

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi organisasi dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan dalam organisasi. Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama dalam sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta mengarahkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi.¹ Oleh karena itu, organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawan agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan organisasi.²

Jasa pelayanan Rumah Sakit (RS) merupakan suatu bentuk layanan masyarakat yang penting dan dibutuhkan dalam upaya pemenuhan kesehatan. Banyak unsur yang berperan dan mendukung berfungsinya operasional Rumah Sakit. Salah satu unsur utama pendukung tersebut adalah sumber daya manusia yang padat karya dan berkualitas tinggi, disertai kesadaran akan penghayatan pengabdian kepada kepentingan masyarakat khususnya dalam pemenuhan kebutuhan layanan kesehatan. Ketersediaan sumber daya manusia kesehatan termasuk didalamnya tenaga dokter, perawat, bidan, dan

¹ Rocky Potale, Tantje Uhing, "Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Sulut Cabang Manado", *Emba*, 3 (Maret, 2015), 64.

² Kadek Ferrania Paramitadewi, "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Tabanan", *E Jurnal Manajemen*, 6 (Juni, 2017), 2.

sebagainya merupakan unsur pokok dalam pelayanan kesehatan, memberikan andil yang cukup besar dalam penciptaan *performance* (kinerja) pelayanan sebagai *supply* atas tuntutan kebutuhan kesehatan masyarakat semakin hari semakin meningkat.³

Pelayanan yang diberikan rumah sakit harus bermutu, efektif, dan efisien ditunjang dengan kualitas dan kuantitas tenaganya. Perawat dituntut untuk menjaga kualitas dan profesionalitasnya dalam memberikan pelayanan untuk pasien, selalu meningkatkan kinerja dan produktivitasnya. Peran tenaga perawat dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan sangatlah penting khususnya sebagai tenaga pelaksana pelayanan yaitu tenaga perawat relatif lebih banyak dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya, maka wajar jika kinerja perawat sangat berperan untuk menjadi penentu bagi citra rumah sakit.⁴ Untuk itu, perlu diperhatikan kinerja perawat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien⁵.

Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah Gurah Kediri berdiri pada tanggal 5 januari 2009 dengan izin SK Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur Nomor 442.1.05.111.4 2009. Sebelum berubah menjadi rumah sakit, awalnya merupakan Balai Kesehatan Ibu dan Anak (BKIA) yang berdiri sejak tanggal 25 Agustus 1982. Seiring berjalannya waktu, RS Muhammadiyah Siti Khodijah Gurah Kediri akhirnya berhasil untuk memenuhi persyaratan

³ Dwi Hariyanto, "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat ", *Trisula*, 2 (2015), 123.

⁴ Ahmad Hannani "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Fasilitas terhadap Kinerja Perawat di RSUD Wisata UIT Makassar", *Managemen*, 2 (Oktober, 2016), 516.

⁵ Friska Aprilia. "Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat RSI Ibnu Sina", *Jom Fekom*, 4 (Februari, 2017), 88.

menjadi RS dengan pengakuan akreditasi tingkat dasar dengan nomor: KARS-SERT 168 VIII 2016 sebagai rumah sakit umum type D.⁶

Motto RS Muhammadiyah Siti Khodijah Gurah Kediri adalah Layanan Islami Sepenuh Hati. Dengan fasilitas pelayanan berupa Unit Gawat Darurat, Unit Rawat Jalan, Unit Farmasi, Unit Laboratorium, dan Unit Bedah Sentral. Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan RI No HK. 03.05.I.1299.12 dan izin operasional rumah sakit berdasarkan surat izin Bupati Kediri, sehingga RS Muhammadiyah Siti Khodijah Gurah bisa maksimal dalam memberikan pelayanan kesehatan dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.⁷

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Penilaian Kinerja pada RSM Muhammadiyah Siti Khodijah Gurah Kediri dilaksanakan satu tahun dua kali yakni pada bulan April dan Oktober. Aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja adalah Instrumen Evaluasi Kinerja Karyawan Berbasis Uraian Tugas terdiri dari empat elemen penilaian yaitu soal atau materi penilaian yang meliputi perilaku kerja, uraian tugas, mutu pelayanan, keaktifan kegiatan di rumah sakit. Cara penilaiannya adalah dengan angka dari skala 1-4. Berikut ini adalah data penilaian kinerja karyawan RSM Siti Khodijah Gurah Kediri dari masing-masing unit pada tahun 2016-2017.

