PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT HONORER INSTALASI GAWAT DARURAT (IGD) DAN RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Z DI KABUPATEN BANDUNG BARAT

Adelia Fitriani Agustin[1*], R. M. Juddy Prabowo[2]
[1,2]Program Studi Manajemen, Universitas Jenderal Achmad Yani
E-mail: [1)] adeliafitriani_20p013@mn.unjani.ac.id, [2)] yudi.prabowo@lecture.unjani.ac.id

Abstract

In 2020-2022 the number of honorary emergency room and inpatient nurses from Regional General Hospital Z in West Bandung Regency who left was not comparable to the nurses who came in, especially in 2020. Based on information provided by the head of nursing at RSUD Z, a number of nurses with sufficient competence both were offered more promising jobs, prompting some nurses to move voluntarily. The aim of the research is to examine the influence of compensation and communication simultaneously and partially on the job satisfaction of honorary emergency room and inpatient nurses at RSUD Z in West Bandung Regency. This research applies quantitative methodology. The method for collecting data was through a questionnaire with 33 honorary nurses as respondents according to the research characteristics with research measuring scale using semantic differential. The results of the study show that both compensation and communication influence the job satisfaction of honorary emergency room and inpatient nurses at RSUD Z in West Bandung Regency. In addition, both correlate with job satisfaction simultaneously.

Keywords: Compensation, Communication, Job Satisfaction

Abstrak

Pada tahun 2020-2022 jumlah perawat honorer IGD dan rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Z di Kabupaten Bandung Barat yang keluar tidak sebanding dengan perawat yang masuk terutama pada tahun 2020. Berdasarkan informasi yang diberikan oleh kepala keperawatan RSUD Z, sejumlah perawat dengan kompetensi yang cukup baik ditawari pekerjaan yang lebih menjanjikan, sehingga mendorong beberapa perawat untuk pindah secara sukarela. Tujuan dari penelitian guna mengkaji pengaruh kompensasi dan komunikasi secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja perawat honorer IGD dan rawat inap RSUD Z di Kabupaten Bandung Barat. Penelitian ini menerapkan metodologi kuantitatif. Metode untuk mengumpulkan data melalui angket dengan responden 33 perawat honorer sesuai karakteristik penelitian dengan skala ukur penelitian menggunakan semantic differensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kompensasi maupun komunikasi mempengaruhi kepuasan kerja perawat honorer IGD dan rawat inap RSUD Z di Kabupaten Bandung Barat. Selain itu, keduanya berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara bersamaan.

Kata Kunci: Kompensasi, Komunikasi, Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

Berkembangnya teknologi pada saat ini semakin menyadarkan akan pentingnya nilai kesehatan, mereka menuntut layanan kesehatan berkualitas tinggi untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Fasilitas kesehatan seperti rumah sakit adalah penyedia layanan kesehatan yang bersaing untuk menawarkan layanan kesehatan berkualitas tinggi kepada penduduk setempat (Bekti, 2018). Peraturan Pemerintah 47 Tahun 2021 mewajibkan rumah sakit menyediakan berbagai layanan, termasuk rawat inap, rawat jalan, dan perawatan darurat. RSUD Z Kabupaten Bandung Barat terakreditasi KARS kelas C. RSUD Z mulai beroperasi pada tanggal 5 Agustus 2017 untuk melayani masyarakat di Kabupaten Bandung Barat, khususnya di wilayah A, B dan sekitarnya. Fasilitas rumah sakit dan kualitas pelayanan yang cukup baik digunakan oleh masyarakat sekitar sebagai sarana pelayanan kesehatannya.

Fasilitas rumah sakit yang diberikan untuk melayani masyarakat sekitar diantaranya ruang perawatan, ICU, IGD, ruang operasi, laboratorium, apotek 24 jam, serta radiologi. RSUD Z juga berfungsi untuk menjadi rumah sakit tempat pasien dengan COVID-19 dirujuk di wilayah Kabupaten Bandung Barat. Perawat ialah staf medis garis depan yang merawat pasien di rumah sakit sepanjang waktu, dapat dikatakan kualitas sumber daya manusia sangat mempengaruhi keberhasilan pelayanan rumah sakit (Afandi, 2018). Untuk menciptakan suatu layanan kesehatan yang berkualitas diperlukan kualitas perawat yang memadai, sehingga peran perawat sangat penting dalam keberhasilan pelayanan rumah sakit. Agar perawat dapat berpartisipasi semaksimal mungkin dalam pekerjaannya, rumah sakit perlu mengelolanya dengan baik. Kepuasan kerja perawat merupakan salah satu tujuan utama organisasi.

