

ANALISIS KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI MEDIS PADA RSUD BANGKINANG

ANALYSIS OF COMPENSATION AND WORKLOAD AND THEIR IMPACT ON THE PERFORMANCE OF MEDICAL PERSONNEL AT RSUD BANGKINANG

Suarni Norawati^{*)}, Zulher^{*)}, Ani Yunita^{*)}, Ilyas^{*)}

^{*)}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang
Jl. A. Rahman Saleh No. 54 A Kampar, Riau, Indonesia

Abstract: RSUD Bangkinang is one of the institutions providing public health services. Medical personnel are the spearhead in providing health services to the community. Therefore, they are required to be professional in carrying out their duties so that the performance of medical personnel continues to increase. This research is necessary, because the division of tasks carried out is still not optimal and there there is often some untimely financial compensation, which may cause the low performance of the medical staff. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of compensation and workload variables on the performance of medical employees with civil servant status at Bangkinang Hospital. Employees with the status of civil servants in the medical department at Bangkinang Hospital totaling 100 people, and all of them participated in this study. Hypothesis testing is done by using the F test and t test obtained from the multiple linear regression equation model. The conclusion of this study is that compensation and workload variables have a significant effect on the performance of medical employees with civil servant status at Bangkinang Hospital, both together and individually. From the results of the study it is also known that compensation has a dominant influence on the performance of medical personnel. Compensation and workload variables have a strong relationship with employee performance, which is 83.9%. Variations up or down employee performance by 69.8% is determined by the variable compensation and workload.

Keywords: compensation, medical personnal, performance, regression, workload

Abstrak: RSUD Bangkinang merupakan salah satu lembaga penyedia layanan jasa kesehatan masyarakat. Tenaga medis merupakan ujung tombak dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Oleh karena itu, mereka dituntut untuk professional dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja tenaga medis tetap meningkat. Penelitian ini perlu dilakukan, karena masih belum optimalnya pembagian tugas yang dilakukan dan masih adanya pemberian kompensasi finansial yang tidak tepat waktu, sehingga dapat menyebabkan kinerja pegawai medis yang kurang memuaskan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai medis yang berstatus PNS di RSUD Bangkinang. Pegawai yang berstatus PNS pada bagian medis di RSUD Bangkinang yang berjumlah 100 orang, keseluruhannya berpartisipasi dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t yang diperoleh dari model persamaan regresi linear berganda. Kesimpulan penelitian ini adalah variabel kompensasi dan beban kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai medis yang berstatus PNS di RSUD Bangkinang, baik secara bersama-sama maupun secara individu. Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja tenaga medis. Variabel kompensasi dan beban kerja berhubungan kuat dengan kinerja pegawai, yaitu sebesar 83,9%. Variasi naik atau turunnya kinerja pegawai sebesar 69,8% ditentukan oleh variabel kompensasi dan beban kerja.

Kata kunci: kompensasi, tenaga medis, kinerja, regresi, beban kerja

Riwayat artikel:

Diterima
15 September 2021

Revisi
20 November 2021

Disetujui
21 Februari 2022

Tersedia online
31 Mei 2022

This is an open access
article under the CC BY
license



¹ Alamat Korespondensi:
Email: suarninorawati@pascabangkinang.ac.id

PENDAHULUAN

RSUD Bangkinang dalam layanannya selama ini mendapat penilaian yang kurang baik dari pasien maupun keluarga pasien. Ini terjadi, disebabkan oleh masyarakat yang kecewa terhadap layanan yang mereka peroleh, misalnya pasien maupun keluarga pasien yang menemui tenaga medis yang tidak ramah dalam memberikan pelayanan, sikap tenaga medis yang terkesan melantarkan pasien, kondisi fisik sarana dan prasana yang tidak baik, sehingga menyebabkan ketidaknyamanan pasien dalam memperoleh layanan kesehatan. Disisi lain perlu juga diperhatikan, bahwa sikap tenaga medis yang menimbulkan ketidaknyamanan pada pasien maupun pada keluarga pasien, dapat saja disebabkan oleh tingginya beban kerja, tidak seimbang kompensasi yang diperoleh dengan beban kerja dan faktor lainnya.

Penelitian Diyanti *et al.* (2017) tentang kinerja tenaga kependidikan, menemukan bahwa kinerja tenaga pendidik di IPB dipengaruhi oleh kepuasan yang diperoleh tenaga pendidik tersebut, sedangkan kepuasan, ditentukan oleh motivasi dan iklim kerja. Paramitadewi, (2017), melakukan penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Jumlah sampel sebanyak 76 orang, dengan menggunakan metode *probability sampling*. Hasil analisis menjawab bahwa beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berkaitan dengan hal diatas, maka perlu dilakukan penelitian terhadap kinerja tenaga medis pada RSUD Bangkinang, apakah benar dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima dan beban kerja yang menjadi tanggung jawab mereka atau masih ada faktor lainnya. Mengingat pentingnya pencapaian kinerja bagi pegawai di RSUD

Bangkinang, maka pimpinan sudah melakukan penilaian kinerja tenaga medis dengan Permendagri No 54 Tahun (2010) tentang pelaksanaan PP No 8 Tahun 2010. Kriteria penilaian kinerja pegawai tersebut adalah Sangat Baik (SB), Baik (B), Cukup Baik (CB), Tidak Baik (TB), dan Sangat Tidak Baik (STB). Berikut hasil penilaian kinerja pegawai pada RSUD Bangkinang.

