

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Perawat Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru

Sridewi Sartika¹ Kasmiruddin²

Program Studi Adminitrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Riau, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia^{1,2}
Email: Sartikasridewi9@gmail.com¹

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu: Untuk mengetahui dan menganalisis pemberian kompensasi, lingkungan kerja dan semangat kerja perawat di Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja perawat di Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru secara simultan dan parsial. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa angket dan wawancara. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang diberikan pihak Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru kepada para perawat sudah baik, diantaranya kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Artinya kompensasi yang diberikan kepada perawat sesuai dengan beban kerja, kontribusi perawat dan sesuai standar rumah sakit.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Perawat



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang satu-satunya memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Potensi SDM Rumah Sakit tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Majunya teknologi dan perkembangan informasi menjadi modal utama. Tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2009). Selain teknologi yang memadai, sarana dan prasarana lengkap pun menjadi faktor penggerak dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Perawat dan perusahaan memiliki hubungan seperti simbiosis mutualisme yaitu saling membutuhkan untuk memperoleh tujuan Rumah Sakit. Perusahaan membutuhkan perawat dalam mengoperasikan bisnisnya dan perawat membutuhkan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Upaya yang dapat dilakukan untuk mendorong agar perawat mampu bekerja sesuai dengan tujuan dan menanamkan semangat kerja di dalam diri setiap perawat sehingga perawat dapat bekerja dengan lebih giat untuk mencapai tujuan Rumah Sakit. Suatu perusahaan memerlukan sebuah sistem yang dapat menunjang kinerja perawat, salah satunya yaitu semangat kerja. Perawat yang memiliki semangat kerja cenderung melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditetapkan Menurut (Nitisemito, 1982). Hal sejalan dikemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Malayu, 2010). Semangat kerja perawat dapat tumbuh dari bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, interaksinya sangat dinamis dan partisipasi sesama rekan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja salah satunya kompensasi. Kompensasi adalah balas jasa yang bersifat material maupun nonmaterial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi fisik dan mental

perawat (Hasibuan, 2017). Selain itu, kompensasi sangat penting karena berkaitan dengan kemampuan organisasi untuk memikat atau mempertahankan pegawai dan mengetahui posisi kompetitif perusahaan (Afifah & Musadieg, 2017). Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja dibuktikan penelitian terdahulu (Adnyani & Surya, 2019), dan (Parisuda & Mujiati, 2019). Hasil penelitian (Adnyani & Surya, 2019) bahwa dalam penelitian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Dan (Parisuda & Mujiati, 2019) Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, dan peran motivasi kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja. Penelitian ini dilakukan di Hotel Pertiwi Bisma 2 Ubud.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja perawat adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kenyamanan selama bekerja Supardi (2003) dalam (Sari, 2015). Selain itu, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Perusahaan dituntut untuk memberikan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mencukupi bagi para pegawainya (Setiawan, 2018). Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga semangat kerja, karena tidak semua perawat akan merasa puas terhadap pekerjaannya dengan melihat dan menimbang faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik tidak dapat tercipta dengan sendirinya, tetapi perusahaanlah yang menciptakan dan mendesain sehingga para perawat merasa puas sesuai dengan keadaan atau kondisi lingkungan kerja yang selama ini diharapkan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi pendorong bagi perawat untuk menghasilkan kinerja yang baik, meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan kerja sama yang efektif serta terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja, serta dapat meningkatkan semangat kerja perawat (Wahyuni et al., 2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja dibuktikan penelitian terdahulu (Setiawan, 2018) dan (Chandra, 2018). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel promosi jabatan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan (Setiawan, 2018). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja perawat Pada PT Diantri (Chandra, 2018).