Tabel 1. Data Perputaran Perawat Honorer IGD dan Rawat Inap RSUD Z di Kabupaten Bandung Barat Tahun 2020-2022

No	Tahun	Awal Tahun	Masuk	Keluar	Jumlah Akhir Tahun
1	2020	38	5	2	35
2	2021	35	4	3	34
3	2022	34	5	4	33

Sumber : Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian RSUD Z, Diolah Kembali, 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa, khususnya pada tahun 2020, jumlah perawat yang keluar lebih banyak dibandingkan jumlah perawat yang masuk. Hal ini jelas sangat merugikan rumah sakit karena berdampak pada berkurangnya pelayanan. Ada beberapa alasan mengapa pelayanan menurun, antara lain ketidakpuasan perawat terhadap pekerjaannya karena gaji mereka masih rendah, gaji mereka dianggap tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka, dan insentif yang mereka berikan tidak sebanding dengan output yang mereka peroleh. Selain itu, perawat yakin bahwa mereka masih belum menerima seluruh manfaat yang ditawarkan, seperti tunjangan transportasi.

Selain itu, program asuransi kesehatan dinilai tidak memadai dan tidak dapat menjamin keselamatan perawat dan keluarganya. Serta terdapat pelayanan yang tumpang tindih, terutama pada pelayanan IGD di mana pada saat pasien datang pelayanan perawatan sangat lambat. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pertukaran informasi antar perawat yang secara rutin berbagi informasi tentang pasien atau pertukaran jam kerja yang sedang berlangsung.

Selain itu, karena informasi tidak selalu disampaikan dengan jelas, perawat sering mengalami kesalahpahaman dengan sesama perawat. Oleh karena itu permasalahan tersebut menimbulkan keharmonisan yang kurang antar perawat.

Akibat dari berbagai permasalahan tersebut banyak perawat khususnya memilih mengundurkan diri dari rumah sakit. Pihak manajemen rumah sakit harus menanggapi hal ini dengan serius, terutama jika mereka ingin menghindari peningkatan jumlah perawat yang meninggalkan dunia kerja di masa depan. Berikut rumusan masalah berdasarkan fenomena tersebut di atas:

a. Bagaimana tanggapan responden terhadap kompensasi, komunikasi dan kepuasan kerja perawat honorer IGD dan rawat inap pada RSUD di Kabupaten Bandung Barat.
b. Bagaimana tingkat kepuasan kerja perawat honorer dipengaruhi, baik secara parsial maupun simultan, oleh komunikasi dan kompensasi di RSUD Z di Kabupaten Bandung Barat.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kompensasi

Ariandi (2018:84), kompensasi adalah jumlah keseluruhan manfaat yang diperoleh pekerja selama bekerja di perusahaan. Semua karyawan harus diberikan gaji fisik dan non-fisik dalam jumlah yang tepat berdasarkan apa yang telah mereka korbankan untuk bisnis atau organisasi mereka. Selanjutnya menurut Hasibuan (2019:119) mengatakan kompensasi adalah segala uang atau barang yang diperoleh pekerja langsung dari perusahaan sebagai imbalan atas upaya mereka. Terdapat bentuk kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Berikut ini adalah beberapa jenis kompensasi finansial langsung:

a. Gaji, karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya diberi gaji, yang berfungsi sebagai pembayaran atas kontribusi berkelanjutan mereka terhadap bisnis atau organisasi. Gaji yang ditawarkan mencakup lamaran untuk pekerjaan yang melakukan tugas yang sama; dalam hal ini, bayarannya mungkin berbeda berdasarkan durasi layanan atau waktu yang dihabiskan bersama perusahaan atau organisasi.
b. Insentif, jika kinerja pekerja melebihi standar yang telah ditentukan maka imbalan finansial yang diberikan disebut dengan insentif. Dalam pemberian kompensasi asas keadilan imbalan insentif merupakan salah satu alat yang dipergunakan.
c. Tunjangan, pembayaran moneter yang diberikan secara eksklusif kepada pekerja tertentu sebagai upah atas tanggung jawab pekerjaan mereka yang lebih tinggi dari rata-rata dalam hal kerja mental, fisik, dan psikologis. Tunjangan yang diberikan meliputi tunjangan istri dan anak, tunjangan jabatan, dan tunjangan fungsional.

