

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kompensasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Genteng Banyuwangi

The Influence Of Leadership Style To Work Compensation And Performancegeneral Hospital Employee Genteng Banyuwangi

Wawan Astovi, Diana Sulianti T, Lilik Farida
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: wawanastovi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini adalah bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kompensasi kerja dan kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Genteng Banyuwangi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Genteng Banyuwangi. Metode sampling yang digunakan adalah *probability sampling* dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Variabel digunakan yaitu sebanyak 3 variabel. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Ada pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi tugas terhadap kompensasi karyawan RSUD Genteng Banyuwangi; 2) Ada pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi hubungan terhadap kompensasi RSUD Genteng Banyuwangi; 3) Ada pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi tugas terhadap kinerja karyawan RSUD Genteng Banyuwangi; 4) Ada pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi hubungan terhadap kinerja karyawan RSUD Genteng Banyuwangi; 5) Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan RSUD Genteng Banyuwangi.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan, dan RSUD

Abstract

This study was aimed to analyze the influence of leadership style to work place and employee performance compensation District General Hospital Genteng Banyuwangi. The population in this study are employees of the General Hospital of Genteng Banyuwangi. The sampling method used was probability sampling with the number of responden as many as 60 people. Variables used as many as 3 variables. The analytical tool used is the path analysis. The result showed that : 1) there is a task oriented leadership style influence on employee compensation Genteng Hospital Banyuwangi; 2) there is an effect of leadership style relationship oriented to compensation Genteng Hospital Banyuwangi; 3) there is a task oriented leadership style influence on employee performance Genteng Hospital Banyuwangi; 4) there is a relationship oriented leadership style influence on employee performance Genteng Hospital Banyuwangi; 5) there is an effect of compensation to employee performance Genteng Hospital Banyuwangi.

Keywords : leadership style, compensation, employee performance, and distric general hospital

Pendahuluan

Dewasa ini perusahaan terus berkembang mengikuti perkembangan zaman yang ada dalam segala bidang. Perusahaan harus mampu bertahan agar dapat menghadapi persaingan yang ketat. Perusahaan harus peka terhadap setiap permasalahan yang dihadapi karyawannya dalam menjalankan manajemennya. Keberhasilan sebuah perusahaan bergantung pada kualitas yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh sebab itu, perusahaan dituntut memiliki SDM yang berkualitas yang mampu memberikan nilai bagi kemajuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi dimana orang-orang yang ada didalamnya mencurahkan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, manusia merupakan faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi karena manusia memberikan kontribusi terbesar dibandingkan dengan faktor-faktor yang lain.

Lingkungan bisnis akhir-akhir ini sedang mengalami perubahan yang sangat cepat. Perusahaan tidak dapat memprediksi dengan mudah apa yang akan terjadi di hari esok karena segalanya menjadiserba tidak menentu. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan selalu berubah seperti ini diperlukan kepemimpinan yang mampu mengantisipasi ke depan, yang lebih *relavan* dengan situasi yang kompleks seperti sekarang ini. Dengan adanya kepemimpinan yang dapat mengantisipasi masalah yang akan dialami di masa yang akan datang maka pemimpin akan dapat mengelola menjadi sumber daya manusia yang berpotensi tinggi. Sumber daya manusia yang berpotensi tinggi dapat diciptakan dengan pemberian kompensasi dengan benar sehingga mampu bekerja secara produktif bagi perusahaan. Dengan demikian tujuan perusahaan pun dapat tercapai.

Setiap organisasi atau instansi pasti memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam penanganan kinerja karyawan. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses

hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja memiliki arti suatu hasil karya yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Perusahaan memiliki kebijakan dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan (Husein Umar 2002:81).

Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan oleh para karyawan melalui peran pemimpin yang cakap. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menyimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan juga akan lebih baik. Pemberian kompensasi untuk memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih giat dan memberikan pelayanan kepada pasien dengan baik.

Kepemimpinan pada dasarnya berarti kemampuan untuk memimpin, kemampuan untuk menentukan secara benar apa yang harus dikerjakan. Menurut Gibson (1998), kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, yang dilakukan melalui hubungan interpersonal dan proses komunikasi untuk mencapai tujuan. Newstrom & Davis (1999) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mengatur dan membantu orang lain agar bekerja dengan benar untuk mencapai tujuan. Sedangkan Stogdill (1999) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan kelompok, dengan maksud untuk mencapai tujuan dan prestasi kerja. Oleh karena itu, kepemimpinan dapat dipandang dari pengaruh interpersonal dengan memanfaatkan situasi dan pengarahan melalui suatu proses komunikasi kearah tercapainya tujuan khusus atau tujuan lainnya.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan untuk perusahaan sendiri. Pemberian kompensasi tidak mudah, karena banyak faktor yang terlibat diantaranya kualitas karyawan yang membantu dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan seorang pemimpin harus menempuh beberapa cara untuk mengetahui kualitas karyawan dengan melihat tingkat pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi.

