antara pranata atau lembaga dengan suatu populasi tertentu, masyarakat, atau komunitas, yang tujuannya adalah memenuhi kebutuhan individu atau masyarakat untuk mengatasi, menetralisasi atau menormalisasi atas semua penyimpangan terhadap keadaan medis normatif.

Menurut Haryanto (2008) perawat sebagai suatu profesi merupakan bagian dari tim kesehatan yang bertanggung jawab membantu klien sebagai individu, keluarga, dan masyarakat, baik dalam kondisi sehat maupun sakit. Pemberian bantuan ditunjukkan untuk pemenuhan kebutuhan dasar klien guna tercapainya dan dipertahankannya kondisi sehat yang optimal.

Dapat disimpulkan bahwa perawat adalah profesi yang difokuskan pada perawatan individu, keluarga dan masyarakat sehingga mereka dapat mencapai, memepertahankan, atau memulihkan kesehatan yang optimal dan kualitas hidup dari lahir sampai mati.

##### **2. Peran Perawat**

Menurut Amelia (2013) keperawatan memiliki peran-peran pokok dalam pelayanan kesehatan. Peran keperawatan merupakan tingkah laku yang

diharapkan oleh para pasien dan masyarakat luas terhadap perawat dengan proses dalam sistem. Peran tersebut antara lain:

- a. Meyakinkan bahwa perusahaan memenuhi peraturan dan perundangan.
- b. Mengembangkan program *surveillance* kesehatan.
- c. Melakukan koordinasi untuk kegiatan promosi kesehatan dan fitness kepada masyarakat luas.
- d. Melakukan konseling.
- e. Melakukan penilaian bahaya potensial kesehatan dan keselamatan di tempat kerja.
- f. Mengelola pelayanan kesehatan, termasuk merencanakan, mengembangkan, dan menganalisis program pembiayaan, *staffing* serta administrasi umum.
- g. Melakukan kegiatan yang ditunjuk kepada pencegahan dan pengobatan penyakit.
- h. Melaksanakan perintah dokter yang sah dalam rangka penyembuhan penyakit dan penyebabnya.
- i. Mengawasi pasien, memformulasikan, dan merevisi rencana keperawatan secara terus menerus tergantung pada kondisi dan kemampuan pasien.
- j. Mengawasi segala pihak yang ikut merawat pasien dan mempertimbangkan kemampuan mereka dalam merawat.

## **B. Motivasi Kerja**

### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari bahasa Latin “*Mover*” yang berarti dorongan daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata

“*Movere*” dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan “*Motivation*” yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan. Secara harafiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Pegawai bekerja karena memiliki motif. Motif tersebut terkait dengan maksud atau tujuan yang ingin diraihnya. Pada umumnya, motif utama pegawai untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghargaan.

Menurut Priansa (2014), motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya serta proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Couter (dalam Priansa, 2014) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Sedangkan menurut Vroom (dalam Priansa, 2014) menyatakan bahwa motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki.

Kreitner dan Kinicki (dalam Priansa, 2014) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah proses psikologis yang ditampilkan melalui perilaku. Sedangkan menurut Wood (dalam Priansa, 2014) menyatakan bahwa motivasi kerja menggambarkan kekuatan individu yang menjelaskan bagaimana tingkat, arah, serta upaya yang dilakukannya.

Menurut Pinder (dalam Robbin, 2009) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari



luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Menurut Sunyoto (2013), motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Kemudian menurut (Martoyo, 2007) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Sedangkan menurut (Siagian, 2001) motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau rela dan mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagi sasaran organisasi yang telah ditentukan.

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah perilaku dan kesediaan yang mendorong seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

## **2. Teori-Teori Motivasi Kerja**

Teori motivasi menurut Sutrisno (2009) yaitu:

### **1. Teori motivasi kerja Frederick W. Taylor**

Teori motivasi konvensional ini termasuk *content theory*, Karen F. W. Taylor memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras. Dengan teori ini dapat disebutkan bahwa seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan. Oleh karena itu, seorang pemimpin haruslah berusaha memberikan imbalan berbentuk

materi, agar bawahannya bersedia diperintah melakukan pekerjaan yang telah ditentukan. Jika besar imbalan ini bertambah, maka intensitas pekerjaan pun akan dapat dipacu. Jadi, dalam teori ini pemberian imbalan yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

## 2. Teori hierarki motivasi Abraham H. Maslow

### a. Kebutuhan fisiologis.

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan psikologis (*physiologis needs*), yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong orang untuk mengerjakan suatu pekerjaan, karena dengan bekerja itu ia mendapat imbalan (uang, materi) yang akan digunakan untuk pemenuhan kebutuhannya tadi.

### b. Kebutuhan keselamatan dan perlindungan.

Setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan ini akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi.