Bisnis Rumah Sakit menjadi bisnis yang sangat potensial untuk dilakukan. Hal ini dapat kita lihat setiap orang selalu memprioritaskan kesehatan dibandingkan apapun. Di Provinsi Riau khususnya Kota Pekanbaru, terdapat berbagai Rumah Sakit baik milik swasta maupun milik pemerintah. Salah satunya adalah Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru di jalan garuda sakti no.km.2 simpang baru, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru, Riau. Rumah Sakit ini merupakan salah satu Rumah Sakit yang memberikan pelayanan medis terbaik kepada masyarakat umum karena ditangani langsung oleh dokter terpercaya, tenaga kerja ahli kesehatan serta perawat staff yang handal lainnya.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan di Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru, diperoleh informasi bahwa terdapat perawat yang pindah tempat kerja, datang terlambat, menurunnya hasil kerja berdasarkan penilaian kerja yang dilakukan, terdapat perawat yang hanya mengerjakan tugas atau pekerjaan sesuai tupoksi, terdapat perawat yang tidak mengikuti kegiatan yang dilakukan pihak Rumah Sakit di luar jam kerja, kurang memiliki semangat dalam bekerja, mudah mengantuk di jam kerja, menunda-nunda

menyelesaikan pekerjaan, tidak memiliki kepuasan dalam bekerja dan kurang bertanggung jawab terhadap jabatan atau posisi yang diembannya. Hal ini menggambarkan kurangnya semangat perawat dalam bekerja.

Berdasarkan informasi yang diperoleh, permasalahan-permasalahan yang terjadi pada perawat di Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru disebabkan oleh kompensasi yang diterima yaitu berupa upah atau gaji tidak sesuai dengan tugas atau beban kerja, serta kurangnya penghargaan yang didapatkan dari atasan atau pihak Rumah Sakit. Selain itu, permasalahan di atas juga disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti kurangnya kerjasama antar perawat, masih terdapat sarana dan prasarana yang kurang memadai dan belum memenuhi standar, jauhnya akses tempat tinggal dengan perusahaan serta terdapat persaingan antar perawat. Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru daerah kota pekanbaru, atau dikenal dengan Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru kota pekanbaru merupakan Rumah Sakit umum yang diresmikan pada tanggal 26 Januari 2018 oleh Bapak Walikota Pekanbaru. Rumah Sakit ini merupakan Rumah Sakit kelas C dan telah memiliki izin operasional. Rumah Sakit ini memiliki letak strategis di pinggir jalan raya Garuda Sakti Km 2. Pembinaan dan pengawasan Rumah Sakit dilakukan oleh pemerintah daerah sebagai pemilik Rumah Sakit. Pada tahun 2018 jumlah perawat Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru yaitu 108 orang, dan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun mencapai 193 perawat.

Pentingnya mempertahankan sumber daya manusia maka cara yang dilakukan pihak Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru untuk meningkatkan semangat kerja perawat diantaranya memberikan fasilitas yang memadai, memberikan reward dan bonus. Selain itu, lingkungan kerja yang aman dan bersih. Jadi tidak ada lagi alasan perawat Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru untuk menurunkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas di Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru. Namun, fakta lapangan menunjukkan masih rendahnya semangat kerja perawat dari jumlah perawat Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru. Ada penurunan jumlah perawat sejak tahun 2020 sampai 2022. Bahkan tahun 2022 mengalami pertumbuhan Cuma 2% dari tahun 2021 yang berkurang -4% naik menjadi 2%. Tabel ini menunjukkan adanya indikasi rendahnya semangat kerja perawat untuk bertahan bekerja di Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru. Tingginya volume perawat sebesar 7%. Banyak volume yang izin dari pekerjaan dapat menurunkan semangat kerja sehingga sulit bekerja dengan efektif. Peningkatan pindah perawat Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru yaitu 6% dari tahun sebelumnya. Dari tabel di atas menunjukkan terjadinya penurunan semangat kerja perawat Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru. Berdasarkan hasil survey lapangan ditemukan fenomena atau permasalahan yang telah dipaparkan di atas, menunjukkan masih rendahnya semangat kerja perawat diantaranya: Masih ada beberapa perawat datang tidak sesuai jam masuk kantor; Masih ada beberapa perawat yang diluar saat jam kerja; Masih ada beberapa perawat yang meninggalkan pekerjaannya. Berdasarkan uraian dan fenomena tersebut, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan Judul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Perawat Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru". Tujuan penelitian ini yaitu: Untuk mengetahui dan menganalisis pemberian kompensasi, lingkungan kerja dan semangat kerja perawat di Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja perawat di Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru secara simultan dan parsial.