⁶Tim Penyusun, "Profil RSM Siti Khodijah Gurah Kediri", *www.rsm.com*, diakses pada, 20 Januari 2018.

⁷ Ibid

Tabel 1.1
Data Rata-Rata Evaluasi Kinerja Karyawan RSM Siti Khodijah Gurah Kediri Tahun 2016-2017⁸

Unit	Tahun 2016		Tahun 2017	
	April	Oktober	April	Oktober
Manajemen	3,5	3,4	3,5	3,4
Paramedis	3,4	3,1	3,4	3,1
Paramedis Non Keperawatan	3,2	3,2	3,4	3,2
Non Medis	3,5	3,3	3,4	3,2

Sumber: Kasubag SDI dan Diklat RSM Siti Khodijah Gurah Kediri.

Dari keseluruhan unit dapat diperoleh informasi dari rentang nilai 1-4 bahwa penilaian kinerja berfluktuatif, pada bulan April 2017 rata-rata kinerja dari masing-masing unit mengalami kenaikan, memasuki penilaian bulan kedua yakni bulan Oktober dari masing-masing unit mengalami penurunan kinerja. Baik tahun 2016 maupun tahun 2017. Begitu pula dengan rata-rata evaluasi kinerja unit perawat (paramedis) mengalami kinerja fluktuatif baik tahun 2016 maupun tahun 2017.

Berdasarkan informasi yang diperoleh terdapat indikasi rendahnya kinerja unit paramedis (perawat) pada RSM Siti Khodijah Gurah Kediri, misalnya perawat kurang cepat dalam pelayanan kepada pasien, kerja sama antar perawat kurang terutama dalam hal komunikasi terkait jadwal *shift*, padahal hal ini sangat penting agar rekan lainnya untuk segera bertugas. Selain itu, beberapa perawat masih kurang tanggap jika diperintah untuk bertugas, misalnya kurang tanggapnya perawat ketika ada pasien di UGD. Beberapa perawat lainnya masih kurang dalam hal kedisiplinan, misalnya perawat sering datang tidak tepat waktu, kurang aktifnya dalam mengikuti kegiatan

⁸ Observasi, di RSM Muhammadiyah Siti Khodijah Gurah Kediri, 29 Desember 2017

yang dilaksanakan rumah sakit seperti kajian hari jumat dan kegiatan olahraga, beberapa perawat sering melakukan kesalahan meskipun beberapa kali diingatkan, tetapi kesalahan tersebut diulangi kembali. Selain itu, beberapa laporan pertanggung jawaban dan tugas yang diberikan tidak dapat diselesaikan tepat waktu hal ini menunjukkan masih kurangnya tanggung jawab perawat terhadap tugas yang telah diberikan.⁹

Hasil observasi awal yang dilakukan melalui angket *pra survey* terhadap 20 perawat RSM Siti Khodijah Gurah Kediri menunjukkan beberapa jawaban tentang faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: kompensasi, motivasi, lingkungan kerja non fisik, kedisiplinan, penempatan kerja, dan beban kerja. Responden dalam *pra survey* hanya dapat memilih satu jawaban mengenai faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Tabel 1.2

Daftar Faktor Yang Perlu Mendapatkan Perhatian Lebih Dari Pihak Manajemen Rumah Sakit Untuk Meningkatkan Kinerja Perawat¹⁰

No	Faktor Yang Mempengaruhi	Jumlah Responden
1	Kompensasi	7
2	Motivasi	-
3	Lingkungan Kerja Non Fisik	3
4	Kedisiplinan	-
5	Penempatan Kerja	2
6	Beban Kerja	8
	Total	20

Sumber: Data primer diolah.

⁹ Eka Rahmayanti, Kasubag SDI dan Diklat, 20 Januari 2018.

¹⁰ Observasi, di RSM Siti Khodijah Gurah Kediri, 20 Januari 2018.

Dari data diatas dapat diperoleh informasi bahwa faktor beban kerja memperoleh faktor tertinggi yakni sebanyak 8 responden. Kemudian diikuti jawaban faktor kompensasi sebanyak 7 responden Kemudian faktor lingkungan kerja non fisik sebanyak 3 responden dan terakhir faktor penempatan kerja 2 responden, sedangkan tidak ada responden yang memilih faktor motivasi dan kedisiplinan. Observasi dilakukan untuk mengetahui permasalahan terkait kinerja perawat. Dari hasil observasi diperoleh informasi bahwa beberapa perawat mengeluhkan beban kerja yang tinggi dan tingkat gaji dan tunjangan yang kurang sesuai dengan beban kerja yang telah dilakukan.

Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari mutu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja. Sejalan dengan teori Huey dan Wickens, menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana beban kerja akan menimbulkan kesalahan yang muncul akibat adanya ketidakmampuan mengatasi tuntutan dalam bekerja.¹¹ Lisnayeti menyatakan bahwa adanya keterkaitan hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan, dimana jika beban kerja tinggi akan menyebabkan kinerja menurun, semakin tinggi beban kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dan begitu sebaliknya.¹²

¹¹ Muhammad Mahfuz, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan BNI", *Eksekutif*, 14 (Juni, 2017), 55.

¹² Kadek, "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai", *Manajemen*, 6 (2017) 12.

Tabel 1.3
Data Keluhan Perawat RSM Siti Khodijah Gurah Kediri¹³

Beban Kerja	<p>Jumlah kunjungan pasien meningkat tetapi belum ada tambahan tenaga sehingga pekerjaan kurang maksimal. Sehingga jika tenaga perawat kurang, maka harus merangkap jam kerja <i>shift</i>.</p> <p>Mengeluhkan dimana satu orang merangkap lebih dari satu jabatan. perawat merangkap tugas atau tidak hanya bertanggung jawab di satu unit, tetapi merangkap di berbagai unit kerja lain. misalnya sebagai ketua dan sekretaris POKJA, menjadi ketua dan sekretaris komite. Sehingga ada salah satu tanggung jawab yang tidak bisa berjalan secara maksimal</p> <p>Mengeluhkan banyaknya tugas yang tidak bisa dicapai maksimal, misalnya mengoreksi berkas-berkas, ditambah jumlah kunjungan pasien semakin banyak. Tugas semakin bertambah dan kekurangan personil jika beberapa perawat banyak yang cuti.</p> <p>Banyaknya kegiatan yang harus dikerjakan diluar jam kerja. Beberapa perawat mengeluhkan ketika hari libur terkadang atau sering masuk untuk rapat, sehingga waktu untk keluarga kurang. Perawat mengeluhkan kurangnya tenaga kerja, misalnya untuk asisten dokter seharusnya ada yang bertanggung jawab khusus, sehingga kurang efisien jam kerja.</p>
Kompensasi	Perawat mengeluhkan banyaknya tugas dari RS selain tugas <i>shift</i> , serta karyawan mengeluhkan gaji dan tunjangan yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang harus dikerjakan. Perawat mengeluhkan sistem gaji yang sudah berjalan. Karyawan menginginkan gaji dinaikan secara berkala.
Lingkungan Kerja	Mengeluhkan kurangnya kerja sama antar karyawan, karyawan beranggapan bahwa masih belum tegasnya pelayanan terhadap pasien, selain itu karyawan kurang bekerja sama dalam menjaga kerapian ruangan dan kebersihan lingkungan. Hubungan kerja dengan pihak manajemen ada beberapa karyawan yang kurang puas dengan sistem penilaian kinerja.
Penempatan	Beberapa perawat kurang puas dalam hal penempatan kerja, kurang sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Sumber: Observasi 25 Januari 2018

Bagi karyawan kompensasi yang mereka terima merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas kontribusi yang telah mereka berikan. Salah satu alasan individu bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti

¹³Observasi, di RSM Siti Khodijah Gurah Kediri, 20 Januari 2018.

kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Karyawan mengharapkan dari waktu ke waktu kompensasi akan terus meningkat. Akan tetapi perusahaan tidak selalu dapat merealisasikannya, sehingga karyawan tersebut akan berpindah ke perusahaan lain, walaupun ada yang bertahan, tentu motivasi kerjanya dalam bekerja akan lemah dan akan berdampak pada kinerja yang cenderung menurun.¹⁴ Penentuan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di RSM Siti Khodijah unit perawat gaji terkecil Rp. 1.600.000,-.Selain itu pihak manajemen Rumah Sakit menyediakan tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, tunjangan jabatan, tunjangan pensiun, BPJS kesehatan, dan BPJS Ketenagakerjaan. Untuk karyawan yang berstatus kontrak hanya mendapatkan fasilitas tunjangan hari raya, tunjangan jabatan, dan BPJS kesehatan.¹⁵

Kebijakan kompensasi sangatlah penting, terutama dalam pemenuhan hak-hak karyawan atas jasa yang mereka berikan. Kompensasi yang layak juga akan memberikan motivasi kerja yang kuat dalam diri karyawan. Disamping dengan kompensasi yang benar juga akan mampu meningkatkan semangat kerja serta kinerja karyawan itu sendiri.¹⁶

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RSM SITI KHODIJAH GURAH KEDIRI”**.