Sementara kompensasi finansial tidak langsung meliputi:

a. Pelatihan, pelaksanaan program pelatihan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan bahwa tingkat kinerja akan meningkat dengan frekuensi pelatihan.
b. Program Pensiun, menawarkan sarana untuk menopang kelangsungan hidup di hari tua dengan membayar dana pensiun sebagai pengakuan atas pengabdian seseorang kepada organisasi.

Selanjutnya menurut Haloho (2018), kompensasi finansial tidak langsung meliputi:

a. Asuransi Kesehatan, asuransi kesehatan merupakan bentuk biaya kesehatan secara khusus yang dijamin oleh perusahaan kepada pekerjanya jika mereka kecelakaan atau jatuh sakit.
b. Cuti, cuti artinya tidak harus berangkat kerja dalam jangka waktu tertentu yang telah disetujui atasan. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa orang tersebut sehat jasmani dan rohani.
c. Pembayaran Asuransi Premi, pembayaran premi asuransi merupakan sejumlah uang yang diberikan setiap bulan yang wajib dibayarkan oleh perusahaan dari pihak tertanggung atas pekerja yang diikuti sertakannya dalam asuransi.

Menurut Hasibuan (2019:122) terdapat dua asas kompensasi, yaitu:

a. Asas Adil, perilaku pekerja dan keadaan kerja dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh kompensasi yang ditentukan oleh prinsip keadilan. Sesuai dengan prinsip keadilan yang sama, yang memerlukan kompensasi yang konsisten bagi karyawan yang melakukan pekerjaan dengan bobot yang sama. Menetapkan gagasan keadilan akan meningkatkan motivasi karyawan, disiplin kerja, loyalitas, dan stabilitas sekaligus menumbuhkan lingkungan kerja sama yang positif antara pemberi kerja dan karyawan. Marwansyah (2019) menegaskan bahwa manajemen kompensasi menghasilkan keadilan internal, eksternal, dan individu guna menjamin terbangunnya keadilan. Persepsi karyawan mengenai keadilan dan keadilan individu saling berhubungan karena karyawan menerima kompensasi yang sepadan dengan kontribusinya terhadap organisasi. Nilai proporsional dari setiap pekerjaan di dalam perusahaan berhubungan dengan keadilan internal ini. Apakah nilai posisi tersebut sesuai dengan manfaat yang diterima oleh karyawan lain dengan peran serupa. Sementara itu, keadilan eksternal berkaitan dengan pemberian upah kepada pekerja yang sepadan dengan upah yang diterima pekerja di perusahaan lain di pasar tenaga kerja. Skala dan struktur pengupahan dirancang untuk mencapai tiga tujuan, Sesuai Pasal 20 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Gaji (PP 36/2021): Memberikan kompensasi yang adil, mendorong produktivitas perusahaan, dan meningkatkan kualitas hidup pegawai. Aturan ini berlaku pada UU 11/2020, UU Cipta Kerja.
b. Asas Layak, upah yang adil diperlukan untuk menyokong pekerja dan keluarganya. Jadi gaji dapat dengan tepat mencerminkan status, pengakuan, dan kepuasan karyawan terhadap dirinya dan keluarganya.

