

PENGARUH KOMPENSASI, KESEJAHTERAAN, DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KESEHATAN MANADO

THE INFLUENCES OF COMPENSATION, WELFARE, AND WORK ATMOSPHERE TO THE EMPLOYEE PERFORMANCE ON BPJS KESEHATAN OFFICE IN MANADO

Paula Mantiri¹, Lotje Kawet²

^{1,2} Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi,
Manado 95111, Indonesia

Email : mantiri_paula@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial yang ditimbulkan oleh kompensasi, kesejahteraan, dan Iklim kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Kesehatan Manado. Penelitian ini berlokasi di kantor BPJS Kesehatan Manado. Penelitian dilakukan bulan Juli-September 2015. Populasi penelitian adalah 85 responden dan jumlah sampel adalah 85 responden. Analisis data yaitu regresi linear berganda, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa kompensasi, kesejahteraan, dan iklim kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan BPJS Kesehatan Manado. Kompensasi dan Kesejahteraan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan BPJS Kesehatan Manado. Sedangkan, iklim kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan BPJS Kesehatan Manado.

Kata Kunci: Kompensasi, Kesejahteraan, Iklim Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The study aims to know the influences of compensation, welfare, and work atmosphere to the employee performances on BPJS Kesehatan office in Manado, simultaneously and partially. This study was located in BPJS Manado. The study was conducted in July-September 2015. The 85 persons, the total of employees were surveyed as samples. Multiple linear regression, t test and F test have used for data analysis. The results show compensation, welfare, and work atmosphere have a significant and positive influences on employee performance on BPJS Kesehatan office in Manado, simultaneously. Compensation and Welfare have a positive and significant influences to theon employee performance. However, the Work Atmosphere does not have a significant influence to the employee performance on BPJS Kesehatan office in Manado.

Keywords: Compensation, Welfare, Work Atmosphere, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Kesehatan, merupakan salah satu badan usaha yang didirikan oleh pemerintah untuk menjamin kesehatan masyarakat Indonesia termasuk di dalamnya pengobatan baik untuk pasien BPJS rawat inap ataupun rawat jalan. BPJS yang sebelumnya bernama ASKES (Asuransi Kesehatan) mulai beroperasi pada 1 Januari 2014. BPJS Kesehatan ini tersebar di seluruh wilayah Indonesia salah satunya berada di Kota Manado, Provinsi Sulawesi Utara. Peneliti memfokuskan penelitian pada pegawai BPJS Kesehatan yang berada di Kota Manado.

Kinerja BPJS Kesehatan terbilang bagus, hal ini bisa terlihat dari pelayanan yang diberikan oleh perusahaan para karyawan dan bagi konsumen sudah memuaskan. Namun demikian, perubahan dapat terjadi kapanpun dan persaingan akan terus berlangsung baik antar karyawan maupun antar organisasi ataupun instansi. Sumber daya manusia yang ada di BPJS Kesehatan Manado masih perlu untuk terus dikembangkan agar dapat terus bertahan. Maka dari itu peneliti berasumsi bahwa beberapa faktor yang mungkin dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya kompensasi, kesejahteraan dan iklim kerja.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Kesejahteraan, dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Kesehatan Manado secara simultan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Kesehatan Manado secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Kesehatan Manado secara parsial.
4. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Kesehatan Manado secara parsial.

Tinjauan Pustaka

Hasibuan (2006) Manajemen adalah "Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu." Sedangkan menurut Kosasih dan Soewedo (2009) manajemen adalah "Pengarahan menggerakkan sekelompok orang dan fasilitas dalam usaha untuk mencapai tujuan tertentu."

Pemberian kompensasi yang tentu akan memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja suatu organisasi. Kompensasi bisa menjadi suatu penghargaan atas upaya atau kerja keras yang dilakukan oleh pegawai diluar dari pendapatan rutin yang diterimanya. Kompensasi menurut Hasibuan (2012) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Hasibuan kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat. "Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga *labour turnover* relative rendah." Hasibuan (2001).

Robbins (2007) menyatakan bahwa iklim kerja adalah istilah yang dipakai untuk memuat rangkaian variabel perilaku yang mengacu pada nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, dan prinsip

pokok yang berperan sebagai suatu dasar bagi system manajemen organisasi. Sedangkan menurut Wirawan (2007) yang menyatakan bahwa iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menemukan kinerja organisasi.

Penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kesejahteraan dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, mengambil lokasi penelitian di BPJS Kesehatan, Kota Manado. Pemilihan objek ini dilakukan dengan alasan bahwa BPJS merupakan salah satu BUMN yang keberadaannya sangat diperlukan oleh seluruh masyarakat Indonesia atau dengan kata lain menjadi salah satu program vital milik pemerintah

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010). Penelitian ini merupakan penelitian pemasaran yaitu aplikasi dari metode ilmiah dalam pencarian kebenaran tentang fenomena pemasaran (Zikmund dan Babin, 2011).

Penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kesejahteraan dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, mengambil objek di BPJS Kesehatan Manado. Pemilihan objek ini dilakukan dengan alasan bahwa BPJS merupakan salah satu BUMN yang keberadaannya sangat diperlukan oleh seluruh masyarakat Indonesia atau dengan kata lain menjadi salah satu program vital milik pemerintah

Lama waktu penelitian ini yaitu 3 bulan yakni bulan Juli - September 2015, durasi ini sudah termasuk penyusunan literatur serta pemahaman umum terhadap objek penelitian, penyebaran kuesioner dan yang terakhir interpretasi data melalui pengolahan data (uji data).