Tabel 1 menjelaskan bahwa kinerja pegawai yang berstatus PNS bagian medis pada RSUD Bangkinang belum optimal. Ini tergambar dari hasil penilaian kinerja pegawai yang mengalami penurunan dalam periode lima tahun terakhir. Indikator penilaian kinerja pegawai yang berstatus PNS bagian medis ini didasarkan pada berbagai bentuk pelayanan, baik pelayanan medis maupun pelayanan penunjang medis. Di samping itu, hal ini juga didukung dengan adanya pengawasan dan evaluasi terhadap semua jenis pelayanan tersebut. Ini perlu mendapat perhatian dari pihak pimpinan RSUD Bangkinang, khususnya perhatian pada hal-hal yang dapat memengaruhi kinerja, diantaranya kompensasi dan beban kerja saja yang dianggap memengaruhi kinerja. Masih banyak pegawai bagian medis yang berstatus PNS memiliki kinerja dengan kategori cukup baik dan ada 3 orang pegawai dengan kriteria kinerja tidak baik karena banyak faktor.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang pegawai, mereka mengatakan selalu mengalami keterlambatan dalam penyelesaian tugasnya dari waktu yang ditetapkan oleh pimpinan. Dari hasil wawancara tersebut, para pegawai berpendapat tidak adanya *reward* atau penghargaan lain yang mereka terima atas pencapaian yang mereka lakukan, pegawai berpendapat karena tidak ada kompensasi yang mereka terima atas pencapaian dalam pelaksanaan tugas, sehingga mereka bekerja dengan tanpa target capaian.

Tabel 1. Kinerja PNS Bagian Medis Pada RSUD Bangkinang, Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah PNS (Orang)	Kinerja PNS Bagian Medis (Orang)				
		SB	B	CB	TB	STB
2015	102	40	38	24	-	-
2016	102	45	37	20	-	-
2017	104	44	39	19	2	-
2018	104	42	35	27	1	-
2019	100	40	33	27	-	-

Sumber: RSUD Bangkinang (2020)

Disamping itu, dari hasil wawancara pada saat pra penelitian, juga diketahui tanggapan responden, bahwa mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh pimpinan, karena pekerjaan yang lebih banyak dibandingkan dengan tenaga yang ada di bagian tersebut. Hal ini menggambarkan bahwa beban kerja lebih tinggi dari kemampuan pegawai untuk menyelesaikannya. Dari hasil pra survey ini, dilihat bahwa faktor kompensasi dan beban kerja memengaruhi hasil kerja (kinerja) yang dicapai oleh para pegawai bagian medis di RSUD Bangkinang.

Oleh karena itu, kebijakan kompensasi adalah hal yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Banyak hal yang perlu dipertimbangkan dalam merumuskan kebijakan kompensasi seperti kepatutan, logika, rasional, dan akuntabel. Kompensasi juga menyangkut faktor emosional karena adanya target pekerjaan yang menjaditanggungjawabnya (Wirawan, 2015). Pemberian kompensasi juga sering dikatakan pemberian sejumlah paket pada pegawai sebagai imbalan atas penggunaan tenaganya dalam melaksanakan operasional rumah sakit tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara pada saat pra penelitian di RSUD Bangkinang, diketahui bahwa kompensasi bagi pegawai, didasarkan pada golongan, artinya semakin tinggi golongan pegawai maka semakin tinggi pula kompensasi yang diberikan pemerintah dan sebaliknya. Bagi pegawai dengan golongan rendah akan memperoleh kompensasi yang rendah, sehingga hal ini mengindikasikan akan berdampak terhadap kinerja pegawai dalam bekerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Atrma Husada Mahakam Kota Samarinda (Fadillah, 2017), dimana penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Penelitian Arimbawa *et al.* (2019), menemukan dari uji analisis bivariat ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di RSU Manuaba dengan hasil *chi-square* hitung sebesar 37,142 dengan p value = 0,000. Penelitian Riza *et al.* (2017), yang dilakukan pada karyawan bagian *building management* sebuah pusat perbelanjaan di Kota Malang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah puas dengan kompensasi dan keterlibatan kerja dan mayoritas karyawan memiliki kinerja yang baik.

Selain kompensasi, beban kerja juga menjadi persoalan dalam pencapaian hasil kerja (kinerja). Dari data pada Tabel 1, diketahui bahwa beban kerja pegawai RSUD Bangkinang tergolong tinggi, karena jumlah tenaga medis yang masih kurang. Beban kerja setiap individu dapat bersifat beban kerja mental dan fisik, dari kedua beban kerja tersebut memiliki perbedanan yang signifikan. Hasil pengamatan dan wawancara pada saat pra penelitian di RSUD Bangkinang, diketahui bahwa beban kerja pegawai yang berstatus PNS bagian medis mengalami peningkatan, karena meningkatnya animo masyarakat dalam memanfaatkan pelayanan kesehatan di rumah sakit ini.

Indikasi tingginya beban kerja tenaga medis ini dapat dilihat dari meningkatnya pasien yang komplek terhadap fasilitas medis yang kurang memadai, pelayanan yang kurang sopan dan acuh tak acuh, pengurusan administrasi yang terlalu lama sehingga pasien cenderung menunggu untuk dilakukan tindakan medis sampai pengurusan administrasi selesai serta informasi yang disampaikan tim medis kurang jelas dan kurang mendetail sehingga pasien cenderung tidak puas dengan informasi yang disampaikan dan lain sebagainya.