¹⁴ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016), 230.

¹⁵Eka Rahmayanti, Kasubag SDI dan Diklat , 25 Januari 2018.

¹⁶ Kasmir,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, 231.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana beban kerja perawat di RSM Siti Khodijah Gurah Kediri ?
2. Bagaimana kompensasi perawat di RSM Siti Khodijah Gurah Kediri ?
3. Bagaimana kinerja perawat di RSM Siti Khodijah Gurah Kediri ?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di RSM Siti Khodijah Gurah Kediri ?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat di RSM Siti Khodijah Gurah Kediri ?
6. Bagaimana pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja perawat di RSM Siti Khodijah Gurah Kediri ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui beban kerja perawat di RSM Siti Khodijah Gurah Kediri
2. Untuk mengetahui kompensasi perawat di RSM Siti Khodijah Gurah Kediri
3. Untuk mengetahui kinerja perawat di RSM Siti Khodijah Gurah Kediri
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di RSM Siti Khodijah Gurah Kediri
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat di RSM Siti Khodijah Gurah Kediri
6. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja perawat di RSM Siti Khodijah Gurah Kediri

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Pihak Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan terkait kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami tentang sumber daya manusia, khususnya menyangkut kinerja karyawan.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu pernyataan tentang dua atau lebih variabel-variabel yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya merupakan jawaban sementara dari pemecahan masalah sebelum diperolehnya data empiris.¹⁷

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H_a : Terdapat pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja perawat RSM Siti Khodijah Gurah Kediri

H_0 : Tidak terdapat pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja perawat RSM Siti Khodijah Gurah Kediri

¹⁷ Sony Sumarsono, *Metode Riset Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004),32.

F. Penegasan Istilah

1. Beban Kerja

Menurut Moekijat, beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Meshkati dalam Hariyanti, beban kerja adalah perbedaan kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dicapai.¹⁸ Menurut Permendagri Nomor 12 Tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Sedangkan menurut Gibson, beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan mental.¹⁹

2. Kompensasi

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

¹⁸ Encep saefullah, "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan", *Akademika*, 15 (Agustus, 2017), 118.

¹⁹ Riny Candra, "Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Auto Central Finance di Langsa", *Jurnal Management dan Keuangan*, 6 (Mei, 2017), 671.

menurut Singodimedjo, kompensasi adalah pemberian uang secara langsung, seperti gaji, tunjangan, dan insentif.²⁰

3. Kinerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesesuaian waktu. Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Veizal Rivai, kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.²¹

G. Telaah Pustaka

Telaah pustaka yang berhubungan dengan beban kerja, kompensasi dan kinerja relatif banyak dilakukan. Meski demikian, penelitian tersebut memiliki variabel independen, lokasi penelitian, dan tahun penelitian yang berbeda. Beberapa telaah pustaka yang berhubungan dengan beban kerja, kompensasi, dan kinerja adalah sebagai berikut:

1. Sujarwanto (2016), Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap

²⁰ Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Kencana, 2009), 181.

²¹ Anonim, "Pengertian Kinerja", www.wikipedia.org, diakses pada 5 Februari 2018.

kinerja karyawan BTN Yogyakarta dengan koefisien Beta 0,230 ($p < 0,05; p = 0,013$), dengan kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,051. (2) beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta dengan koefisien beta 0,260 ($p < 0,05; p = 0,004$), dengan kontribusi beban kerja terhadap kinerja sebesar 0,066. (3) motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta, yang ditunjukkan dari hasil regresi bahwa motivasi kerja koefisien beta 0,230 ($p < 0,005; p = 0,013$) dan beban kerja koefisien beta 0,260 ($p < 0,05; p = 0,004$). Kontribusi motivasi kerja dan beban kerja sebesar 0,012. Hal ini berarti kemampuan variabel motivasi kerja dan beban kerja dalam menjelaskan variasi-variasi kinerja adalah sebesar 10,2%.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Sujarwanto dengan peneliti lain adalah terletak pada metode penelitian yaitu menggunakan metode kuantitatif. Persamaan lainnya terletak pada variabel independen (X_2) yakni variabel beban kerja dan variabel dependen kinerja. Sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan Sujarwanto dengan peneliti lain adalah terletak pada variabel independen (X_1) motivasi kerja sementara peneliti menggunakan variabel independen kompensasi. Perbedaan penelitian juga terdapat objek penelitian, penelitian yang dilakukan Sujarwanto melakukan penelitian di Bank BTN Yogyakarta, sementara penelitian yang