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi secara universal didefinisikan sebagai keseluruhan obyek yang akan diteliti (Boedijoewono, 2001). Populasi bukan hanya orang, tetapi obyek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut (Sugiyono, 2013). Populasi dari penelitian ini berjumlah 85 karyawan BPJS Kesehatan Kota Manado. Sementara sampel dalam penelitian ini sebanyak 85 responden yaitu seluruh karyawan BPJS Manado. Analisis data adalah analisis regresi linear berganda, uji t dan uji F.

III. PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,636 + 0,396 X_1 + 0,339 X_2 + 0,004 X_3$$

Keterangan :

X₁ = Kompensasi

X₂ = Kesejahteraan

X_3 = Iklim Kerja
Y = Prestasi Kerja

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5,636 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Kompensasi (X_1), Kesejahteraan (X_2), dan Iklim Kerja (X_3) mengalami peningkatan sebesar 1 skala dan variabel lainnya tidak berubah (bertambah atau berkurang), Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 5,636 satuan.
2. Koefisien B regresi Kompensasi sebesar 0,396 artinya, apabila Kompensasi meningkat sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,396.
3. Koefisien B regresi Kesejahteraan sebesar 0,339 artinya, apabila Kesejahteraan ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,339.
4. Koefisien regresi Iklim Kerja sebesar 0,004 artinya apabila Iklim Kerja meningkat sebesar 1 skala dalam jawaban responden akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,004.

Pengaruh antara kompensasi, kesejahteraan, dan iklim kerja terhadap prestasi kerja dapat dilihat melalui koefisien korelasi terutama digunakan terhadap prestasi kerja karyawan BPJS Kesehatan Manado. Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,492 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara kompensasi, kesejahteraan, dan iklim kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada BPJS Kesehatan Manado, mempunyai pengaruh yang positif sebesar 0,492 atau 49,2%.

Hasil Koefisien Determinasi atau R^2 (r^2) adalah 0,242 yang menunjukkan bahwa 24,2% prestasi kerja karyawan BPJS Kesehatan Manado, dipengaruhi oleh antara kompensasi, kesejahteraan, dan iklim kerja, sementara sisanya sebesar 0,758 atau 75,8% ($1-0,242=0,758$; atau $100\%-24,2\%=75,8\%$) dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis secara bersama-sama dilakukan dengan menggunakan Uji F. Uji F dilakukan untuk menguji hubungan signifikansi antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan.

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama variabel kompensasi, kesejahteraan, dan iklim kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan BPJS Kesehatan Manado, dengan melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pengaruh secara bersama menggunakan angka F. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} (sig) \geq \alpha$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_a di tolak

Jika $F_{hitung} (sig) < \alpha$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a di terima

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 7,033 dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hasil tersebut didapat bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kompensasi, kesejahteraan, dan iklim kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja diterima atau terbukti.

Untuk melihat besarnya pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara kompensasi, kesejahteraan, dan iklim kerja

Uji t dilakukan untuk melihat ada/tidaknya pengaruh kompensasi, kesejahteraan, dan iklim kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BPJS Kesehatan Manado. Uji t dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria uji hipotesis yaitu:

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima sehingga H_a ditolak.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima.

Berdasarkan hasil diperoleh:

1. Variabel kompensasi, t hitung 3,119 > T tabel 1,666, dengan demikian H_0 ditolak, dan menerima H_a yang menyatakan ada pengaruh kompensasi terhadap prestasi. Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja diterima atau terbukti.
2. Variabel kesejahteraan, t hitung 2,617 > T tabel 1,666, dengan demikian H_0 ditolak, dan menerima H_a yang menyatakan ada pengaruh kesejahteraan terhadap prestasi. Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan kesejahteraan berpengaruh terhadap prestasi kerja diterima atau terbukti.
3. Variabel iklim kerja, t hitung 0,041 < T tabel 1,666, dengan demikian H_0 diterima, dan menolak H_a yang menyatakan tidak ada pengaruh iklim kerja terhadap prestasi. Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan iklim kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja ditolak atau tidak terbukti.

IV. PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Kompensasi, Kesejahteraan, dan Iklim Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Manado.
2. Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Manado.
3. Kesejahteraan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Manado.
4. Iklim Kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan BPJS Kesehatan Manado.

Saran

Manajemen dan perusahaan BPJS Kesehatan Manado dalam meningkatkan pelayanan kepada para konsumen yaitu rakyat Indonesia perlu meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Hal ini dengan mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan program kesejahteraan. Pihak pimpinan dan manajemen BPJS Kesehatan Manado perlu mempertimbangkan peningkatan kompensasi dan penambahan program kesejahteraan di perusahaan mereka dalam rangka peningkatan prestasi kerja para karyawan yang bekerja di perusahaan mereka. Hal tersebut diharapkan maka pelayanan yang diberikan oleh karyawan akan terus meningkat dari waktu ke waktu. Penelitian lain perlu dilakukan untuk membuktikan hasil penelitian ini pada organisasi yang sama dengan variabel yang sama atau dengan modifikasi atau penambahan atau pengurangan variabel yang menjadi prediktor dari prestasi kerja dari karyawan.

DAFTAR PUSTAKA***Buku***

- [1] Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian, Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [2]_____. 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- [3]_____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 16. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [4] Robbins, Stephen P. (2007). *Organizational behavior*. 11 th edition. Pearson Prentice Hall, New jersey.
- [5] Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- [6] Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim kerja*. Jakarta : Salemba Empat
- [7] Zikmund, W. G., and Babin, B. J. (2011). *Menjelajahi Riset Pemasaran (Exploring Marketing Research)* (Edisi 10ed.). Jakarta: Salemba Empat.