### c. Kebutuhan hubungan sosial.

Kebutuhan sosial yang sering pula disebut dengan sosial *needs*, atau *affiliation needs*, merupakan kebutuhan tingkat ketiga dari Maslow. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri.

d. Kebutuhan pengakuan.

Penerapan pengakuan atau penghargaan diri ini biasanya terlihat dari kebiasaan orang untuk menciptakan simbol-simbol, yang dengan simbol itu kehidupannya dirasa lebih berharga. Dengan simbol-simbol itu ia merasa bahwa statusnya meningkat, dan dirinya sendiri disegani dan dihormati orang.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam kondisi ini seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal di tempat masing-masing.

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2009), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja motivasi kerja, yaitu:

1. Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan



kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil. Perbedaan tingkat KFM akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda. Bila perusahaan tidak tanggap terhadap fluktuasi biaya hidup dalam menetapkan kompensasi akibatnya tentu dapat dibayangkan, akan terjadi pergolakan dalam perusahaan, berkembangnya rasa puas, atau pemogokan pekerja untuk menuntut kenaikan upah. Situasi demikian dapat membahayakan keberadaan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempertimbangkan dan selalu menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikannya dengan tingkat biaya hidup yang berlaku di daerahnya.

## 2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Dewasa ini transportasi semakin lancar, arus informasi tidak mungkin dapat dibendung lagi. Termasuk informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk macam kegiatan yang sama, cepat diketahui. Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, jika tingkat kompensasi yang diberikan terlampaui tinggi, juga membawa dampak buruk, karena seolah-olah perusahaan menutup mata terhadap tingkat kompensasi rata-rata yang berlaku. Untuk meniadakan hal negatif seperti ini, maka perusahaan perlu selalu melakukan studi banding dalam menentukan tingkat kompensasi yang sedang berlaku di perusahaan-perusahaan lain, agar karyawan dan perusahaan tidak ada yang dirugikan.

### 3. Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Bila karyawan bekerja dengan baik, maka kinerja perusahaan juga tinggi, sehingga perusahaan dapat membayar kompensasi lebih besar kepada karyawan.

### 4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentukan akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Adapun pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran, akan mendapat imbalan kompensasi yang lebih rendah.

### 5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) para karyawan. Bila hal ini tidak dilaksanakan, maka perusahaan ini akan termasuk perusahaan yang tidak dilaksanakan, maka perusahaan ini akan termasuk perusahaan yang tidak memenuhi peraturan



pemerintah. Realitanya banyak perusahaan yang tidak mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam hal pemberian kompensasi pada para karyawan. Oleh karena itu, sangat diperlukan peranan serikat pekerja sebagai jembatan antara karyawan dengan perusahaan. Di sini letak kaitan pemberian kompensasi seharusnya memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### 6. Peranan serikat buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting. Ia akan dapat menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan. Supaya tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan, maka peran serikat pekerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan karyawan. Para karyawan pun akan merasa terjamin kepentingan mereka, bila keberadaan serikat pekerja itu benar-benar terasa turut memperjuangkan kepentingannya dan tidak hanya sebagai tameng penjaga kepentingan perusahaan.

Sedangkan menurut Priansa (2014), faktor-faktor motivasi kerja yaitu terdiri dari:

##### 1. Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.

##### 2. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

### 3. Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan perjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada diantara lingkungan pekerjaan yang dominan pria.

### 4. Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

### 5. Cita-cita atau Aspirasi

Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai.

### 6. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya piker, dan fantasi.

### 7. Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai.

### 8. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai.

### 9. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-

kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional.

#### 10. Upaya Pimpinan Memotivasi Pekerjaan

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai. Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja terdiri dari tingkat biaya hidup, tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain, tingkat kemampuan perusahaan, jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, peraturan perundang-undangan, peranan serikat buruh, keluarga dan kebudayaan, konsep diri, jenis kelamin, kondisi lingkungan, unsure dinamis dalam perusahaan, dan upaya pimpinan memotivasi pekerjaan.

#### 4. Karakteristik Motivasi Kerja

Luthans (dalam, Priansa 2014) mengemukakan 5 karakteristik motivasi kerja, yaitu:

1. Kebutuhan akan Kekuasaan seperti:
  - a. Mempengaruhi orang mengubah sikap atau perilaku
  - b. Mengontrol orang dan aktivitas
  - c. Berada pada posisi berkuasa melebihi orang lain
  - d. memperoleh kontrol informasi dan sumber daya
  - e. mengalahkan lawan atau musuh
  
2. Kebutuhan untuk Berprestasi:
  - a. Melakukan sesuatu lebih baik dari pada pesaing
  - b. Memperoleh atau melewati sasaran yang sulit
  - c. Memecahkan masalah kompleks



