

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA  
PERAWAT ASN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PURI HUSADA  
TEMBILAHAN PADA MASA PANDEMI COVID-19**

**Syafrinadina, Puspa Nurbaiti**

[syafrinadinamanajemenunisi@gmail.com](mailto:syafrinadinamanajemenunisi@gmail.com), [puspanurbaiti19@gmail.com](mailto:puspanurbaiti19@gmail.com)

**ABSTRACT**

*Compensation is all income in the form of money, goods, directly or indirectly received by employees in return for giving to the company. A work conflict is a process or result of an interaction where the first party feels that their interests are negatively opposed or influenced by the other party. Apart from involving two or more parties, conflicts can also occur against oneself. Expectations that are not in accordance with existing reality can create conflicts within oneself which is called interpersonal conflict. During the Covid-19 period, compensation and work conflicts greatly affected the performance of ASN Nurses at the Puri Husada Tembilahan Regional General Hospital. Covid-19 is a contagious disease caused by the corona virus that was recently discovered. So far the Corona virus is believed to have first appeared in China in November 2019. With adequate compensation and good work conflict management, it will also have a good effect on the performance of ASN Nurses at the Puri Husada Regional General Hospital, Tembilahan.*

**Keyword: compensation, work conflict, performance**

**ABSTRAK**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang berikan kepada perusahaan. Konflik kerja adalah proses atau hasil intraksi dimana pihak pertama merasa bahwa kepentingannya ditentang atau dipengaruhi secara negatif oleh pihak lainnya. Selain melibatkan dua pihak atau lebih, konflik juga dapat terjadi terhadap diri sendiri. Harapan yang tidak sesuai dengan realitas yang ada dapat menciptakan konflik pada diri sendiri yang disebut konflik interpersonal. Pada masa Covid-19 kompensasi dan konflik kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja Perawat ASN Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan. Covid-19 adalah penyakit menular yang disebabkan oleh virus corona yang baru-baru ini ditemukan. Sejauh ini virus Corona diyakini pertama kali muncul di China pada bulan November 2019. Dengan kompensasi yang memadai dan manajemen konflik kerja yang baik akan berpengaruh baik pula terhadap kinerja Perawat ASN Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan

**Kata kunci : Kompensasi, Konflik Kerja, Kinerja**

**A. PENDAHULUAN**

Covid-19 adalah penyakit menular yang disebabkan oleh virus corona yang baru-baru ini ditemukan. Sejauh ini virus Corona diyakini pertama kali muncul di China pada bulan November 2019. Dampak dari Covid-19 dirasakan oleh banyak orang, terutama bagi petugas kesehatan.

Petugas kesehatan merupakan garda terdepan untuk penanganan Virus Corona. Salah satu dampak yang dirasakan langsung adalah Perawat ASN RSUD Puri Husada Tembilahan.

Berikut ini penulis menyajikan data jumlah Perawat ASN Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan:

No	Nama Unit Kerja	Jumlah
1	Perawatan Interne	7
2	Perawatan Neurologi	7
3	Perawatan VIP Sri Gemilang	7
4	Perawatan Paru	5
5	Perawatan Bedah	10
6	Perawatan Perinatologi	6
7	Perawatan Jiwa	3
8	Perawatan ICU	10
9	Poli Interne	6
10	Poli Anak	1
11	Poli Bedah	3
12	Poli Jiwa	2
13	Poli Neurologi	2
14	Poli Mata	2
15	Poli THT	3
16	Poli Jantung	3
17	Poli Gigi	3
<b>Jumlah</b>		<b>80</b>

Sumber : Rumah Sakit Umum Daerah Puri husada Tembilahan Tahun 2021

Kompensasi menurut Simamora (2004) adalah meliputi kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Perawat ASN RSUD Puri Husada menerima tunjangan Covid sebesar Rp.2.000.000 s/d Rp.3.000.000/bulan.

Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. (H Malayu S.P. Hasibuan, **B. Landasan Teori**)

Menurut Hasibuan (2003) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima

2003). Konflik kerja bisa terjadi salah satunya dengan jumlah jam kerja serta beban kerja yang terlalu berlebihan dari normal yang telah ditentukan oleh pamarintah.

Konflik yang dialami oleh perawat yang bertugas di RSUD Puri Husada Tembilahan adalah mulai dari jam kerja dan beban kerja yang berlebih, konflik intra individu, serta ketidaksesuaian kompensasi dengan peraturan pemerintah.

Menurut Nimran (1997) Konflik Intra Individu adalah konflik yang dihadapi atau dialami oleh individu dengan dirinya sendiri karena adanya tekanan peran dan ekspektasi dari luar yang berbeda dengan keinginan atau harapannya.