Menurut Mangkunegara (2010), mengatakan bahwa kinerja pegawai sebagai salah satu langkah dalam mencapai tujuan organisasi berupa pengelolaan, pendayagunaan dan pengembangan yang maksimal dari hasil kerja pegawai dan sebagai langkah dalam pengembangan individu pegawai didalam organisasi. Menurut Mathis dan Jackson dalam Fathoni (2016) menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan pencapaian terhadap tugas yang menjadi tanggung jawab seseorang individu ataupun sekelompok orang pada organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seorang individu dalam suatu institusi pada periode tertentu, dalam periode tertentu (Sedarmayanti, 2016). Beberapa pendapat ahli tentang kinerja, dapat diringkas bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja.

Wirawan (2015) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi yang diberikan kepada pegawai akan menjadi unsur dalam hubungan kerja dan juga sering menjadi suatu permasalahan jika tidak mampu dikelola dengan baik, sehingga dalam hal ini maka masalah kompensasi khususnya pengadaaan gaji selalu menjadi sorotan dan perhatian bagi manajemen suatu organisasi, pegawai itu sendiri maupun pemerintah. Manajemen suatu organisasi akan melakukan penghitungan kompensasi sebagai sejumlah bayaran yang diberikan kepada pegawai dan akan memengaruhi pegawai tersebut dalam bekerja didalam organisasi.

Pemberian kompensasi baik secara finansial dan non financial bertujuan untuk menjalin ikatan kerja sama antara instansi terkait dan pegawai dimana sama-sama saling membutuhkan, akan menciptakan rasa kepuasan bagi pegawai, sehingga akan dihasilkan pegawai yang memiliki spesialisasi yang memiliki kemampuan dan keterampilan sesuai dengan kriteria yang diharapkan oleh instansi tempat mereka bekerja. Dengan adanya kebijakan ataupun program kompensasi yang dirasa menarik, akan memberikan dorongan atau memotivasi bagi pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga menghasilkan kinerja terbaik bagi instansi, dan berdampak pada produktivitas kerja yang optimal, menciptakan rasa keadilan diantara pegawai, sebab kompensasi berhubungan dengan jabatan, tugas, dan prestasi kerja. Kajian lainnya menjelaskan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa setiap peningkatan kompensasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan (Astutik, 2016). Kinerja karyawan dapat meningkat apabila kompensasi ditingkatkan. Disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila disiplin kerja ditingkatkan. Variabel kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja perlu mendapat perhatian dari pihak pimpinan suatu instansi. Karena penempatan atau pemberian beban kerja bagi seorang pegawai, jika tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai tersebut, akan memengaruhi hasil kerja dari pegawai tersebut. Arti beban kerja antara beberapa ahli berbeda satu sama lainnya, perbedaan ini terletak pada batasan dan ruang lingkup pekerjaan dari masing-masing individu. Beban kerja (*workload*)

pada prinsipnya perbedaan antara kemampuan dan keterampilan pegawai dengan tanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada mereka.

Polakitang *et al.* (2019), melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial ataupun simultan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial beban kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Esta Jaya Group, tetapi secara simultan Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group. Sebaiknya PT. Esta Jaya Group lebih memperhatikan pemberian beban kerja terhadap karyawan sehingga karyawan tidak mudah stress dan dapat meningkatkan kinerja. Goni *et al.* (2015), melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh pelatihan, penempatan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 103 orang. Metode analisis yang digunakan adalah asosiatif dengan teknis analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan, penempatan kerja, dan kompensasi baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh variabel kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai bagian medis pada RSUD Bangkinang, baik secara parsial maupun secara simultan. Tujuan penelitian adalah mengetahui dan menganalisa, pengaruh kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian medis di RSUD Bangkinang baik secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Data penelitian ini bersumber dari pegawai yang berstatus PNS di RSUD Bangkinang. Data primer penelitian ini diambil dari 100 pegawai, dimana pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang dilakukan pada Bulan Juni-September 2020. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sensus (*full sampling*).

Sebanyak 100 kuesioner diterima pada penelitian ini, dan setelah dilakukan pengecekan dan semua kuesioner terisi lengkap. Ini menggambarkan adanya *response rate* sebesar 100%. Tahapan selanjutnya dilakukan tabulasi data dari kuesioner yang terkumpul, dan dilakukan pengolahan data dengan memanfaatkan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22.00. Analisis data yang dilakukan mulai dari pengujian validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik sampai ke uji hipotesis dengan model alat analisa yang digunakan regresi linear berganda.

Skala pengukuran dalam kuesioner menggunakan skala likert dengan interval 1-5. Pengukuran variabel kinerja, kompensasi dan beban kerja diberikan skor 1-5 pada setiap jawaban responden agar dapat diolah. Ketentuan yang ditetapkan untuk pengukuran skala Likert yaitu (1) Sangat Tidak Setuju (STS), (2) Tidak Setuju (TS), (3) Cukup Setuju (CS), (4) Setuju (S) dan (5) Sangat Setuju (SS). Gambar 1 memperlihatkan kerangka pemikiran pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja.

Sebelum penggunaan skala likert dalam penelitian ini, terlebih dahulu dibuat definisi dan materi variabel kinerja, kompensasi dan beban kerja. Definisi operasional variabel penelitian menjadi penting, karena memudahkan seseorang memiliki keyakinan dalam menggunakan sistem tertentu yang tidak memerlukan energi yang berlebihan dalam membuat sebuah konsep penelitian (Davis *et al.* 2000). Indikator dapat memberikan kemudahan dalam memahami, mempelajari, menggunakan dan fleksibel dalam penggunaan (Partiwi *et al.* 2018).