- d. Menyelesaikan tugas yang menantang dengan berhasil
  - e. Mengembangkan cara terbaik untuk melakukan sesuatu
3. Kebutuhan akan Afiliasi
- a. Disukai banyak orang
  - b. Diterima sebagai bagian kelompok atau tim
  - c. Bekerja dengan orang yang ramah dan kooperatif
  - d. Mempertahankan hubungan yang harmonis dan mengurangi konflik
  - e. Berpartisipasi dalam aktivitas social yang menyenangkan
4. Kebutuhan Keamanan:
- a. Mempunyai pekerjaan yang membawa rasa aman
  - b. Dilindungi dari kehilangan penghasilan atau masalah ekonomi
  - c. Dilindungi dari gangguan fisik dan kondisi berbahaya
  - d. Menghindari tugas atau keputusan dengan resiko kegagalan
5. Kebutuhan akan Status
- a. Memnggunakan pakaian yang tepat
  - b. Mempunyai gelar dari universitas ternama
  - c. Tinggal dalam lingkungan yang tepat
  - d. Mempunyai hak istimewa eksekutif

Sedangkan menurut David (dalam Mangkunegara, 2012) mengemukakan 6 karakteristik motivasi kerja, yaitu:

- a. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan memikul resiko.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.

- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Dari beberapa karakteristik di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik motivasi kerja individu yaitu, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan keamanan, kebutuhan akan status, memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi, berani mengambil resiko dan memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.

### **C. Kompensasi**

#### **1. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya.

Hariandja (2002) menyatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan bekerja di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Wilson (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. Sedangkan menurut Martoyo (dalam Donni, 2014) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees, baik yang langsung berupa uang (financial) maupun tidak langsung berupa uang (nonfinansial).

Schuler dan Jackson (dalam Wilson, 2012) menjelaskan bahwa 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).

Sastrohadiwiryo (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.

Selanjutnya Werther (dalam Priansa, 2014) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Jika di kelola dengan baik, maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik.



Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan atas jasa yang telah mereka lakukan kesebuah perusahaan dan tempat mereka bekerja dalam bentuk uang atau lainnya yang berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan berbagai tunjangan.

## **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 relatif semakin besar.

### **b. Kemampuan dan Kesiediaan Organisasi**

Apabila kemampuan dan kesiediaan organisasi untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan 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 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 yang 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 resiko (financial, kecelakaannya) kecil, tingkat kompensasinya lebih besar daripada pekerjaan kuli angkutan barang.

Sedangkan menurut Tohardi (dalam Sutrisno, 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 komponsasi 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. Kesediaan 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 kesediaan organisasi, serikat buruh, biaya hidup, posisi jabatan pegawai, pendidikan dan pengalaman kerja, kondisi perekonomian nasional, jenis dan sifat pekerjaan, produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar, penawaran dan permintaan tenaga kerja.

### 3. Jenis-Jenis Kompensasi

Tiga jenis kompensasi secara garis besar menurut Nawawi (dalam, Priansa 2014) adalah sebagai berikut:

#### 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.

#### c. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Selanjutnya, Handoko (2001) menggolongkan kompensasi tidak langsung menjadi beberapa bagian yaitu:

#### 1) Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja ( time-off benefit), meliputi:

##### a) Istirahat on the job, terdiri dari :

1. Periode Istirahat
  2. Periode Makan
  3. Periode waktu cuti
  4. Hari-hari sakit
  5. Liburan
- 2) Perlindungan ekonomis terhadap bahaya, meliputi:
- a) Rencana-rencana pensiun
  - b) Tunjangan hari tua
  - c) Tunjangan pengobatan
- 3) Program pelayanan karyawan, meliputi:
- a) Rekreasi
  - b) Perumahan
  - c) Beasiswa pendidikan

Sedangkan menurut Michael (dalam, Priansa 2014) ada tiga jenis-jenis 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 parkir, 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 jenis-jenis kompensasi adalah: kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, insentif, kompensasi material, kompensasi sosial, kompensasi aktivitas.

## 4. Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi yang efektif menurut Werther dan Davis (dalam Priansa, 2014):

### a. Memperoleh Pegawai yang Berkualifikasi

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk member daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus resonsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan pegawai yang diharapkan.

### b. Mempertahankan Pegawai yang Ada

Pegawai dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran pegawai yang semakin tinggi.



c. Menjamin Keadilan

Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan organisasi lain di pasar kerja.

d. Penghargaan Terhadap Perilaku yang Dilakukan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku dimasa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

e. Mengendalikan Biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memperoleh dan mempertahankan para pegawai dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar di bawah upah atau di atas standar.

f. Mengikuti Aturan Hukum

Sistem kompensasi yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan pegawai.

g. Memfasilitasi Pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para pegawai.