Menurut Sedarmayanti (2011) Kinerja merupakan Hasil Kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)". Dimana Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No 46 Tahun 2011 Tentang penilaian Prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dengan indikator yang harus diperhatikan dalam Kinerja Pegawai dilihat dari Kualitas Kerja, Tingkat Kehadiran, Inisiatif, Kemampuan, dan Komunikasi.

Berdasarkan latar belakang masalah dan uraian diatas, penulis tertarik untuk menganalisa lebih lanjut tentang Kompensasi, Konflik Kerja dan Kinerja Perawat dengan judul **"Pengaruh Kompensasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Perawat ASN Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan Pada Masa Pandemi Covid-19"**.

oleh karyawan sebagai imbalan atas yang berikan kepada perusahaan.

Menurut Darsono dan Siswandoko (2011) Kompensasi terbagi dalam beberapa bentuk yaitu :

1. Kompensasi Finansial langsung terdiri dari gaji, upah, komisi, dan bonus.
2. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari tunjangan-tunjangan, asuransi, fasilitas, uang cuti liburan, dan sebagainya.

Menurut Fitriana (2013) Konflik adalah Proses Intraksi yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara dua pendapat (sudutpandang) yang berpengaruh pada pihak-pihak yang terlibat, baik pengaruh positif maupun negative.

Sedangkan Menurut Malayu hasibuan (2010) Konflik adalah Persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian, dan frustasi jika tidak dapat diselesaikan

Malayu S.P. Hasibuan (2001) kinerja adalah Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan

Sedangkan menurut Prawirosentono (2010) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai norma maupun etika.

### Hipotesis

Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah "Diduga Kompensasi dan Konflik Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat ASN RSUD Puri Husada Tembilahan Pada Masa Pandemi Covid-19"

### Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

1. Variabel Bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi dan Konflik Kerja. Kompensasi (X1) dan Konflik Kerja (X2)
2. Variabel Terikat (*Dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas, yang menjadi variabel terikat yaitu Kinerja (Y)

### C. Metode Penelitian

#### 1. Waktu dan Tempat Penelitian

- a. Waktu Penelitian  
Dalam melakukan penelitian ini perencanaan waktu penelitian ini adalah satu semester.
- b. Tempat penelitian  
Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Puri Husada Tembilahan yang beralamat di Jl. Veteran No.52, Tembilahan Hilir, Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir.

#### 2. Jenis dan Sumber Data

- a. Populasi  
Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat ASN RSUD Puri Husada Tembilahan yang berjumlah 80 orang.
- b. Sampel  
Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2001) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Dengan demikian sampel pada penelitian ini adalah

semua populasi atau seluruh perawat ASN RSUD Puri Husada Tembilahan yang berjumlah 80 orang.

#### D. Analisa Data

Untuk menganalisis data penulis menggunakan analisis regresi linear Berganda dengan bantuan program SPSS. Untuk itu penulis menggunakan rumus regresi linear Berganda dengan persamaan regresinya adalah sebagai berikut (Irianto, 2014 ; 191) :

1. Uji Regresi Linier Berganda
 
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$
 Keterangan:  
 Y = Variabel Terikat (Kinerja)  
 a = Konstanta  
 b = Koefisien Regresi  
 X = Kompensasi  
 X<sub>1</sub> = Kompensasi Finansial  
 X<sub>2</sub> = Kompensasi Non Finansial  
 e = Standar error
2. Uji Hipotesis
  - a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )
  - b. Hasil Uji Simultan (Uji F)
  - c. Uji Parsial (Uji t)

#### E. Hasil Penelitian

Hasil yang dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut:  $Y = 4,339 + 0,267X_1 + 0,340X_2 + e$

1. Bila X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> dianggap konstan, maka nilai kinerja Perawat ASN akan tetap sebesar 4,339.
2. Koefisien regresi untuk variabel X<sub>1</sub> yaitu variabel Kompensasi sebesar 0,267. Menunjukkan bahwa setiap variabel Kemampuan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 1% maka akan mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 0,267. Koefisien bernilai positif dengan arti terjadi hubungan yang positif antara Kompensasi dan kinerja Perawat ASN. Semakin tinggi Kompensasi maka kinerja juga akan semakin tinggi.
3. Koefisien regresi untuk variabel X<sub>2</sub> yaitu variabel Konflik Kerja sebesar 0,340. Menunjukkan

bahwa setiap variabel Beban Kerja mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 1% maka akan mempengaruhi variabel kinerja Perawat ASN sebesar 0,340. Koefisien bernilai positif dengan arti terjadi hubungan yang positif antara Konflik Kerja dan kinerja Perawat ASN. Semakin tinggi Konflik Kerja maka kinerja juga akan semakin tinggi.