Definisi operasional dari variabel kinerja merupakan pencapaian atas tugas pokok atau aktivitas yang dilakukan individu dalam periode tertentu, yang dibandingkan dengan standar yang sudah ditetapkan organisasi (Khaerul, 2010). Indikator kinerja meliputi kondisi kerja, pengawasan atasan, kerjasama, keamanan dan kesempatan untuk maju. Definisi operasional variabel kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh individu atas pencapaian hasil kerja yang menjadi tanggungjawab individu tersebut (Wibowo, 2016). Indikator kompensasi meliputi gaji, tunjangan, bonus, asuransi dan BPJS kesehatan. Definisi operasional variabel beban kerja adalah perbandingan antara

kemampuan dan keahlian pegawai dengan tugas pokok yang menjadi tanggungjawab individu (Samsudin, 2010). Indikator variabel beban kerja meliputi tuntutan tugas, usaha atau tenaga, *performance*, efisiensi waktu dan produktivitas individu. Kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.

Hipotesis

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diperoleh karyawan atas apa yang sudah dilakukannya untuk perusahaan. Hasibuan (2014) menyatakan bahwa kebijakan kompensasi, baik kebijakan tentang besarnya, waktu pembayarannya serta struktur kompensasi dapat meningkatkan gairah kerja pegawai, sehingga hal ini dapat meningkatkan hasil kerja pegawai yang optimal dan pada akhirnya tujuan dan sasaran instansi tersebut dapat tercapai.

Zainuri (2018) menemukan bahwa hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kompensasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi dan motivasi kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hasil temuan juga menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, kompensasi harus diberlakukan sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, perlu adanya kompensasi non-finansial seperti bonus, promosi, tunjangan-tunjangan di luar gaji pokok dan kompensasi non-finansial lainnya sebagai media untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian Astutik (2016); Riza *et al.* (2017), membuktikan bahwa kinerja pegawai memang benar ditentukan atau dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima oleh pegawai. Berdasarkan uraian maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Penetapan beban kerja berdasarkan kepada setiap organisasi perlu melakukan evaluasi atau pengkajian terhadap kemampuan pegawai yang dimilikinya. Karena beban kerja pada prinsipnya dapat berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai tersebut. Dampaknya kinerja pegawai akan menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Sitepu (2013) menggunakan metode penelitian asosiatif yang memanfaatkan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa terjadi ketidakmerataan pembagian beban kerja di BTN.

Penelitian Kurniawan & Prasilowati (2019) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi dengan arah negatif, makin tinggi beban kerja makin rendah kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan arah; makin tinggi motivasi kerja makin tinggi kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan arah positif sebesar 0,656; makin tinggi kepuasan kerja makin tinggi kinerja pegawai. Arifuddin & Napirah (2015) dari penelitiannya membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:
H2 : Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

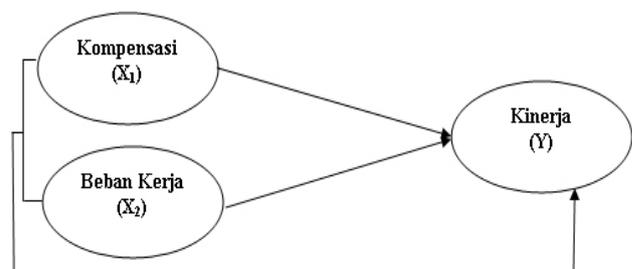
Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja

Peningkatan kinerja pegawai pada prinsipnya ditentukan oleh kompensasi dan beban kerja. Kebijakan kompensasi yang disesuaikan dengan kebutuhan pegawai akan dapat mendorong kinerja. Kompensasi yang sesuai dengan beban kerja akan mendorong peningkatan kinerja pegawai dan sebaliknya. Beban kerja yang tidak seimbang dengan kompensasi yang diterima karyawan, akan memberikan dampak negatif pada kinerja karyawan. Studi empiris yang dilakukan oleh (Heryati, 2016) yang bertujuan mengetahui

apakah kompensasi dan beban kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial kompensasi dan beban kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Rolos *et al.* (2018), berdasarkan hasil penelitiannya, mendapati hasil beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan sebaliknya.

Penelitian yang dilakukan oleh Paramitadewi (2017), bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Jumlah sampel sebanyak 76 orang, dengan menggunakan metode *probability sampling*. Hasil analisis menjawab bahwa beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Irawati & Carrollina (2017) menyatakan bahwa beban kerja secara internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara beban kerja internal terhadap kinerja karyawan operator pada Departemen Moulding di PT. Giken Precision Indonesia. Beban kerja eksternal tidak terdapat pengaruh positif tetapi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Pendapat ini didukung dengan hasil penelitian Nainggolan (2018) yang membuktikan terdapat signifikan dari variabel kompensasi dan beban kerja baik secara individu maupun secara bersama-sama pada kinerja. Berdasarkan uraian maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3: Kompensasi dan Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja



Gambar 1. Kerangka pemikiran penelitian

HASIL

Dari hasil penyebaran kuesioner, diperoleh tanggapan responden terhadap indikator masing-masing variabel pada Tabel 2. Jika diperhatikan tentang deskriptif statistik dari tanggapan responden, diperoleh nilai rata-rata untuk ketiga variabel lebih besar dari nilai standar deviasi. Hal ini menggambarkan bahwa data yang diperoleh baik karena memiliki nilai penyimpangan data dari nilai pusatnya (*mean*) rendah. Kemudian karena jawaban responden menggunakan skala likert 1-5, maka diperoleh rata-rata tanggapan responden sebesar 4.5. Artinya, ketiga variabel berada pada kategori baik tapi belum optimal.