Sedangkan menurut Wilson (2012) tujuan pemberian kompensasi terdiri dari 6 yaitu:

a. Mendapatkan karyawan yang cakap

Dengan semakin berkembangnya industry, terlihat semakin dibutuhkannya sumber daya manusia yang memiliki kecakapan di atas rata-rata, sama dengan kebutuhan organisasi.

b. Mempertahankan karyawan yang ada.

Tidak sedikit suatu organisasi merekrut sumber daya manusianya dari organisasi lain, dengan pertimbangan karyawan tersebut sudah memiliki kualitas kerja yang baik. Untuk mengatasi tindakan itu, organisasi tertentu mempertahankan atau memperbaiki sistem kompensasi agar menarik bagi karyawannya.

c. Meningkatkan produktivitas

Program kompensasi yang menarik akan dapat memotivasi dan kepuasan karyawan untuk meningkatkan produktivitas.

d. Memperoleh keunggulan kompetitif

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki kontribusi penting dalam organisasi. Sebagian besar biaya yang dikeluarkan untuk kebutuhan usaha dialokasikan pada biaya sumber daya manusia.

e. Aturan hukum

Berkaitan dengan aturan atau hukum, organisasi harus menyesuaikan kompensasi sesuai dengan peraturan yang berlaku secara nasional dan daerah.

f. Sasaran strategi

Banyak perusahaan dalam menjalankan usahanya menginginkan yang terbaik dalam industrinya. Untuk bersaing, organisasi membutuhkan tenaga-tenaga yang memiliki kompetensi yang tinggi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan fungsi dan tujuan kompensasi yaitu memperoleh pegawai yang berkualifikasi, mempertahankan pegawai yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang dilakukan, mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum, memfasilitasi pengertian, meningkatkan produktivitas dan memperoleh keunggulan kompetitif.

#### **D. Hubungan Kompensasi dengan Motivasi Kerja**

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal (Mangkunegara, 2012).

Tinggi rendahnya motivasi kerja seorang karyawan, dalam hal ini perawat salah satunya ditentukan oleh sistem manajemen yang diberlakukan oleh Rumah Sakit motivasi kerja sangat penting untuk dimiliki oleh perawat. Sejalan dengan hal tersebut, maka beberapa faktor harus diperhatikan oleh tim manajemen. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Nirman (2000) bahwa bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Demikian karyawan akan merasa puas bila mereka bekerja dengan mendapat imbalan yang sesuai dengan sumbangan yang telah mereka berikan pada pekerjaan.

Menurut David (dalam Priansa, 2014) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan. Semakin besar kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat meningkatkan produktivitas



kerjakaryawan, sebaliknya rendahnya kompensasi dapat menyebabkan karyawan malas bekerja, timbul keresahan dalam perusahaan dan pada akhirnya aktifitas perusahaan dapat terganggu.

Menurut Priansa (2014), kompensasi dapat memotivasi pegawai baik dalam pengawasan, prestasi kerja, maupun komitmen organisasional. Dalam pemberian kompensasi, tingkat atau besarnya kompensasi harus benar-benar diperhatikan karena tingkat kompensasi akan menentukan pengaruh yang besar dalam penarikan pegawai, memotivasi pegawai, produktivitas dan tingkat perputaran pegawai. Selanjutnya Handoko (2010) mengatakan bahwa pentingnya kompensasi akan memberikan keuntungan bagi perusahaan yang salah satunya yaitu untuk meningkatkan motivasi kerja dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Minto (2009) menyatakan bahwa setiap perusahaan harus berusaha untuk memenuhi kebutuhan karyawan sehingga akan menimbulkan kepuasan dalam diri mereka yaitu dengan jalan memberikan imbalan atas pekerjaannya, imbalan tersebut dapat berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Perusahaan atau instansi sebagai pihak yang mempekerjakan karyawan tentunya juga mengharapkan produktivitas kerja karyawan yang terus meningkat. Usaha untuk membentuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat adalah dengan pelaksanaan kompensasi. Selanjutnya menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Rahardjo (2011) menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara langsung atau memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap motivasi karyawan.

Dari uraian di atas penulis berpendapat bahwa kebijakan pelaksanaan kompensasi adalah salah satu usaha meningkatkan motivasi kerja yang diberikan

perusahaan. Usaha ini dapat berhasil apabila pemberian kompensasi telah dirasakan oleh para karyawan dalam hal ini perawat untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja perawat tersebut. Jadi hubungan antara kompensasi dengan motivasi karyawan adalah terdapat hubungan yang positif bahwa kompensasi dapat dijadikan sebagai salah satu alat pemicu motivasi kerja, dan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.



### E. Kerangka Konseptual



### F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut diatas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini adalah ada hubungan yang positif antara kompensasi dengan motivasi kerja. Dengan asumsi semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi motivasi kerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kompensasi maka semakin rendah pula motivasi kerja.