Untuk menjaga kepercayaan karyawan terhadap organisasi, kompensasi harus didasarkan pada jadwal yang telah ditentukan dan tidak boleh ditunda (Hasibuan , 2017:127). Gaji yang tidak memadai atau tertunda mungkin akan menyebabkan tingkat ketidakhadiran yang meningkat, kepuasan kerja yang lebih rendah, dan bahkan *turnover* yang lebih tinggi. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Aprinawati dkk. (2021), kompensasi memiliki korelasi posistif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2. Komunikasi

Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa komunikasi adalah ketika dua orang saling bertukar pikiran, pengetahuan, dan pemahaman dengan harapan pihak lain akan memahaminya sebagaimana dimaksud oleh pengirimnya. Sementara menurut Marwansyah (2019) mengartikan komunikasi sebagai proses pertukaran pesan antar individu yang bertujuan untuk menciptakan pemahaman bersama. Menurut Pravitasari & Ismaniati (2019) membedakan dua kategori komunikasi yaitu:

a. Komunikasi Lisan Efektif, berbicara dengan tubuh dengan cara yang lebih diarahkan pada organ berbicara dan pendengaran dikenal dengan komunikasi lisan. Penerimaan langsung dan sementara dari pidato lisan oleh anggota audiens
b. Komunikasi Tertulis Efektif, bahasa tertulis lebih diarahkan pada alat visual dalam komunikasi tertulis. Komunikasi tertulis diterima secara permanen dan mungkin tidak langsung diakui. Komunikasi tertulis mengandung tanda baca dan terkadang tanggapan tertunda atau tidak ada sama sekali. Perpindahan gagasan antar individu dengan tujuan tertentu disebut komunikasi. Rekan kerja tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan-rekannya tanpa komunikasi, dan pemimpin tidak dapat menerima masukan informasi. Inilah sebabnya mengapa komunikasi sangat penting.

Menurut Mangkunegara (2017) terdapat beberapa indikator yang berhubungan dengan komunikasi, yaitu sebagai berikut:

a. Dapat dengan mudah memperoleh pengetahuan memungkinkan seseorang untuk melakukan proses komunikasi secara efisien dengan memfasilitasi kelancaran pergerakan ide.
b. Tingkat komunikasi meningkat selama diskusi berhasil, sehingga memfasilitasi komunikasi yang lebih lancar. Agar komunikasi efektif dalam suatu organisasi, intensitas komunikasi sangatlah penting.
c. Orang berkomunikasi secara efektif ketika mereka berbicara dengan lambat, yaitu ketika mereka berbicara sambil bertatap muka dan dengan kecepatan yang memungkinkan orang lain memahami apa yang mereka katakan.
d. Sejauh mana orang yang menyampaikan pesan dapat berkomunikasi secara efektif dengan orang yang menerimanya tergantung pada seberapa baik orang yang mengirimkan pesan tersebut memahami pesan tersebut.
e. Seseorang atau penerima yang dituju mungkin akan lebih mudah memahami pesan bila ada komunikasi yang jelas dan efektif. Pesan yang disampaikan komunikator kepada penerimanya dapat dipahami oleh seseorang. Tergantung pada apa yang dinyatakan, sikap bisa berubah.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Lontoh et al (2022) menemukan adanya korelasi yang kuat dan bermakna antara komunikasi dan kepuasan kerja.

2.3. Kepuasan Kerja

Hasibuan (2019) kepuasan kerja berarti mempunyai perasaan yang baik dalam melakukan pekerjaan. Cara berpikir seperti ini terlihat pada semangat kerja, fokus, dan hasil kerja. Bekerja di dalam dan di luar kantor, atau gabungan keduanya, bisa membuat seseorang

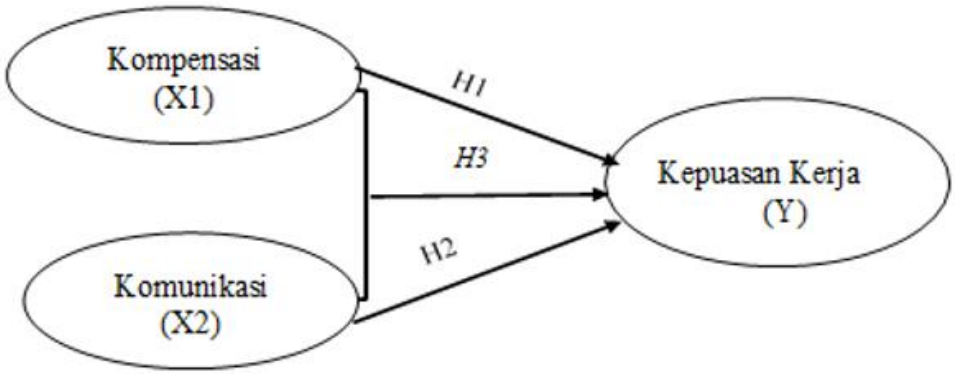
bahagia dengan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2017) mengidentifikasi beberapa indikator yang berhubungan dengan kepuasan kerja, antara lain sebagai berikut:

