

# **Pengaruh Budaya Organisasi, Kepribadian dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Perempuan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung (RSD Balung)**

*(Effect Of Organization Culture, Personality and Compensation to Performance of Female Nurses in Inpatient Instalation Balung Hospital Area (RSD BALUNG))*

Kiki Rizqi Dwi Amalia, Diana Sulianti, Sunardi  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)  
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121  
E-mail: kikiamalia087@gmail.com

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepribadian dan kompensasi terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit daerah Balung. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat perempuan yang bekerja tetap di RSD Balung sebanyak 56 perawat. Metode sampling yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus dengan jumlah responden sebanyak 56 orang. Variabel digunakan yaitu sebanyak 4 variabel. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat 2) Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat 3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, dan 4) Budaya organisasi, Kepribadian dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat perempuan.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Kepribadian, Kinerja, Kompensasi

## **Abstract**

*This research has aimed to analyzed the Effect Of Organization Culture, Personality and Compensation To Performance Female Nurses In Inpatient Instalation Balung Hospital Area. Population in this research were female nurses who work remain at RSD Balung with amount of 56 people. The sampling method used saturated sample or census with 56 respondents. This research used four variables with multiple linear regression analysis. The results of research showed: 1) Organization culture has positive impact and significant on the performance of nurses 2) personality has positive impact and significant on the performance of nurses 3) Compensation has positive impact and significant on the performance of nurses 4) Organization Culture, Personality and Compensation simultaneously has positive impact and significant on the performance of nurses.*

**Keywords:** Compensation , Organization Culture, Performance, Personality

## **Pendahuluan**

Salah satu aspek yang paling sulit dihadapi manajemen pada seluruh organisasi saat ini adalah bagaimana membuat karyawan mereka bekerja secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuan. Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resource*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal. Tujuan seorang manajer dalam setiap organisasi secara logis menghendaki keefektifan organisasi. Budaya organisasi adalah masalah yang penting dalam sebuah organisasi. Kepribadian yang berbeda memberikan karakteristik

tersendiri dari setiap suku, budaya, dan ras. Kepribadian yang berbeda memberikan karakteristik tersendiri dari setiap suku, budaya, dan ras. Perbedaan tersebut terlihat dari cara mereka bergaul, bagaimana sikap karyawan bekerja secara tim, bagaimana kepuasan mereka dengan hasil pekerjaan mereka, bagaimana ketenangannya dalam bekerja, bagaimana mereka berkomunikasi, bagaimana logat bahasa mereka, dan juga bagaimana kreativitas setiap karyawan tentunya akan berbeda antara karyawan yang satu dengan lainnya. Budaya organisasi dan kepribadian perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu

yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik yang harus dihitung serta diberikan kepada seorang karyawan. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Budaya organisasi, kepribadian dan kompensasi merupakan masalah serius dalam sebuah organisasi. Organisasi yang mempunyai budaya, kepribadian dan kompensasi yang tidak baik akan menurunkan kinerja karyawannya. Peningkatan kinerja dalam sebuah organisasi sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Mangkunegara (2006:67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna dan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit bertugas untuk berupaya menjamin keselamatan jiwa setiap pasiennya. Rumah Sakit Daerah Balung (RSD Balung) merupakan rumah sakit negeri kelas C milik pemerintah kabupaten Jember, yang terletak di Balung. Rumah Sakit Daerah Balung merupakan satu-satunya Rumah Sakit unggul yang berada di Kecamatan Balung. Rumah Sakit ini adalah satu-satunya Rumah Sakit yang memiliki fasilitas terlengkap di daerah Balung. Tujuan rumah sakit yaitu mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya bagi semua lapisan masyarakat, adapun pendekatan yang dilakukan meliputi pemeliharaan kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan yang dilaksanakan secara menyeluruh sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila di dukung dengan kinerja yang baik pada masalah keperawatan. Keperawatan memberikan pelayanan di rumah sakit selama 24 jam sehari, serta mempunyai kontak yang konstan dengan pasien. Perawat rawat inap berinteraksi secara langsung dengan pasien, dimana mereka terjun langsung untuk merawat pasien, selain itu juga bekerja lebih lama daripada perawat biasa sehingga mengetahui keluh kesah pasien. Oleh karena itu, pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan.