Seorang pemimpin yang berhasil adalah seorang pemimpin yang mampu mengarahkan bawahan dalam pencapaian tujuan, seorang pemimpin juga harus mampu menyikapi perkembangan zaman, selalu membuat kebijakan-kebijakan baru untuk mengantisipasi munculnya fenomena-fenomena

yang dapat menentukan kinerja karyawan. Seorang bawahan akan lebih memperhatikan atau melaksanakan perintah atasan langsung daripada aturan-aturan yang dibuat secara tertulis. Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang disukai bawahannya dapat digunakan untuk mempengaruhi bawahannya dalam berbagai hal, baik didalam maupun diluar pekerjaan. Sedangkan kepemimpinan itu sendiri menurut Stogdill (dalam Siswanto, 1990:76) adalah "suatu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan agar mampu melakukan perintah dalam rangka mencapai tujuan setiap instansi perusahaan.

Adapun penelitian terbesar yang dominan dalam mempengaruhi studi studi lainnya mengenai gaya kepemimpinan adalah gaya penelitian yang dilakukan oleh Ohio State University (Yulk, 1998:44), menyimpulkan bahwa para bawahan memandang gaya kepemimpinan atasannya pertama-tama dalam kaitannya dengan dua dimensi atau kategori perilaku yaitu *initiating structure* (struktur memperkarsai) atau berorientasi tugas dan berorientasi pada hubungan. Gaya kepemimpinan yang ditampilkan oleh seorang pemimpin akan mempengaruhi sikap, perilaku, prestasi kerja, dan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dan dapat diterima oleh para karyawan Rumah Sakit Umum Daerah serta dapat meningkatkan kualitas dan kinerja para karyawan.

Adapun pengertian kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima pada karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko 2001:155). Dalam suatu perusahaan masalah kompensasi merupakan suatu hal yang sangat kompleks, namun menjadi hal penting baik bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan akan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi apabila kompensasi diberikan dengan tepat dan benar. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Selain pemberian kompensasi, hal yang perlu diperhatikan guna meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut.

Terpenuhinya gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan terhadap karyawan akan menimbulkan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan serta pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2006:67) pengertian dari kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja karyawan menurut Henry Simamora (2004) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha jasa di RUMAH SAKIT UMUM DAERAH GENTENG.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Rancangan Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*. Kegiatan penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh dan menganalisa gaya kepemimpinan terhadap kompensasi dan kinerja karyawan pada RSUD Genteng Banyuwangi.

Jenis Data

Dalam Penelitian ini data yaitu :
Data Primer yang diperoleh dengan cara pemberian kusioner kepada seluruh karyawan RSUD Genteng Banyuwangi, meliputi data tentang identitas responden

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Arikunto (2006:134) yang dimaksud populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada didalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 240 populasi, yang terdiri dari perawat dan pegawai non kesehatan.

Sampel

Apabila subyek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil seluruhnya, sedangkan lebih dari 100 diambil 10% - 25% dari populasi (Arikunto, 2006:131). Jumlah populasi sebanyak 240 karyawan. Terdiri dari perawat dan pegawai non kesehatan, maka diambil sampel sebanyak 60, yaitu 25% dari populasi. Teknik yang digunakan adalah *probability sampling* yaitu suatu metode sampling dimana setiap elemen memiliki peluang yang pasti untuk dipilih sebagai subyek sampel, dengan teknik sampling secara rambang atau *random sampling*.

Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis)

Hasil Penelitian

Setelah melalui tahap uji instrument dan asumsi kelayakan model regresi, maka selanjutnya dilakukan analisis jalur. Analisis jalur berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependen* pada satu atau lebih variabel *independen* atau *intervening* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* atau *intervening* terhadap variabel *dependen*. Hasil analisis jalur antara variabel *independen* yaitu gaya kepemimpinan berorientasi tugas dan gaya kepemimpinan berorientasi hubungan dan variabel *intervening* yaitu kompensasi karyawan, serta variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan. Berikut pada Tabel 1 disajikan hasil analisis jalur

Tabel 1 Hasil Analisis Jalur

Standardized		t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	A	Ket
Jalur	Beta (β)					
X ₁ → Z	0,545	5,961	> 2,036	0,000	< 0,05	Sig
X ₂ → Z	0,381	4,167	> 2,036	0,000	< 0,05	Sig
X ₁ → Y	0,406	3,963	> 2,036	0,000	< 0,05	Sig

X ₂ → Y	0,423	3,842	> 2,036	0,000	< 0,05	Sig
Z → Y	0,732	5,480	> 2,036	0,000	< 0,05	Sig

Sumber : data hasil perhitungan jalur

Berdasarkan koefisien jalur pada Tabel 4.9, maka persamaan yang dapat dibentuk adalah ;

$$Z = 0,606 + 0,545 X_1 + 0,381 X_2 + 0,403 \epsilon_1$$

$$Y = 1,927 + 0,406 X_1 + 0,423 X_2 + 0,732 Z + 0,512 \epsilon_2$$

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen* secara signifikan. Tabel distribusi t dicari pada α = 5% (uji 2 sisi, 0,05 : 2 = 0,025), dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 60-2-1 = 57. Hasil analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi tugas dan gaya kepemimpinan berorientasi hubungan dan variabel *intervening* yaitu kompensasi karyawan, serta variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis jalur (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara parsial) diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut ;

- a. Pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi tugas terhadap kompensasi karyawan

Variabel gaya kepemimpinan berorientasi tugas terhadap kompensasi karyawan diperoleh nilai t_{hitung} > t_{tabel} (5,961 > 2,036) dan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi tugas terhadap kompensasi karyawan. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel gaya kepemimpinan berorientasi tugas akan meningkatkan kompensasi karyawan;

- b. Pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi hubungan terhadap kompensasi karyawan

Variabel gaya kepemimpinan berorientasi hubungan terhadap kompensasi karyawan diperoleh nilai t_{hitung} > t_{tabel} (4,167 > 2,036) dan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi hubungan terhadap kompensasi karyawan. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel gaya kepemimpinan berorientasi hubungan akan meningkatkan kompensasi karyawan;

- c. Pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi tugas terhadap kinerja karyawan

Variabel gaya kepemimpinan berorientasi tugas terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} > t_{tabel} (3,963 > 2,036) dan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi tugas terhadap kinerja karyawan. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel gaya kepemimpinan berorientasi tugas akan meningkatkan kinerja karyawan;

- d. Pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi hubungan terhadap kinerja karyawan

Variabel gaya kepemimpinan berorientasi hubungan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} > t_{tabel} (3,842 > 2,036) dan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi hubungan terhadap kinerja karyawan. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel gaya kepemimpinan berorientasi hubungan akan meningkatkan kinerja karyawan;

- e. Pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan

Variabel kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,480 > 2,036$) dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel kompensasi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan;

Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berorientasi tugas dan gaya kepemimpinan berorientasi hubungan berpengaruh secara langsung terhadap kompensasi karyawan dan kinerja karyawan RSUD Genteng. Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berorientasi tugas, dan gaya kepemimpinan berorientasi hubungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi karyawan RSUD Genteng dan menunjukkan juga bahwa kompensasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan RSUD Genteng. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi tugas, dan gaya kepemimpinan berorientasi hubungan terhadap kompensasi karyawan dan kinerja karyawan, dan ada pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan RSUD Genteng” adalah diterima.

Kesimpulan dan Keterbatasan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan sudah terlaksana dan diterapkan dengan baik. Kompensasi yang diberikan perusahaan tergolong memuaskan, hal ini dibuktikan dengan penilaian responden yang menilai kompensasi yang diberikan perusahaan masih

masuk kategori memuaskan. Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berorientasi tugas dan gaya kepemimpinan berorientasi hubungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi karyawan RSUD Genteng dan menunjukkan juga bahwa kompensasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Genteng.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan didalam penelitian ini adalah responden didalam penelitian ini hanya sebanyak 60 karyawan sebagai sampel didalam penelitian yang terdiri dari perawat dan pegawai non kesehatan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada para responden karena telah meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam proses pengumpulan data pada penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2006. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**. Jakarta :Rineka Cipta
- Husein, Umar, 2002. **Evaluasi Kinerja Perusahaan**, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- , 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Yukl, Gary. 1998. **Kepemimpinan Dalam Organisasi**. (Terjemahan : Yusuf Udaya). Jakarta : PT. Prenhalindo.