Tabel 2. Statistik deskriptif tanggapan responden

	n	Min	Max	Mean	Std. Dev
Kinerja	100	16	25	20,91	1,568
Kompensasi	100	16	24	20,31	1,921
Beban kerja	100	16	25	21,23	1,943
Valid N (<i>listwise</i>)	100				

Hasil dari Tabel 3 dapat disajikan dalam persamaan:

$$Y = 16,453 + 0,741 X_1 - 0,116 X_2$$

Konstanta (α) dalam dalam persamaan diatas adalah sebesar 16,453, artinya jika diasumsikan kompensasi yang diterima pegawai tidak ada dan begitu juga dengan beban kerja, maka kinerja pegawai bagian medis yang berstatus PNS pada RSUD Bangkinang masih ada yaitu sebesar 16,453 satuan. Variabel kompensasi (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,741, artinya apabila diasumsikan kompensasi (X_1) mengalami perubahan dan beban kerja tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai bagian medis pada RSUD Bangkinang juga mengalami perubahan yang searah dengan perubahan kompensasi pada RSUD Bangkinang. Nilai t-hitung untuk variabel kompensasi (X_1) yaitu sebesar 14,592, signifikansi t-hitung adalah 0,000. Artinya bahwa kompensasi benar dapat memengaruhi kinerja pegawai

medis yang berstatus PNS di RSUD Bangkinang, karena nilai alpha lebih rendah dari nilai signifikansi, hipotesis pertama diterima.

Hasil ini menjelaskan bahwa kinerja para pegawai bagian medis yang berstatus PNS di RSUD Bangkinang tidak hanya ditentukan oleh variabel kompensasi dan beban kerja. Karena pada prinsipnya masih banyak faktor-faktor lain dapat memengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain sebagainya. Kemudian hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa kompensasi memengaruhi kinerja. Artinya semakin baik kompensasi yang diterima semakin baik kinerjanya. Hal ini dapat diterima, karena banyak teori yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja.

Dengan kompensasi yang diterima oleh pegawai bagian medis di RSUD Bangkinang baik kompensasi finansial berupa insentif lembur, insentif untuk setiap event di luar tugas pokok dan lainnya, maupun kompensasi non finansial seperti penghargaan terhadap apa yang dicapai. Akan tetapi, pemberian kompensasi masih perlu di tinjau ulang lagi karena hal ini masih belum optimal dampaknya, dibuktikan dengan masih ada pegawai bagian medis yang mengatakan tidak adanya kompensasi lain selain gaji.

Kemudian Variabel beban kerja (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,116. Hal ini berarti apabila diasumsikan beban kerja (X_2) mengalami perubahan, sementara kompensasi tidak mengalami perubahan maka kinerja pegawai medis pada RSUD Bangkinang akan mengalami perubahan, dengan arah perubahan yang berlawanan. Variabel beban kerja (X_2) memiliki nilai t-hitung sebesar -2,022 dan signifikansi t-hitung sebesar 0,046. Hal ini bermakna terdapat pengaruh beban kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai medis bagian PNS di RSUD Bangkinang, karena alpha lebih rendah dari nilai signifikansi, maka hipotesis kedua diterima.

Tabel 3. Hasil uji hipotesis secara individu (Uji-t)

Model		Coefficients ^a				Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Beta		Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,453	2,572	6,398	,000			
	Kompensasi	,741	,051	14,592	,000	,839	1,192	
	Beban Kerja	-,116	,057	-2,022	,046	,839	1,192	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil ini menggambarkan bahwa beban kerja berhubungan terbalik dengan kinerja. Semakin tinggi beban kerja maka semakin menurun kinerja pegawai bagian medis di RSUD Bangkinang. Oleh karena itu, penetapan beban kerja bagi setiap pegawai perlu dengan memperhatikan hal-hal tertentu, seperti kemampuan kerja pegawai, latar belakang pendidikan, suasana kerja dan lainnya. Karena kesalahan dalam penetapan beban kerja akan berdampak pada kinerja pegawai pada bagian medis di RSUD Bangkinang.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan disajikan pada Tabel 4. Dari tabel diketahui nilai F-hitung 115,217 dengan signifikansi F hitung 0,000. Artinya, variabel kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan dengan kinerja pegawai medis berstatus PNS di RSUD Bangkinang, karena alpha lebih rendah dari nilai signifikansi. Maka hipotesis ketiga dapat diterima. Kinerja pegawai dapat digambarkan melalui pencapaian hasil kerja pegawai yang berdasarkan pada kemampuan, usaha dan kesempatan yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dibentuk dari hasil pengetahuan, keahlian, kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya didalam mencapai tujuan organisasi pemerintahan. Dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa pegawai medis dituntut untuk mampu bekerjasama dalam menyelesaikan setiap pekerjaan di rumah sakit, yang artinya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, pegawai tim medis pada RSUD Bangkinang dituntut untuk saling bekerjasama dalam melaksanakan pekerjaan pada bidang masing-masing sehingga kinerja pegawai akan lebih maksimal dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien serta menyerahkan hasil laporan kerja tersebut kepada pimpinan RSUD Bangkinang.

Selanjutnya, berdasarkan tanggapan responden juga dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai medis pada RSUD Bangkinang merasa bahwa kebersihan lingkungan baik secara internal maupun eksternal rumah sakit belum terjaga secara optimal sehingga pegawai tersebut merasa kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga hal ini perlu diatasi oleh pihak pimpinan RSUD Bangkinang dalam menciptakan kondisi kerja yang nyaman bagi pegawai sehingga diharapkan akan mampu meningkatkan hasil kinerja pegawai yang lebih maksimal dalam memberikan pelayanan medis kepada masyarakat.