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian adalah suatu cara atau teknik untuk mendapatkan informasi dan sumber data yang akan digunakan dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit

Madani Panam Pekanbaru yang beralamat di jalan Garuda Sakti No.KM.2, Simpang Baru, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28291. Alasan mengambil lokasi ini karena peneliti melihat adanya masalah berupa kurangnya semangat kerja perawat yang dapat kita lihat dari data volume izin yang meningkat. Hal ini tentunya menjadi masalah yang harus segera diatasi oleh pihak pimpinan Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru demi meningkatkan semangat kerja dan mencapai tujuan Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiono (2017) dalam (Akmami, 2022). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat di Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru yang berjumlah 47 orang. Sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sugiyono, (2017) dalam (Fatoni, 2016). Di dalam penelitian ini tidak dilakukan penarikan sampel, artinya seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus/*sampling* total. Sensus atau *sampling* total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua Sugiyono (2018) dalam (Fatoni, 2016).

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisisioner/Angket. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2017) dalam (Indriyani, 2021). Kuisisioner ini ditujukan kepada perawat Rumah Sakit yang dijadikan sampel penelitian. Alasan penelitian menggunakan teknik penyebaran kuisisioner adalah untuk menghemat waktu perawat. Penyebaran kuisisioner/angket ini dilakukan secara langsung dengan menyesuaikan jam istirahat perawat sehingga tidak mengganggu aktivitas kerja perawat. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data Sugiyono (2017) dalam (Wijoyo, 2020). Data primer diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu dengan wawancara dan pengumpulan data dalam bentuk penyebaran kuisisioner dan dokumentasi yang berkaitan langsung dengan masalah penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan wawancara dan kuisisioner yang diberikan kepada perawat Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru.
2. Wawancara. Wawancara (interview) digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2017) dalam (Nikmah et al., 2020). Wawancara dapat dilakukan secara terbuka atau tertutup sehingga responden dapat memberikan informasi tidak terbatas dan mendalam dari berbagai perspektif berkenaan dengan fokus penelitian. Narasumber dalam wawancara ini adalah HRD dan beberapa perawat Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru. Wawancara ini digunakan untuk mengumpulkan data sekunder. Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data Sugiyono (2017) dalam (Wijoyo, 2020). Menggunakan data sekunder apabila penulis mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah oleh pihak lain. Adapun data sekunder dalam penelitian ini mengenai jumlah perawat, absensi perawat, data perawat pindah dan lain sebagainya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dimulai dengan melakukan penyebaran kuisisioner dalam bentuk pernyataan kepada perawat Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru yang sudah bekerja di

Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru. Kuesioner yang disebarakan sebanyak 47 lembar yang sudah disesuaikan dengan sampel penelitian. Berdasarkan hasil penelitian ini, telah dihimpun sejumlah data yang diperlukan, mencakup data terkait tanggapan perawat terhadap kompensasi, lingkungan kerja dan semangat kerja pada Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru. Penelitian ini dilaksanakan guna mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru. Secara keseluruhan penelitian ini memberikan hasil yang sesuai dengan harapan. Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel independen dan dependen menunjukkan hasil penelitian dalam kategori baik. Adapun pembahasan untuk setiap tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian yang dilaksanakan pada variabel kompensasi terhadap semangat kerja menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai nilai t_{hitung} sejumlah $2.389 > t_{tabel}$ 1.679 dan Sig $0.0000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja. Maka dengan hasil ini hipotesis pertama pada penelitian ini yang berbunyi “diduga kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja pada Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru” dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh dan (Parisuda & Mujiati, 2019). Hasil penelitian (Adnyani & Surya, 2019) bahwa dalam penelitian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Dan (Parisuda & Mujiati, 2019) Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, dan peran motivasi kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja. Penelitian ini dilakukan di Hotel Pertiwi Bisma 2 Ubud. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kompensasi yang diterapkan dengan baik maka akan dapat meningkatkan semangat kerja pada perawat Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian yang dilaksanakan pada variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $5.108 < t_{tabel}$ 1,679 dan Sig $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Maka dengan hasil ini hipotesis kedua dalam penelitian ini yang berbunyi “diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru” diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Setiawan, 2018) dan (Chandra, 2018). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel promosi jabatan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja perawat di Lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan (Setiawan, 2018). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja perawat Pada PT Diantri (Chandra, 2018). Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang diterapkan dengan baik maka akan dapat meningkatkan semangat kerja pada perawat Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Semangat kerja Pada Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja yang diperoleh dari hasil uji simultan (uji F), menunjukkan bahwa