Budaya Organisasi pada Rumah Sakit Daerah Balung (RSD Balung) merupakan salah satu fenomena yang menarik untuk diteliti. Budaya Organisasi pada Rumah Sakit Daerah Balung (RSD Balung) memberikan sudut pandang tersendiri untuk diteliti, dimana Budaya Organisasi yang diterapkan oleh Rumah Sakit Daerah Balung masih belum diaplikasikan dengan baik dan disiplin oleh seluruh pegawai Rumah Sakit. Kepribadian perawat pada RSD Balung berbeda-beda sehingga pelayanan yang didapat oleh pasien juga berbeda dan masih adanya keluhan dari pasien maupun keluarga pasien atas sikap dan perilaku kerja dari para perawat terutama tenaga keperawatan yang bertugas di instalasi rawat inap. Kompensasi yang baik diperlukan untuk meningkatkan kinerja perawat namun kompensasi yang ada pada RSD

Balung masih kurang diperhatikan karena tidak ada reward bagi perawat yang memiliki kinerja baik.

Latar belakang tersebut menjadi alasan bagi peneliti untuk melakukan penelitian dan pengujian tentang pengaruh budaya organisasi, kepribadian dan kompensasi terhadap kinerja perawat rawat inap. Oleh karena itu maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepribadian Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Pada Rumah Sakit Daerah Balung (RSD Balung)”.

Berdasarkan uraian dari latar belakang maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut : (1) Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat perempuan di instalasi rawat inap RSD Balung?(2) Apakah kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat perempuan di instalasi rawat inap RSD Balung?(3) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat perempuan di instalasi rawat inap RSD Balung?(4) Apakah budaya organisasi, kepribadian dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat perempuan di Instalasi rawat inap pada RSD Balung?

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat perempuan di instalasi rawat inap RSD Balung; Untuk menguji pengaruh kepribadian terhadap kinerja perawat perempuan di instalasi rawat inap RSD Balung; Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat perempuan di instalasi rawat inap RSD Balung; Untuk menguji pengaruh budaya organisasi, kepribadian dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat perempuan di Instalasi rawat inap RSD Balung.

## Metode Penelitian

### Rancangan atau Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research*, yaitu metode penelitian untuk menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Ghozali,2005:2).

### Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, dimana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang berupa wawancara dan kuesioner sedangkan data sekunder berupa sejarah dan struktur organisasi yang diperoleh dari website RSD Balung

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat perempuan di instalasi rawat inap RSD Balung yang berjumlah 56. Penelitian ini adalah penelitian sensus yaitu penelitian dengan seluruh populasi sebagai sampel. Menurut Arikunto (2002:108) penelitian sensus adalah penelitian dengan seluruh populasi sebagai sampel.

## Hasil Penelitian

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu berdasarkan pendidikan terakhir dan lama kerja.

1. Mayoritas responden berdasarkan pendidikan terakhir di instalasi rawat inap RSD Balung yaitu D3 sebanyak 38 perawat. Hal tersebut menunjukkan bahwa pendidikan perawat di RSUD Kaliwates Jember tergolong sedang karena perawat yang dibutuhkan adalah perawat yang tidak hanya memiliki tingkat pendidikan yang tinggi namun yang lebih dibutuhkan adalah perawat yang terampil, dan lulusan D3 tentunya semasa perkuliahan lebih banyak praktek di banding teori. Semakin banyak praktek yang pernah dilakukan tentunya akan semakin dapat meningkatkan performa kerja dan produktivitas kerjanya.

2. Mayoritas responden berdasarkan lama kerja di instalasi rawat inap RSD Balung berjumlah 35 perawat yang memiliki masa kerja 5-10 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa RSUD Kaliwates Jember memiliki perawat dengan masa kerja dan pengalaman yang lama sehingga perawat dapat memberikan pengalaman dan pengarahan positif bagi perawat baru dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

### Uji Instrument

Uji instrumen dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas data.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% (Prayitno, 2010:90).

Indikator	Product Moment Pearson's	Sig	A	Keterangan
X <sub>1,1</sub>	0,634	0,000	< 0,05	Valid
X <sub>1,2</sub>	0,509	0,000	< 0,05	Valid
X <sub>1,3</sub>	0,561	0,000	< 0,05	Valid
X <sub>1,4</sub>	0,573	0,000	< 0,05	Valid
X <sub>1,5</sub>	0,658	0,000	< 0,05	Valid
X <sub>2,1</sub>	0,590	0,000	< 0,05	Valid
X <sub>2,2</sub>	0,569	0,000	< 0,05	Valid
X <sub>2,3</sub>	0,501	0,000	< 0,05	Valid
X <sub>2,4</sub>	0,478	0,000	< 0,05	Valid
X <sub>2,5</sub>	0,522	0,000	< 0,05	Valid
X <sub>3,1</sub>	0,554	0,000	< 0,05	Valid
X <sub>3,2</sub>	0,565	0,000	< 0,05	Valid
X <sub>3,3</sub>	0,472	0,000	< 0,05	Valid
X <sub>3,4</sub>	0,530	0,000	< 0,05	Valid
Y <sub>1</sub>	0,526	0,000	< 0,05	Valid
Y <sub>2</sub>	0,552	0,000	< 0,05	Valid

Y <sub>3</sub>	0,487	0,000	< 0,05	Valid
Y <sub>4</sub>	0,453	0,000	< 0,05	Valid
Y <sub>5</sub>	0,610	0,000	< 0,05	Valid

Sumber : Data Primer, 2015

Hasil uji validitas pada tabel 1 menunjukkan bahwa masing-masing indikator (item) dalam variabel yang digunakan mempunyai hasil nilai *product moment pearson's* dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga indikator (item) yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan relevan.