Variabel kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai medis yang berstatus PNS di RSUD Bangkinang yang dibuktikan dari hasil hipotesis secara simultan dengan keeratan hubungan sangat kuat. Peningkatan kinerja pegawai salah satunya dapat dilakukan dengan peningkatan kompensasi yang diterima pegawai. Kompensasi juga akan berdampak pada peningkatan semangat kerja, kemauan, ketelitian, dan disiplin. Peningkatan kinerja juga dilakukan dengan peninjauan ulang terhadap beban kerja yang diberikan kepada pegawai karena pegawai yang merasa terbebani akan cenderung tidak mampu melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

Hasil dari penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadillah (2017) yang menyimpulkan bahwa variabel kompensasi dan beban kerja terbukti berpengaruh positif secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Jiwa Atma Husada Mahakam Kota Samarinda. Hal yang sama juga diteliti oleh Paramitadewi (2017) yang menyimpulkan bahwa variabel beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan.

Tabel 4. Hasil uji hipotesis secara simultan (Uji-F)

		ANOVA ^a				
Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	428,419	2	214,209	115,217	,000 ^b
	Residual	180,341	97	1,859		
	Total	608,760	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai; b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompensasi

Pemberian kompensasi mampu mewujudkan ikatan kerjasama yang baik antara pemerintah dengan pegawainya dimana baik pemerintah maupun pegawai sama-sama saling membutuhkan. Pemberian kompensasi yang sesuai bertujuan untuk menciptakan kepuasan kerja sehingga diharapkan agar pegawai tersebut mampu bekerja secara maksimal. Berdasarkan hasil tanggapan responden, diketahui bahwa pegawai menerima asuransi sebagai salah satu jaminan keselamatan yang diberikan dalam pelaksanaan pekerjaan, yang artinya dalam menunjang pekerjaannya, pegawai medis yang berstatus PNS pada RSUD Bangkinang memperoleh asuransi kesehatan berupa Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) yang merupakan perlindungan atas risiko kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja.

Selanjutnya berdasarkan tanggapan responden juga dapat diketahui bahwa gaji yang diberikan oleh pemerintah belum terasa memuaskan dan belum mampu menjadi penyemangat dalam bekerja, yang artinya mayoritas pegawai medis pada RSUD Bangkinang merasa bahwa gaji yang diterima dari pemerintah belum memadai dalam menunjang pekerjaannya karena banyaknya tuntutan tugas yang harus dilaksanakan dalam melayani pasien dirasa belum sebanding dengan jumlah kompensasi yang diterima. Dengan demikian perlu adanya kebijakan pimpinan untuk memberikan penghargaan.

Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai medis yang berstatus PNS di RSUD Bangkinang. Temuan ini mendukung pendapat Priansa (2016), yang menyatakan bahwa kinerja dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi, karena pemberian kompensasi akan menjadi faktor utama pegawai termotivasi dalam bekerja. Jika pegawai tersebut termotivasi dalam bekerja, maka hasil kinerja pegawai akan cenderung meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika pegawai kurang termotivasi maka hasil kinerja pegawai akan cenderung menurun. Maka, pemberian kompensasi diartikan sebagai faktor penentu sikap seorang pegawai saat melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Temuan penelitian ini dapat mendukung teori Wirawan (2015), yang berpendapat bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan memadai karena pemberian kompensasi menjadi sebuah unsur penting dalam hubungan kerja sama, dan kompensasi sering menjadi masalah oleh kedua belah

pihak. Pemerintah memperhitungkan gaji karena hal ini merupakan bagian utama dari bagian pelaksanaan pekerjaan, melukiskan kinerja pegawai yang harus dibayar dan mampu memengaruhi pemerintah atau organisasi swasta mampu merekrut tenaga kerja dengan kualitas tertentu. Selanjutnya teori Priansa & Suwatno (2016), dengan diberikannya kompensasi maka akan menjadi pendorong atau motivasi utama seseorang untuk bekerja yaitu berupa gaji, tunjangan ataupun bonus. Kompensasi yang memadai akan mampu membentuk ikatan kerjasama karena dengan adanya kompensasi akan mewujudkan ikatan kerjasama antara instansi dengan pegawai karena saling membutuhkan, mampu menciptakan kepuasan kerja, sebagai pengadaan SDM yang efektif karena dengan kebijakan kompensasi dapat menciptakan pegawai yang berkualifikasi sesuai dengan kriteria yang diinginkan, serta akan mampu mendisiplinkan pegawai..

Temuan penelitian ini mendukung penelitian yang sudah dilakukan oleh Fadillah (2017), dimana mereka menyimpulkan bahwa variabel kompensasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Jiwa Atrma Husada Mahakam Kota Samarinda. Hal yang sama juga ditemukan pada penelitian Arimbawa *et al.* (2019), dimana mereka menyimpulkan bahwa variabel kompensasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Manuaba Denpasar.

Beban kerja seorang pegawai dapat berupa beban fisik, beban mental atau pun beban sosial atau moral yang timbul dari tuntutan tugas yang harus diselesaikan. Dalam meningkatkan hasil kinerja yang baik, hendaknya beban kerja harus disusun sesuai dengan kemampuan dan keterbatasan pegawai. Berdasarkan tanggapan responden dapat diketahui bahwa tuntutan tugas terasa semakin berat sehingga pegawai merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan, yang artinya tuntutan tugas pegawai medis pada RSUD Bangkinang terjadi peningkatan sehingga pegawai tersebut merasa bahwa beban kerja juga meningkat, hal ini dikarenakan terjadinya peningkatan jumlah pasien rawat inap dan rawat jalan pada RSUD Bangkinang yang harus ditangani setiap tahunnya sehingga hal ini akan berdampak terhadap hasil kinerja pegawai dalam memberikan hasil kerja yang optimal. Hal ini perlu mendapat perhatian dari pihak pimpinan agar mampu mengatasi persoalan-persoalan seperti dengan menambah jumlah pegawai yang menangani dan melayani kesehatan masyarakat Kabupaten Kampar.