variabel kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai nilai f_{hitung} sebesar $33.505 > f_{tabel}$ 3.20 dan Sig $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja. Maka dengan hasil tersebut, hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang berbunyi “diduga kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru” diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Utomo et al., 2021) bahwa dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja perawat UD Sinar Rezeki. Dan penelitian yang dilakukan oleh Agung Aditya Saputra, (2021) membuktikan bahwa kompensasi yang adil menjadi harapan bagi perawat serta lingkungan kerja yang diatur secara baik akan mempengaruhi semangat dalam hal produktivitas bekerja perawat. Jika kompensasi dan lingkungan kerja baik, maka semangat kerja perawat juga akan baik. Jika kompensasi dan lingkungan kerja buruk, maka semangat kerja perawat juga akan buruk. Hal inilah yang selalu diperhatikan Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru. Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kompensasi dan lingkungan kerja yang baik maka akan dapat meningkatkan semangat kerja perawat Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan pemberian kompensasi yang diberikan pihak Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru kepada para perawat sudah baik, diantaranya kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Artinya kompensasi yang diberikan kepada perawat sesuai dengan beban kerja, kontribusi perawat dan sesuai standar rumah sakit. Namun dilihat dari sisi dimensionalnya masih ada 1 dimensi yang relatif lebih rendah yaitu kompensasi tidak langsung. Secara keseluruhan lingkungan kerja yang diciptakan pimpinan Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru sudah berjalan baik diantaranya sudah mampu menciptakan lingkungan kerja fisik yang kondusif diantaranya penyediaan peralatan medis, penyediaan kenyamanan perawat dan penyediaan fasilitas yang dibutuhkan perawat. Selain itu Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru sudah berhasil menciptakan lingkungan non fisik yang kondusif dengan terciptanya rasa kekeluargaan sesama rekan kerja, hubungan harmonis antar perawat dan atasan dan terciptanya komunikasi yang baik antar sesama perawat dan atasan. Secara keseluruhan semangat kerja pada Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru sudah cukup baik, hal ini menunjukkan semangat kerja perawat dapat dilihat dari naiknya produktivitas perawat, tingkat absensi rendah, keinginan keluar dan berkurangnya kegelisahan yang masih relatif. Artinya ada sebagian yang tinggi dan ada sebagian yang rendah. Namun dilihat dari sisi dimensionalnya masih ada 1 dimensi yang relatif rendah yaitu naiknya produktivitas perawat. **Hipotesis 1** “diduga kompensasi berkontribusi secara signifikan terhadap semangat kerja perawat pada Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru” diterima. **Hipotesis 2** “diduga lingkungan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap semangat kerja perawat pada Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru” diterima. **Hipotesis 3** “diduga kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap semangat kerja perawat pada Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru” diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis akan mengemukakan saran sebagai sumbangan kontribusi pemikiran bagi Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut: Dengan terbukti adanya pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja, maka disarankan kepada pemimpin agar lebih meningkatkan kompensasi langsung berupa gaji, tunjangan maupun insentif dan kompensasi tidak langsung seperti asuransi, cuti sakit dan benefit. Dengan terbukti adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja, maka disarankan kepada pimpinan agar