peneliti lakukan di Rumah Sakit Muhamadiyah Siti Khodijah Gurah Kediri.

2. Muhammad Asykar Birkhiya (2016), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto. Dengan judul Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Majenang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat yaitu dengan adanya Motivasi =78,2%, Pelatihan kerja =72,9%, dan Kompensasi=76,1% secara signifikan dan simultan terhadap kinerja perawat =72,7%. Hal ini berarti meningkatnya motivasi, pelatihan kerja, dan kompensasi Majenang akan meningkatkan kinerja perawat di RSUD Majenang.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Asykar Birkhiya adalah terletak pada metode penelitian yang digunakan yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif. Persamaan lainnya terletak pada variabel independen (X_3) kompensasi dan variabel dependen kinerja. Perbedaan penelitian yang dilakukan Muhammad Asykar Birkhiya terletak pada variabel independen (X_1) dan (X_2) yakni motivasi dan pelatihan kerja sedangkan peneliti menggunakan variabel independen (X_2) kompensasi. Selain itu perbedaan penelitian terletak pada objek penelitian, peneliti terdahulu memilih objek RSUD

Majenang, sementara penelitian yang dilakukan peneliti di Rumah Sakit Muhamadiyah Siti Khodijah Gurah Kediri.

3. Dedi Andrianto (2016), Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Qomari Prima *Publisher* Solo. Hasil penelitian menunjukkan variabel beban kerja diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,463 dengan signifikansi 0,000 dengan nilai t hitung $5,536 > t$ tabel 1,687 yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. Pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,020 dengan signifikansi sebesar 0,763 dengan nilai t hitung $0,304 < t$ tabel 1,687 yang artinya terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung sebesar $15,326 > F$ tabel 3,25 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang artinya beban kerja dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai *R Square* yang diperoleh sebesar 0,424 menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beban kerja dan kepuasan kerja sebesar 42,4%.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Dedi Andrianto dengan peneliti lakukan terletak pada metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Selain itu, terdapat persamaan pada variabel independen (X_1) beban kerja dan variabel dependen kinerja. Perbedaan penelitian

yang dilakukan oleh Dedi Andrianto dengan peneliti lakukan terletak pada variabel independen (X_2) Kepuasan Kerja sementara peneliti menggunakan variabel independen (X_2) kompensasi. Selain itu, perbedaan penelitian terdahulu dengan peneliti lakukan terletak pada objek penelitian. Peneliti terdahulu melakukan penelitian di PT Qomari Prima *Publisher* Solo, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan adalah di Rumah Sakit Muhamadiyah Siti Khodijah Gurah Kediri.

4. Mahanto Prayuda Christyono (2016), Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara Kantor Wilayah Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank BTN Kantor Wilayah Yogyakarta, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar 0,287; $p=0,000$; dan kontribusi sebesar 6,1%;(2) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan dengan koefisien beta sebesar -0,285; $p=0,000$; dan kontribusi sebesar 4,9%; dan (3) kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Kantor Wilayah Yogyakarta dibuktikan dengan koefisien beta pada variabel kompensasi sebesar 0,229 dan $p= 0,000$ dan koefisien beta pada beban kerja sebesar -0,205 dan $p=0,001$; dengan kontribusi sebesar 8,4%.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Mahanto Prayuda Christyono dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Persamaan lainnya juga terletak pada variabel independen dan dependen yakni variabel independen beban kerja dan kompensasi serta variabel dependen kinerja. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Mahanto Prayuda Christyanto terletak pada objek penelitian, peneliti terdahulu melakukan penelitian di BTN Kantor Wilayah Yogyakarta, sementara peneliti melakukan penelitian di Rumah Sakit Muhamadiyah Siti Khodijah Gurah Kediri.