a. Perputaran Pegawai (Turnover), rendahnya tingkat turnover karyawan berhubungan dengan kepuasan kerja yang baik pada karyawan, sedangkan turnover yang berlebihan berhubungan dengan rendahnya kepuasan kerja pada karyawan.
b. Tingkat ketidakhadiran kerja, banyaknya ketidakhadiran pada umumnya merupakan tanda bahwa seorang karyawan tidak puas. Mereka sering bolos kerja karena alasan lain dan pribadi.
c. Umur, pegawai berusia lebih tua cenderung merasa puas dengan pekerjaannya karena lebih berpengalaman dan dapat menyesuaikan diri dengan lebih cepat di tempat kerja. Sebaliknya, pegawai yang berusia lebih muda memiliki harapan yang tinggi tentang tempat kerja mereka, dan mereka akan menjadi tidak puas karena tidak sesuai dengan harapan mereka. Namun, perusahaan tidak dapat mengubah umur seorang pegawai karena umur seorang pegawai bersifat alamiah. Akibatnya, umur tidak dapat dijadikan sub variabel dalam variabel kepuasan kerja.
d. Tingkat Pekerjaan, sering kali, karyawan di jenjang jabatan yang lebih tinggi menunjukkan kepuasan kerja yang lebih besar dibandingkan dengan jenjang jabatan yang lebih rendah.
e. Ukuran organisasi, karena koordinasi, komunikasi, dan partisipasi aktif karyawan mempengaruhi ukuran organisasi, kepuasan kerja karyawan mungkin dipengaruhi oleh ukurannya.Turnover dapat menjadi salah satu kendala yang menghambat tujuan organisasi karena keinginan untuk pindah kerja yang berujung meninggalkan kewajibannya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, Anindya dkk. (2023) membuktikan bahwa kompensasi berkorelasi positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, Adanya korelasi positif antara komunikasi dan kepuasan kerja. Dengan demikian, baik kompensasi maupun komunikasi secara bersama-sama memberikan dampak yang baik dan substansial terhadap kepuasan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Metodologi kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Kepuasan kerja (Y) merupakan variabel terikat, sedangkan kompensasi (X1) dan komunikasi (X2) merupakan variabel bebas. Penelitian ini menerapkan metode sensus dengan karakteristik populasi untuk variabel kompensasi (X1), komunikasi (X2) dan kepuasan kerja (Y) merupakan perawat IGD dan rawat inap RSUD Z Di Kabupaten Bandung Barat yang memiliki status sebagai perawat honorer. Jadi yang dijadikan responden berjumlah 16 perawat honorer IGD dan 17 perawat honorer rawat inap RSUD Z Di Kabupaten Bandung Barat. Dengan demikian total keseluruhan populasi berjumlah 33 orang. Dalam penelitian ini, skala semantic differential digunakan sebagai metode pengukuran data. Model berikut dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan kompensasi, komunikasi, dan kepuasan kerja:



Gambar 1. Paradigma Penelitian Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Honorer IGD dan Rawat Inap RSUD Z di Kabupaten Bandung Barat

Tabel 2. Kriteria Sikap Responden Mengenai Variabel Kompensasi Komunikasi, dan Kepuasan Kerja

Interval	Kompensasi	Komunikasi	Kepuasan Kerja
1,00-1,80	Sangat Buruk	Sangat Tidak Efektif	Sangat Tidak Puas
1,81-2,60	Buruk	Tidak Efektif	Tidak Puas
2,61-3,40	Cukup	Cukup	Cukup
3,41-4,20	Baik	Efektif	Puas
4,21-5,00	Sangat Baik	Sangat Efektif	Sangat Puas

Kuesioner penelitian telah melalui pengujian yang meliputi uji reliabilitas dan validitas. Uji reliabilitas mengukur konsistensi pernyataan ketika diulangi, sedangkan uji validitas menentukan seberapa efektif pernyataan tersebut menilai apa yang seharusnya dinilai. Dengan hasil selanjutnya:

a. Uji Validitas

Diketahui bahwa kuesioner kompensasi, komunikasi, dan kepuasan kerja dinyatakan valid karena nilai r_hitung > r_tabel sebesar 0,344.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel dinyatakan reliabel dengan nilai cronbach's alpha > r_tabel yaitu 0,60.