lebih meningkatkan lingkungan kerja seperti lingkungan kerja fisik berkenaan dengan peralatan medis, kelengkapan material dan kondisi tempat kerja serta lingkungan non fisik berkenaan dengan suasana sosial dan pergaulan, hubungan sesama rekan kerja dan sesama bawahan agar terciptanya lingkungan kerja yang baik. Dengan terbukti adanya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja, maka perlu disarankan agar pimpinan Rumah Sakit Madani Panam Pekanbaru untuk meningkatkan kualitas kompensasi dan diikuti dengan penataan lingkungan kerja yang lebih objektif. Untuk penelitian selanjutnya hendak memperbesar populasi dengan cakupan wilayah yang luas, juga disarankan agar lebih memperdalam menganalisis data dan dalam pengujiannya baik variabel maupun indikator penelitian, sehingga dapat lebih mempertajam hasil yang sudah penulis peroleh dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, K. (2014). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 1(2), 90–104.
- Adityamurti, E., & Ghozali, I. (2017). Pengaruh Penghindaran Pajak dan Biaya Agensi Terhadap Nilai Perusahaan. *Diponegoro Journal Of Accounting*, 6(2010), 1–12.
- Adnyani, N. P. A. N., & Surya, I. B. K. (2019). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Di Bumdes Udaka Dawan. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 6059–6078.
- Afifah, T., & Al Musadieg, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(1), 122–129.
- Afnita, M., Muis, M., & Umar, F. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat. *Jurnal Analisa*, 3(2), 172–179.
- Ahyari, A. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja. In *Bandung: Pionir Jaya*.
- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 1–6.
- Akmami, J. (2022). Analisis Kualitas Pelayanan Kerja Pegawai pada BKKBN Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 3(2), 319–324.
- Alexander, S. (2011). Pengaruh Kematangan, Kinerja dan Perkembangan Teknologi Informasi di Perguruan Tinggi Swasta Yogyakarta dengan Model COBIT Framework. *Jurnal Informatika*, 2(3), 1–9.
- Andika, P. A., Kawiana, I. G. P., & Suputra, G. A. (2022). Antecedent Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2), 438–449.
- Arianto, D. A. N. (2012). Analisis Penyebab dan Dampak Rendahnya Semangat Kerja Guru di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak. *Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 70–80.
- Arsana, I. M. J., Kawiana, I. G. P., & Sugianingrat, I. A. P. W. (2022). Antecedent Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2), 426–437.
- Chandra, D. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Diantri. *Jurnal Mahasiswa Business Management*, 6(1), 1–8.
- Dharmajaya, I. M. D., & Ambarawati, N. G. M. A. (n.d.). *Dampak Pengurangan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Pada Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Badung Provinsi Bali*.
- Din Adini Ayun Nikmah, Setyawan, A., & Citrawati, T. (2020). Analisis Keterampilan Berbicara pada Pembelajaran Bahasa Indonesia Siswa Kelas IV SD Negri Buluh 2. 618–625.