#### b. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Uji reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Prayitno, 2010:97). Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *cronbach's alpha* yakni 0,789, 0,724, 0,642 dan 0,693  $> 0,60$ , sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

#### c. Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5% (Prayitno, 2010:71). Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas data yaitu jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data tersebut normal. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) dengan tingkat signifikansi 0,133, kepribadian (X2) dengan tingkat signifikansi 0,127, kompensasi (X3) dengan tingkat signifikansi 0,080 dan kinerja (Y) dengan tingkat signifikansi 0,110. Berdasarkan hasil dari perhitungan *Kolmogorov Smirnov Test* sudah menunjukkan berdistribusi normal pada semua variabel (nilai signifikansi  $> 0,05$ ).

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas model, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas model menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik P-P Plot berhimpit dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel *independen* karena menunjukkan nilai VIF kurang dari 10. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, karena tebaran data tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu budaya organisasi (X1), kepribadian (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kinerja (Y). Analisis data dalam perhitungan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Variabel	coefisien	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	keterangan
(Constant)	0,257				
Budaya Organisasi (X1)	0,394	3,734	> 2,006	0,000	Signifikan
Kepribadian (X2)	0,267	2,391	> 2,006	0,020	Signifikan
Kompensasi (X3)	0,282	2,523	> 2,01	0,015	Signifikan

Sumber : Data Primer 2015

Model regresi berdasarkan analisis data di atas adalah :

$$Y = 0,257 + 0,394X_1 + 0,267X_2 + 0,282X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa :

- Nilai konstanta 0,257, menunjukkan bahwa jika tidak ada budaya organisasi, kepribadian, dan kompensasi maka nilai kinerja sebesar 0,257.
- Nilai koefisien 0,394 pada budaya organisasi, menunjukkan bahwa setiap kenaikan budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,394.
- Nilai koefisien 0,267 pada kepribadian, menunjukkan bahwa setiap kenaikan kepribadian maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,267.
- Nilai koefisien 0,282 pada kompensasi, menunjukkan bahwa setiap kenaikan kompensasi maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,282.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t, uji F dan uji koefisien determinasi.

#### a. Uji t

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara parsial) diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut :

- Variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) memiliki nilai t 3,734 > 2,006 dan signifikansi 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung;
- Variabel kepribadian ( $X_2$ ) memiliki nilai t 2,391 > 2,006 dan signifikansi 0,020 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti secara parsial variabel kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung;
- Variabel kompensasi ( $X_3$ ) memiliki nilai t 2,523 > 2,006 dan signifikansi 0,015 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung.

#### b. Uji F

Tabel distribusi F dicari pada  $\alpha = 5\%$ , dengan derajat kebebasan (df)  $df_1$  atau  $4-1 = 3$ , dan  $df_2$   $n-k-1$  atau  $56-3-1 = 52$ . Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara simultan) diperoleh hasil, yaitu bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $29,881 > 2,78$ ) dan signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel budaya organisasi, kepribadian, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung.

#### c. Koefisien Determinasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi, kepribadian, dan kompensasi terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung, dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) menunjukkan sebesar 0,612 atau 61,2% dan sisanya 48,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti kemampuan kerja perawat, pengalaman kerja dan pelatihan kerja yang pernah diikuti oleh para perawat.

## Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepribadian, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh budaya organisasi, kepribadian, dan kompensasi terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung” adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika budaya organisasi, kepribadian, dan kompensasi, memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung.

### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi yang ada di RSD Balung telah dipegang teguh oleh perawat di RSD Balung yaitu dengan melakukan penekanan pada perawatnya mengenai kewajiban dalam menjalankan tugasnya untuk lebih mengutamakan kepentingan pasien dan memberikan perawatan yang baik kepada pasien. Dalam proses kerjanya mereka selalu berusaha dalam mengutamakan kepentingan pasiennya, mereka akan saling mengingatkan dan menegur apabila ada perawat yang melakukan tugas secara menyimpang atau kurang baik dalam berkerja. Mereka harus memberikan pelayanan yang baik dengan sopan dan ramah kepada setiap pasiennya. Hal yang perlu disadari dari seorang perawat adalah setiap pasien menginginkan kesembuhan atau kepulihan dari sakit yang dideritanya, dengan melakukan berbagai macam perawatan yang dilaksanakan secara prosedural dengan perilaku yang bersahabat kepada

pasiennya maka pasien akan merasa senang dengan adanya perawat yang berkerja disana.