Untuk menguji adanya dampak dari variabel independen dan variabel dependen dinilai melalui uji regresi linier berganda, dengan mempertimbangkan efek parsial dan simultan. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan. Sebelum melakukan uji regresi linier berganda, dilakukan uji asumsi klasik seperti, uji multikolinearitas, hererokesdastisitas, dan normalitas ini memberikan hasil sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Data penelitian diketahui berdistribusi secara normal karena hasil uji normalitas menunjukkan nilai 0,099 > 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Diketahui hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas, seperti yang ditunjukkan oleh masing-masing nilai toleransi 0,554 > 0,10 dan VIF 1,806 < 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas tidak membuktikan bahwa adanya sisa kesamaan atau variasi dalam penelitian ini. Nilai komunikasi dan kompensasi masing-masing sebesar 0,819 dan 0,649 > 0,05.

Tabel 3. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
<4,99%	Pengaruh Rendah Sekali
5%-16,99%	Pengaruh Rendah Tapi Pasti
17%-49,99%	Pengaruh Cukup Berarti
50%-80,99%	Pengaruh Tinggi/Kuat
>81%	Pengaruh Tinggi Sekali

Sumber: Fitrianingsih & Budiman (2019)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Kompensasi Perawat Honorer IGD dan Rawat Inap RSUD Z Di Kabupaten Bandung Barat

Pada tabel 4 menunjukkan kriteria kompensasi perawat honorer IGD dan rawat inap RSUD Z sebagai berikut:

Tabel 4. Total Rata-rata Pernyataan Mengenai Kompensasi

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
Keadilan Individual	3,30	Cukup Adil
Keadilan Internal	3,80	Adil
Keadilan Eksternal	3,51	Adil
Kelayakan	3,76	Layak
Ketepatan Waktu (Pembayaran Kompensasi)	3,88	Tepat Waktu
Total Skor Rata-Rata	3,65	Baik

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sub variabel dengan total rata-rata tertinggi yaitu ketepatan waktu pembayaran kompensasi mempunyai total rata-rata sebesar 3,88. sub variabel keadilan individu mempunyai skor rata-rata terendah 3,30 dari seluruh sub variabel. Skor rata-rata pada variabel kompensasi secara keseluruhan adalah 3,65, artinya upaya pemberian kompensasi kepada perawat honorer IGD dan rawat inap di RSUD Z termasuk dalam kriteria baik. Ini menjadi bukti bahwa perawat mendapat kompensasi yang

adil atas pekerjaan yang mereka lakukan, terbukti dari fakta bahwa mereka memperoleh penghasilan yang sesuai.

4.1.2. Komunikasi Perawat Honorer IGD dan Rawat Inap RSUD Z Di Kabupaten Bandung Barat

Pada tabel 5 menunjukkan kriteria komunikasi perawat honorer IGD dan rawat inap RSUD Z sebagai berikut:

Tabel 5. Total Rata-rata Pernyataan Mengenai Komunikasi

Sub Variabel	Total Rata-rata	Kriteria
Komunikasi Lisan Efektif	3,61	Efektif
Komunikasi Tertulis Efektif	3,97	Efektif
Total Skor Rata-rata	(3,61+3,97)/2=3,79	
Kriteria Efektif		

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa sub variabel komunikasi tertulis efektif menjadi sub variabel tertinggi dengan total skor rata-rata sebesar 3,97. Sedangkan sub variabel komunikasi lisan efektif menjadi sub variabel terendah dengan skor rata-rata 3,61. Secara keseluruhan perhitungan variabel komunikasi memiliki total rata-rata sebesar 3,79 dimana skor tersebut menjelaskan bahwa komunikasi perawat honorer IGD dan rawat inap RSUD Z termasuk dalam kriteria efektif. Artinya, perawat dengan atasan sudah terampil dalam penyampaian pesan yang akan disampaikan kepada lawan bicara.