Selanjutnya, berdasarkan tanggapan responden juga dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai medis belum mampu melaksanakan pekerjaannya dengan usaha dan tenaga yang maksimal, yang artinya mayoritas pegawai medis pada RSUD Bangkinang belum mampu menunjukkan kinerja yang maksimal karena pegawai medis yang saat ini bekerja pada RSUD Bangkinang merasa terbebani dengan tugas yang semakin meningkat, sehingga hal ini berdampak terhadap peningkatan jumlah keluhan pasien. Bentuk keluhan pasien tersebut seperti pelayanan yang diberikan kurang sopan dan acuh tak acuh, pengurusan administrasi yang terlalu lama sehingga pasien cenderung menunggu lama untuk dilakukan tindakan medis sampai pengurusan administrasi selesai serta informasi yang disampaikan tim medis kurang jelas dan kurang mendetail sehingga pasien cenderung tidak puas dengan informasi yang disampaikan oleh tim medis pada RSUD Bangkinang dan lain sebagainya.

Dari penelitian ini diketahui beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai medis yang berstatus PNS di RSUD Bangkinang. Hasil ini mendukung pendapat Umam (2012) yang menyatakan bahwa beban kerja yang dirasakan pegawai akan memengaruhi hasil kerjanya didalam suatu organisasi pemerintahan. Beban kerja terdiri dari beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja mental seorang pegawai tergantung pada jenis kegiatan, situasi dan kondisi pekerjaan, faktor dari dalam diri sendiri seperti dorongan, kemampuan, pengetahuan, skill yang dimiliki, rasa lelah dan jenuh yang dialami dan toleransi dalam suatu organisasi. Beban kerja mental pada dasarnya mengacu pada perbedaan antara pemrosesan yang tersedia dengan target yang akan dicapai.

Temuan dari penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Karyoto (2010), dimana teori ini berpendapat bahwa kinerja dipengaruhi oleh besarnya beban kerja yang dihadapi oleh pekerja dan kewajibannya didalam suatu organisasi pemerintahan, karena beban kerja merupakan kesenjangan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan. Selanjutnya teori dari teori Hart dan Staveland dalam Tohardi (2011) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai akan ditentukan dari jumlah intensitas beban kerja yang dihadapi. Keterkaitan beban kerja dengan kinerja tersebut ditentukan oleh berbagai faktor, terdiri dari faktor eksternal dan internal.

Adapun beban kerja eksternal ini, seperti pemberian tugas (*task*) yang ditentukan berdasarkan analisis terhadap tugas fisik yang dikerjakan oleh pegawai, seperti banyaknya beban kerja, unit-unit kerja, penggunaan peralatan dan pemanfaatan fasilitas kerja, situasi dan kondisi pekerjaan, dan lain sebagainya. Bagi instansi penetapan beban kerja didasarkan pada berbagai kebijakan. Faktor internal dari beban kerja, adalah bersumber dari dalam diri pekerja sendiri, karena adanya reaksi dari beban kerja yang bersifat eksternal. Secara lebih ringkas dapat dikatakan bahwa faktor internal terdiri dari somatis yang mencakup perbedaan *gender*, usia pegawai, berat dan tinggi badan, faktor kesehatan, status gizi, pendidikan serta faktor psikis yang terdiri dari dorongan yang diterimanya, anggapan/pemikiran, akuntabilitas, keinginan dan kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan.

Penelitian ini mendukung penelitian Kurniawan & Prasiliwati (2019), dalam penelitiannya menjelaskan bahwa variabel beban kerja terbukti berpengaruh signifikan secara individu terhadap kinerja pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi. Hal yang sama juga diteliti oleh Paramitadewi (2017) yang menemukan bahwa beban kerja terbukti berpengaruh signifikan secara individu terhadap kinerja Pegawai Sekda Kabupaten Tabanan.

Implikasi Manajerial

Kinerja yang baik dari setiap pegawai medis sangat dituntut oleh rumah sakit dimana para pegawai tersebut bertugas. Karena dengan kinerja yang baik maka kinerja institusi juga akan baik dan sebaliknya. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban pimpinan untuk selalu memperhatikan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja para pegawai. Banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja, namun pada penelitian ini hanya menfokuskan pada beban kerja dan kompensasi.

Hasil penelitian ini, implikasi kebijakan manajerial ini disampaikan, bahwa pimpinan pada RSUD Bangkinang merumuskan dengan baik kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan beban kerja. Karena kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan dan latar belakang Pendidikan, atau pun keahlian dari pegawai, maka hasil kerja yang diharapkan tidak akan maksimal. Maka sudah seharusnya kebijakan pembagian beban kerja yang jelas ditentukan dan dirumuskan. Selanjutnya, implikasi kebijakan yang berkaitan dengan kompensasi,

pimpinan RSUD juga diharapkan mampu merumuskan dan menetapkan bentuk apa saja yang diperoleh oleh pegawai sebagai bentuk dari kompensasi yang diterima oleh pegawai. Seperti memberikan insentif bagi pegawai yang memiliki tugas tambahan dan kerja lembur, dimana hal ini sudah dilaksanakan namun masih belum optimal. Disamping itu, sebagai kompensasi, diharapkan adanya kebijakan untuk memberikan penghargaan pada pegawai yang berprestasi, seperti memberikan sertifikat penghargaan, sebagai bentuk pengakuan pimpinan terhadap hasil capaian karyawan, sehingga semangat kerja karyawan meningkat dan akan berdampak pada kinerja.