#### F. Kesimpulan dan saran

##### 1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian adalah:

- a. Dari hasil penelitian tentang Pengaruh Kompensasi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Perawat ASN Rumah Sakit Puri Husada Tembilahan Pada Masa Pandemi Covid-19 diperoleh persamaan regresi linier dengan regresi linier berganda yaitu  $Y = 4,339 + 0,267X_1 + 0,340X_2 + e$
- b. Berdasarkan hasil uji t terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi terhadap kinerja Perawat ASN Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan Pada Masa Pandemi Covid-19
- c. Berdasarkan hasil perhitungan pada pengujian simultan bahwa nilai F Kompensasi dan Konflik Kerja memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja Perawat ASN Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan Pada Masa Pandemi Covid19.
- d. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) di peroleh hasil 74,2% variabel Kompensasi dan Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Sisanya sebesar 25,8% dipengaruhi

oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini atau di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.

## 2. Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja Perawat ASN RSUD Puri Husada Tembilahan Pada Masa Pandemi Covid-19, sehingga penelitian ini memberikan saran:

- a. Setiap Perawat ASN lebih memperhatikan tugas masing-masing yang diberikan dan untuk dapat meningkatkan Kinerja mereka lebih tinggi lagi dengan memperhatikan Kompensasi dan Konflik Kerja yang diterima.
- b. Selalu menjaga kekompakan sesama Perawat ASN dalam bekerja dan tanpa harus mengeluh apa yang harus dikerjakan terhadap teman sehingga tidak terjadi permasalahan yang dapat menyebabkan beban dalam pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S Nitisemito. 2013. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Cetakan VIII. Jakarta:Ghalia Indonesia
- Ali Hasan. 2010. *Marketing*. Yogyakarta: Media Presindo.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke satu : Zanafa Publishing
- Alex S Nitisemito. 2003. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Cetakan VII. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Andi Supangat, th, *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametik*, Bandung: Kencana penada media group
- Anthony, R.N dan Govindarajan. 2003. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Edisi 1 Buku 2 Jakarta : Salemba 4
- Ardi Afriansyah. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Mail Processing Center Semarang*. Skripsi jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas Diponegoro
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta:Rineka Cipta
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis dan disertai Ilmu Manajemen*. Semarang:Universitas Diponegoro
- Bangun, Wilson. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Deflin Tresye Nanulatta. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU Amboina Mekar di Kota Ambon. 2018. *Jurnal Manajemen*. Vol. 5, No. 2. Hal
- Dhilkhijjah, Lailatu. 2016. Analisis Pengaruh Kompensasi, Konflik Kerja dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Perbankan Syariah S1, Institut Agama Islam Negeri Salatiga.

- Darsono dan Tjajuk, Siswandoko, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Abad 21, Nusantara Consulting. Jakarta
- Damayanti, Puji. Dkk. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum ( PDAM ) Suarakarta*. Jupe UNS. Volume 2. Nomor 1. Hal 155-168.
- Edison, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. Alfabeta
- Fitriana, Yudha Rahayu, 2013, *Presepsi Insentif Degan Konflik Kerja Perusahaan Roli Salwa*, Trenggalek.s
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Ke-4*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Gunjarati, Damodar N. 2006. *Ekonometrika Dasa*. Jakarta : Erlangga
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan kesepuluh PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta
- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Istomo, S. W. (2013). *Pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta* (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia).
- J.Supranto. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi 6. Jakarta:Erlangga
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jogyakarta :Graha Ilmu
- Khairul Akmal. 2019. *Pengaruh Kompensasi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Head Office Pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru*. Skripsi jurusan manajemen fakultas ekonomi dan ilmu social universitas Diponegoro
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba 4
- Mangkunegara, Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta
- Mangkunegara, Prabu. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Prabu. 2010. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.

- Bandung:PT.Remaja Rosdakarya. Bandung
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis dan Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Salemba 4, Jakarta
- Moleong, L. J. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Muhammad Amin Suryanulloh, 2009. *Pengaruh Kompensasi, Komitmen, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen. Fakultas Ekonomi Unisma. Vol.06 No. 03 Agustus 2017.
- Nimran, Umar, 1997. *Perilaku Organisasi*. Edisi Revisi. Surabaya:Citra Medis
- Puji Lestari. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang di PT. Dua Kelinci Pati*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus
- Prawirosentono, Suryadi. 2011. *Kinerja*. Bandung : Alfebta
- Rafi Jody Kurnia, Farlianto, MBA. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta*. Prodi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta. Vol 5 No 2.
- Rivai, Veith 24. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta:PT. Raja Grafindo
- Rivai, Veithzal 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Sastrohadiwiryono, 2013, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Manajemen PNS*, Cetakan Ke-5, Bandung: PT.Refika Aditama
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2014 *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, DJ Priansa. 2011. "Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis". Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Suyanto 2011. Analisis regresi untuk uji hipotesis, Yogyakarta. Caps

Yahyo, dkk. 2013. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja,*

*dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Karyawan.* Diponegoro Journal Of Social And Politic. Hal 1-12.