4.1.3. Kepuasan Kerja Perawat Honorer IGD dan Rawat Inap RSUD Z Di Kabupaten Bandung Barat

Pada tabel 6 menunjukkan kriteria kepuasan kerja perawat honorer IGD dan rawat inap RSUD Z sebagai berikut:

Tabel 6. Total Rata-rata Pernyataan Mengenai Kepuasan Kerja

Sub Variabel	Total Rata-rata	Kriteria
Turnover	3,42	Rendah
Tingkat Ketidakhadiran Kerja	3,61	Rendah
Tingkat Pekerjaan	4,03	Sesuai
Ukuran Organisasi	3,18	Cukup
Total Skor Rata-rata	3,56	Puas

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa tingkat pekerjaan memiliki skor tertinggi 4,03, ukuran organisasi memiliki skor terendah 3,18 di antara sub variabel lain. Nilai rata-rata variabel kepuasan kerja secara keseluruhan adalah 3,56 dimana skor tersebut mengindikasikan kepuasan kerja perawat honorer IGD dan rawat inap RSUD Z termasuk dalam kriteria puas. Artinya perawat memiliki kepuasan dengan tingkat pekerjaan yang mereka lakukan dan menunjukkan perlunya peningkatan terkait ukuran organisasi yang diikut-sertakan oleh para perawat.

4.1.4. Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Honorer IGD dan Rawat Inap RSUD Z

Kuesioner/instrumen pada penelitian sudah memenuhi uji asumsi klasik. Selain itu, studi ini telah memenuhi syarat untuk melakukan uji analisis regresi linier berganda dengan diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandarized Coefficients		
	B	T	Sig.
(Constant)	-.517	-.294	.771
Kompensasi	.173	4.945	.000
Komunikasi	.388	2.540	.017
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja			

Sumber: Hasil SPSS Versi 26, Diolah Kembali, Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 7, ditampilkan hasil uji regresi berganda yang kemudian memperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = -0{,}517 + 0{,}173\ X1 + 0{,}388\ X2$$

a) Koefisien regresi variabel kompensasi secara parsial berarah positif dengan nilai 0,173 yang terdapat pengaruh 17,3% pada variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan tingkat pengaruh cukup berarti.
b) Variabel komunikasi secara parsial memiliki koefisien regresi berarah positif dengan nilai 0,388. Artinya, terdapat pengaruh 38,8 pada variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja dengan tingkat pengaruh cukup berarti.

b. Koefisien Determinasi

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861a	.742	.724	1,401
Predictors: (Constant), Komunikasi, Kompensasi				

Sumber: Hasil SPSS Versi 26, Diolah Kembali, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 8 besar pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi R^2 yaitu 0,742. Artinya variabel kompensasi dan komunikasi dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja sebesar 74,2% termasuk dalam kriteria pengaruh tinggi/kuat. Sedangkan sisanya 25,8% terkait dengan variabel tidak teruji dalam kajian ini.

4.1.5. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 9. Hasil Uji T

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Prob.
Kompensasi	4,945	1,697	0	0,05
Komunikasi	2,540	1,697	17	0,05

Sumber: Hasil SPSS Versi 26, Diolah Kembali, Tahun 2024

Interpretasi hasil dari pengujian hipotesis secara parsial mengenai dampak kompensasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagaimana berikut:

a) Diketahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja (t_hitung 4,945 > 1,697 t_tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 menggambarkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
b) Ditemukan pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja (t_hitung 2,540 > 1,697 t_tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,017 < 0,05 menggambarkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10. Hasil Uji F

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169.143	2	84.572	43.063	.000
	Residual	58.917	30	1.964		
	Total	228.061	32			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kompensasi						

Sumber: Hasil SPSS Versi 26, Diolah Kembali, Tahun 2024

Hasil pengujian menunjukkan nilai F_hitung 43,063 > 3,32 F_tabel dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya kompensasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan komponen yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan seorang karyawan dalam bekerja. Menurut Nurjanah & Fauzan (2023), agar perawat puas dengan pekerjaannya dan mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya dalam pemberian layanan kesehatan, mereka harus diberi kompensasi yang memadai. Kompensasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai t_hitung > t_tabel 4.945 > 1,697 yang artinya kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Akmal & Tamini (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berkorelasi positif terhadap kepuasan kerja.