Sebagaimana teori menjelaskan bahwa kompensasi tidak hanya sebatas kompensasi finansial, tapi juga ada kompensasi non finansial, seperti promosi jabatan, penghargaan dan lain sebagainya. Mengingat pentingnya kompensasi dalam peningkatan kinerja karyawan, maka sudah seyakinya instansi memiliki kebijakan dan peraturan yang jelas tentang pemberlakuan kebijakan yang berkaitan dengan kompensasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Variabel kompensasi dan beban kerja secara individu berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai medis yang berstatus PNS pada RSUD Bangkinang, dengan variabel kompensasi sebagai variabel yang dominan dalam memengaruhi kinerja. Kinerja pegawai medis yang berstatus PNS di RSUD Bangkinang, secara bersama-sama dipengaruhi oleh kompensasi dan beban kerja. Artinya baik atau tidaknya kinerja pegawai bagian medis yang berstatus PNS pada RSUD Bangkinang secara bersama-sama dipengaruhi oleh kompensasi dan beban kerja. Variabel kompensasi dan beban kerja berkontribusi sebesar 69,8% terhadap kinerja pegawai medis yang berstatus PNS pada RSUD Bangkinang. Artinya masih terdapat 30,2% variabel lain yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan lain sebagainya.

Saran

Pimpinan RSUD Bangkinang sebaiknya melakukan penilaian kinerja pegawai secara berkala dan berlanjut dari waktu ke waktu, karena baiknya kinerja pegawai

akan menciptakan baiknya kinerja instansi secara umum. Pimpinan RSUD Bangkinang sebaiknya melakukan penilaian dan peninjauan terhadap kebijakan pembagian beban kerja pada pegawai khususnya pegawai medis, mengingat beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Disarankan pada pimpinan RSUD Bangkinang untuk memberikan kompensasi yang adil dan berdasarkan pada peraturan yang berlaku di instansi tersebut, mengingat kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifuddin A, Napirah MR. 2015. Hubungan disiplin dan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah (RSUD) Undata Palu. *Healthy Tadulako Journal (Jurnal Kesehatan Tadulako)* 1(1):29–38.
- Arimbawa IKP, Hardy IPDK, Yudha NL, G AN. 2019. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit umum Manuaba Denpasar. *Prosiding SINTESA*:111–119.
- Astutik M. 2016. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Akademika* 14(2):87–92.
- Diyanti D, Hubeis M, Affandi M J. 2017. Pengaruh motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja tenaga kependidikan Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.3.361>
- Fadillah NN. 2017. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di rumah sakit jiwa atrma husada mahakam Kota Samarinda. *Ejournal Administrasi Bisnis* 5(1):79–92. [https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/02/Jurnal Nita Nur Fadillah \(02-28-17-11-38-21\).pdf](https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/02/Jurnal Nita Nur Fadillah (02-28-17-11-38-21).pdf)
- Fathoni A. 2016. *Organisasi dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Goni LW, A A, Sumarauw J. 2015. Pengaruh pelatihan, penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3(4):44–54.
- Hasibuan MSP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heryati A. 2016. Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di departemen operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

- Jurnal Ecoment Global* 1(2):56–75. <https://doi.org/10.35908/jeg.v1i2.204>
- Irawati R, Carrollina DA. 2017. Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis* 5(1): 55–58. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Karyoto S. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen: Teori, Definisi, dan Konsep*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- [KEMENDAGRI]Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. 2010. Permendagri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah. Jakarta: Kemendagri.
- Kurniawan AH, Prasilowati SL. 2019. Pengaruh beban, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pelayanan pajak pratama Cileungsi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* 21(1):1–12. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i1.278>
- Mangkunegara AAP. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Ed. ke-1. Bandung: Refika.
- Nainggolan NP. 2018. Pengaruh beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia. *Jurnal Manajemen* 2(2):135–154.
- Norawati S, Kamal M, Zakaria N, Gusman Y. 2021. Analisis disiplin, kompetensi, motivasi kerja, kompensasi, pelatihan dan dan pada kinerja karyawan (studi pada PKS PT. Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar). *Menara Ilmu* 15(1):148-158.
- Norawati S, Yusup Y, Yunita A, Husein H. 2021. Analisis lingkungan kerja dan beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu* 15(1):95-106.
- Paramitadewi KF. 2017. Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sekretariat pemerintah daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud* 6(6):3370–3397.
- Polakitang AF, Koleangan R, Ogi IW. 2019. Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Esta group jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7(3).
- Priansa DJ. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (A. Garnida (Ed.); 2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Priansa DJ, Suwatno. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Ed. ke-5. Bandung: Alfabeta.
- Riza FA, A G, A H, Juariyah L. 2017. Pengaruh kompensasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Ekonomi Bisnis* 22(1):58–66.
- Rolos JKR, Sambul SAP, Rumawas W. 2018. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 6(4):19–27.
- Sedarmayanti M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar maju.
- Sitepu AT. 2013. Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 1(4):1123–1133.
- Tohardi A. 2011. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Umam K. 2012. *Perilaku Organisasi*. Ed. ke-2. Bandung: CV Pustaka Setia.
- [UU] UU Nomor 44 tahun 2009. 2009. Undang-Undang Republik Indonesia.
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Ed. ke-1. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainuri MDDM. 2018. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *BMAJ: Business Management Analysis Journal* 1(1). <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2639>