- Dita, N. C., & Saifi, M. (2015). Pengaruh Economic Value Added (EVA), Net Profit Margin (NPM), Return ON Investment (ROI) terhadap Harga Saham. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 46(1), 140–146.
- Elferasari, A. (2017). *MODEL Snoball Throwing untuk Meningkatkan Motivasi dan Hasil Belajar Matematika Kelas VII-A SMP KARTIKA XII-1*. 5(2), 169–174.
- Ernanda, D., & Sugiyono, S. (2017). Pengaruh Store Atmosphere, Hedonic Motive Dan Service Quality Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(10), 1–16.
- Fatoni, I. (2016). Pengaruh Efektivitas Pelatihan dan Disiplin Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance TBK Jember. *Bisnis Dan Manajemen*, 10(2), 174–188.
- H, M. A. (2020). Pengaruh Strategi Penetapan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan Produk Kilat Khusus Mitra Korporat Kantor Pos Purwokerto. *Jurnal Ecoment Global : Kajian Dan Manajemen*, 5(1), 70–79.
- Hasibuan Malayu, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-II*. In *Jakarta PT Bumi Aksara*.
- Hasibuan, M. S. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit PT. In Bumi Aksara, Jakarta*.
- Hasibuan, O. M. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Campina Ice Cream* (pp. 1–27). Universitas Brawijaya.
- Hendra Try Gunawan. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar*.
- Idrus, S., Gede, I. P., Par, M., Purwata, I. K., SH, M. H., & Muvid, M. B. (2020). *Membangun Ekonomi Kreatif Melalui Usaha Sedotan Bambu dan Kerajinan Lokal: Upaya Meminimalisir Polusi Sampah Plastik di Indonesia*. Global Aksara Pers.
- Indriyani, E. (2021). Analisis Efektivitas Implementasi Pembelajaran Daring Dimasa Pandemi Covid-19 Pada Siswa SMA Kelas X Se-Kecamatan Mranggen Mata Pelajaran PJOK. *Jurnal PJOK*, 2(April), 1–11.
- Kusuma, Y. W. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(2), 1–15.
- Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>
- Marpaung, R. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak. *Jurnal Ekonomi*, 21(02), 1–16.
- Muis, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kinerja Industri*. PT IPB Press.
- Murgijanto, E. (2010). Pengaruh Kompensasi Intrinsik dan Kompensasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ama Salatiga. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 3(6), 1–18.
- Nitisemito, A. S. (1982). *Manajemen personalia:(Manajemen sumber daya manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalia (MSDM)*. In *Jakarta: Ghalia Indonesia*.
- Nitisemito, A. S. (2001). *Manajemen Personalia Jakarta:Ghalia Indonesia*. In *Nitisemito, Alex S.*
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalia*. In *Jakarta: Ghalia Indonesia*. Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Warta Edisi: 57*, 3(2), 1–5.

- Parisuda, I. M. M., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3959–3989.
- Pohan, J. S. (2017). *Pengaruh Konflik Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan*.
- Prasetio, R. V., & Partono, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(2), 1–14.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal*
- Sanny, B. I., & Dewi, R. K. (2020). Pengaruh Net Interest Margin Terhadap Return on Asset (ROA) Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk Periode 2013-2017. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 78–87.
- Sany, S. Y., Kuncorosidi, & Sopiawadi, M. (2020). Quality Analysis of Service With Servqual (Service Quality) Method in Tini Cake Catering & Cookies. *Jurnal Dimensia STIE Sutaatmadja*, 17(1), 14–25.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sari, I. K., & Saryadi. (2019). Kesadaran Wajib Pajak Sebagai Variabel Intervening Rata-Sumber : KPP Pratama Semarang Timur , 2018. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–10.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 191–203.
- Siagian, S. P. (2006). *Sistem Informasi Manajemen*. Bumi Aksara.
- Siti Aniqoh Shofwani, A. H. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal STIE Semarang*, 11(1), 52–65.
- Skripsi. (2017). *Bab iii metoda penelitian 3.1*. 27–38.
- Sugiyono, T., Sulistyorini, S., & Rusilowati, A. (2017). Pengembangan Perangkat Pembelajaran Ipa Bervisi Sets dengan Metode Outdoor Learning untuk Menanamkan Nilai Karakter Bangsa. *Journal of Primary Education*, 6(1), 8–20.
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen sumber daya manusia edisi pertama. In *Jakarta: Kencana prenada media group*.
- Syafrida, H., R, M., Wayne, Nitisemito, A. S., Rivai, Kencana, G., & Samsudin, S. H. (2021). Laporan Keuangan Ukm Syariah. Kumpulan Berkas Kepangkatan Dosen. In *Laporan Keuangan Ukm Syariah. Kumpulan Berkas Kepangkatan Dosen*.
- Utomo, P. Y., Srimiatun, & Indrasari, F. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. 1, 17–22.
- Wahyuni, N. K. S., Wimba, I. G. A., & Sugianingrat, I. A. P. W. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(2), 522–529.
- Widi Purnama Sari. (2015). Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. *Jurnal Manajemen*, 1–12.
- Wijoyo, H. (2020). Implementasi Mett Ā S Terhadap Metode Pembelajaran Di. *Jurnal Ilmu Agama Dan Pendidikan Agama Buddha*, 2(1), 1–13.