Robbins (dalam Umam, 2011:109) mengungkapkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan dan penerapan strategi perusahaan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Soedjono (2005) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja. Budaya organisasi yang kuat merupakan hasil dari penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya.

### **Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Perawat**

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan artian lain bahwa perawat di RSD Balung bersikap terbuka dan berinteraksi baik terhadap sesama, mereka juga selalu bersikap ramah kepada siapapun, mereka selalu berhati-hati dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, para perawat di RSD Balung sudah mampu menyetabilkan emosi ketika sedang mengalami stres sehingga hal tersebut tidak mengganggu pekerjaan mereka dan untuk menjadi lebih baik, mereka selalu menerima kritik dan saran hal tersebut menunjukkan bahwa mereka terbuka dalam pengalaman agar menjadi pribadi yang lebih baik lagi. Kepribadian yang baik sangat diperlukan oleh seorang perawat karena perawat berperan penting dalam penyembuhan pasien.

Gibran (dalam Any, 2014:2) menyatakan bahwa Kepribadian adalah himpunan karakteristik, kecenderungan dan tempramen yang relatif stabil yang dibentuk secara nyata oleh faktor keturunan dan faktor sosial, budaya dan lingkungan serta menentukan sifat umum dan perbedaan dalam pribadi seseorang. Kepribadian dalam organisasi merupakan hal yang penting yang dapat mempengaruhi perilaku kerja. Kepribadian dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu perilaku yang diinginkan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Any (2014) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja. Karyawan yang sikapnya positif terhadap pekerjaannya cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang sikapnya netral atau negatif terhadap pekerjaannya.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Perawat**

Penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan artian lain bahwa gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan, insentif yang diterima sesuai dengan pengorbanan, tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan dan fasilitas yang tersedia sudah memadai.

Kompensasi tidak bisa dipisahkan dengan kinerja karyawan, yang dimaksud adalah jika kinerja karyawan tinggi maka kompensasi yang diharapkan juga tinggi (Arep, 2002:198). Kompensasi menjadikan seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Fajar (2012) mengungkapkan dalam penelitiannya

bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Kompensasi yang baik sangat dibutuhkan bagi karyawan yang dapat membantu memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya. Pemberian gaji yang diterima oleh karyawan paa hakekatnya adalah wujud dari balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi yang tinggi atau sesuai dengan pengorbanan yang telah dilakukan akan memberi daya tarik karyawannya untuk meningkatkan semangat dalam bekerja, semangat meningkat maka kinerja juga akan meningkat dan tujuan organisasi akan mudah untuk dicapai.

## **Kesimpulan dan Keterbatasan**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka diambil empat kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kiner perawat perempuan di instalasi rawat inap RSD Balung, kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat perempuan di di instalasi rawat inap RSD Balung, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat perempuan di instalasi rawat inap RSD Balung dan Budaya organisasi, kepribadian, dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki tiga keterbatasan yaitu pertama penelitian ini hanya meneliti budaya organisasi, kepribadian, kompensasi dan kinerja secara umum, sehingga belum terfokus pada variabel yang lebih mendalam untuk dijelaskan. Kedua, Penelitian ini hanya menggunakan responden perawat wanita tanpa memperhatikan karakteristik-karakteristik perawat tersebut misalnya: umur, pengalaman, pendidikan terakhir dll. Kekurangan ketiga dalam penelitian ini adalah Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda yang tidak memperhitungkan karakteristik-karakteristik indikator yang ada di dalam variabel laten.

## **Ucapan Terima Kasih**

Terima kasih kepada beberapa pihak yang telah membantu dalam penelitian ini khususnya Direktur Rumah Sakit Daerah Balung, Komite Keperawatan, bagian Tata Usaha sehingga peneliti dapat melakukan penelitian di rumah sakit tersebut. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada para perawat yang telah bersedia menjadi responden sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

## **Daftar Pustaka**

- Any Isvandiari. 2014. Pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Cabang Dieng Malang. Tidak Diterbitkan. *Skripsi*. Malang: STIE Malang.
- Arep, Ishak dan Tanjung Hendrik. 2002. *Manajemen Sumber Daya*

*Manusia*. Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Fajar Kurniadi. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah. Tidak Diterbitkan. *Skripsi*. Bandung: Universitas Widyatama.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Prayitno, D. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.

Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. Tidak diterbitkan. *Skripsi*. Surabaya: STIESIA.