4.2.2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Salah satu kunci untuk membangun ikatan yang kuat dengan klien dan memastikan kepuasan kerja adalah komunikasi yang efektif, yang juga meningkatkan kualitas layanan. menurut Abubakar (2015) komunikasi terjadi ketika dua individu atau lebih menggunakan kata-kata atau gambar yang dapat diterima dan bermakna. Komunikasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai t_hitung > t_tabel 2,540 > 1,697.yang menunjukkan bahwa remunerasi memiliki dampak yang bermanfaat dan substansial terhadap kepuasan kerja. konsisten dengan temuan dari studi Kumalasahri et al (2023) yang mendapati adanya korelasi positif antara komunikasi dan kepuasan kerja.

4.2.3. Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi secara positif oleh komunikasi dan kompensasi, sebagaimana dinyatakan oleh Imbang et al (2022). Nilai yang tinggi/kuat sebesar 7,42% untuk koefisien determinasi dari hasil uji variabel independen mengindikasikan bahwa penelitian ini dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Seidy & Roring (2018) yang menunjukkan bagaimana komunikasi dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja. Jika faktor-faktor yang berkaitan dengan kompensasi dan komunikasi dikendalikan dengan baik, kepuasan kerja bisa meningkat drastis.

5. KESIMPULAN

Temuan studi dan diskusi yang dilaksanakan terkait dampak kompensasi dan komunikasi pada kepuasan kerja perawat honorer di Instalasi Gawat Darurat (IGD) dan rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Z di Kabupaten Bandung dapat disimpulkan bahwa kompensasi perawat honorer IGD dan rawat inap RSUD Z di Kabupaten Bandung Barat termasuk ke dalam kriteria baik. Komunikasi perawat honorer IGD dan rawat inap RSUD Z Kabupaten Bandung Barat termasuk ke dalam kriteria efektif. Kepuasan kerja perawat honorer IGD dan rawat inap RSUD Z Kabupaten Bandung Barat termasuk ke dalam kriteria puas. Pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja perawat honorer IGD dan rawat inap RSUD Z di Kabupaten Bandung Barat secara parsial maupun simultan.

Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat honorer IGD dan rawat inap RSUD Z di Kabupaten Bandung Barat. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat honorer IGD dan rawat inap RSUD Z di Kabupaten Bandung Barat. Kompensasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat honorer IGD dan rawat inap RSUD Z di Kabupaten Bandung Barat

DAFTAR PUSTAKA

Abubakar, F. (2015). Pengaruh komunikasi interpersonal antara dosen dan mahasiswa terhadap motivasi belajar dan prestasi akademik mahasiswa. Jurnal Pekommas, 18(1), 53–62.

Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing, 3.

Akmal, A., & Tamini, I. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi, 4(2), 59–68.

Bekti, R. R. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak X Surabaya. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 6(2), 156. https://doi.org/10.20473/jaki.v6i2.2018.156-163

Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara.

Imbang, J. R., Taroreh, R. N., & Lumantow, R. Y. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) Telig Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 10(3), 1057–1066.

Kumalasahri, A. D., Musriati, T., & Hidayati, R. R. S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada CV. Sinar Terang Supermarket Kota Probolinggo. JUMAD: Journal Management, Accounting, & Digital Business, 1(6), 811–820.

Lontoh, D. A. M., Maryen, A., & Sapari, L. S. J. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LPP Rri Sorong. Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 11(03), 332–338.

Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung). Remaja Rosdakarya.

Marwansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Alfabeta.

Nurjanah, S. A., & Fauzan, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Pegawai "Rumah Sakit Z." MBIC-Journal Confrence, 1(6), 744–757.

Seidy, M., & Roring, F. (2018). Pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(4).

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).