

KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN DITINJAU DARI KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI DI RSHS SLAWI

Beradona¹, Agustina Br Ginting², Abdurrahman Samarqandy Rasta³, Mira Veranita⁴
Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya^{1,2,3}
dona.vfa@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kompetensi sumber daya manusia kesehatan di RSHS Slawi, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling dan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh 58 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia kesehatan dengan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$, sedangkan kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Secara simultan, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia kesehatan dengan nilai F hitung sebesar 8,168 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,201 menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi mampu menjelaskan kompetensi sumber daya manusia kesehatan sebesar 20,1%, sedangkan 79,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Simpulan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dan pemberian kompensasi yang memadai dapat mendukung peningkatan kompetensi sumber daya manusia kesehatan di RSHS Slawi.

Kata Kunci: Kompensasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Sumber Daya Manusia, Tenaga Kesehatan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job satisfaction and compensation on the competence of health human resources at RSHS Slawi, both partially and simultaneously. A quantitative research approach was employed using purposive sampling, with the sample size determined via Slovin's formula, resulting in 58 respondents. Data were collected using Likert-scale questionnaires and analyzed through multiple linear regression using SPSS. The results indicate that job satisfaction has a positive and significant effect on the competence of health human resources (significance value $0.017 < 0.05$), while compensation also has a positive and significant effect on competence (significance value $0.006 < 0.05$). Simultaneously, job satisfaction and compensation positively and significantly influence the competence of health human resources, with an F-statistic of 8.168 and a significance value of $0.001 < 0.05$. The Adjusted R-Square value of 0.201 indicates that job satisfaction and compensation explain 20.1% of the variance in the competence of health human resources, while the remaining 79.9% is influenced by factors outside the research model. The study concludes that increasing job satisfaction and providing adequate compensation can support the enhancement of health human resource competence at RSHS Slawi.

Keywords: Compensation, Competence, Job Satisfaction, Human Resources, Health Personnel

PENDAHULUAN

Undang – Undang Kesehatan Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan menjelaskan bahwa Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) merupakan semua tenaga medis, tenaga kesehatan, dan tenaga pendukung yang mengabdikan diri pada suatu jenis layanan kesehatan. Sumber daya manusia kesehatan memiliki peran yang penting dalam pelayanan kesehatan

yang bermutu. Berdasarkan hal tersebut maka kompetensi sumber daya manusia kesehatan menjadi sangat penting untuk dapat diimplementasikan pada organisasi kesehatan. Kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik dasar yang dimiliki individu berupa gabungan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diterapkan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara efektif (Rahadi & Susilowati, 2021). Kompetensi sumber daya manusia kesehatan diperlukan karena dapat meningkatkan mutu pelayanan, mengurangi resiko keselamatan pasien serta untuk mencapai target organisasi secara maksimal (Supriyanto et al., 2025). Kompetensi sumber daya manusia kesehatan juga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja serta meningkatkan profesionalisme dan kepercayaan masyarakat (Misnaniarti, 2021).

Kenyataan yang ada masih terdapat permasalahan kompetensi sumber daya manusia kesehatan yang terjadi di Indonesia. Data RSUD Ruteng menunjukkan terjadi infeksi nosokomial dan kesalahan pemberian obat masih melebihi standar nasional (Wa'os et al., 2024). Pada RS. Medika Djaya masih terdapat kesalahan yaitu terjadi beberapa insiden yang berkaitan dengan kesalahan identifikasi pasien oleh petugas rumah sakit seperti salah memberikan obat, salah intruksi namun tidak pernah dilakukan pencatatan (Melinda & Kusnadi, 2024). Permasalahan kompetensi sumber daya manusia kesehatan juga terjadi di RSHS Slawi. hasil studi awal penelitian pada RSHS Slawi diketahui bahwa masih banyak perawat yang mengalami kegagalan dalam melakukan infus kepada anak. Terdapat juga bidan ruang kamar bersalin yang belum bisa memimpin persalinan normal secara mandiri. Pada dokter jaga juga ditemukan kejadian kesalahan pembacaan EKG oleh dokter jaga.

Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap kompetensi sumber daya manusia kesehatan yaitu karena kepuasan kerja yang rendah pada sumber daya manusia kesehatan yang bertugas di fasilitas layanan kesehatan. Tenaga kesehatan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan klinis, dan kemampuan profesionalnya sehingga kompetensi kerja menjadi lebih optimal (Al-Mutairi et al., 2023). Kepuasan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kompetensi tenaga kesehatan melalui peningkatan komitmen organisasi, keterlibatan kerja, dan kemauan untuk mengikuti pengembangan profesional berkelanjutan (Kim & Park, 2022). Lingkungan kerja yang mampu menciptakan kepuasan kerja bagi tenaga kesehatan berpengaruh positif terhadap kompetensi individu, terutama dalam aspek pelayanan pasien, pengambilan keputusan klinis, dan kolaborasi antarprofesi (Wang et al., 2024). Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kompetensi sumber daya manusia kesehatan yaitu karena kurangnya kompensasi yang dirasakan oleh sumber daya manusia kesehatan yang bertugas di fasilitas layanan kesehatan.

Kompensasi yang adil dan kompetitif mampu meningkatkan motivasi tenaga kesehatan untuk mengembangkan kemampuan profesional, mengikuti pelatihan, serta meningkatkan kompetensi kerja yang dibutuhkan dalam pelayanan kesehatan (Sustanti et al., 2024). Sistem remunerasi yang baik mendorong tenaga kesehatan untuk meningkatkan kualitas kinerja dan penguasaan kompetensi, karena adanya penghargaan yang sepadan terhadap kontribusi dan kemampuan yang dimiliki pegawai (Rosa & Nurwahyuni, 2024). kompensasi yang memadai berkontribusi terhadap peningkatan profesionalitas tenaga kesehatan, yang tercermin dari meningkatnya kemampuan teknis, tanggung jawab profesional, dan komitmen untuk mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan (Gunawan, 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat sistematis, terencana, dan terstruktur, dengan data berupa angka yang diperoleh dari kuisioner sebagai sumber data utama. Penelitian dilakukan di RSHS Slawi dengan populasi penelitian ini yaitu sumber daya manusia kesehatan (karyawan) RSHS Slawi. Teknik pengambilan sampel yang

digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling dengan cara penentuan besar sampel menggunakan teknik Slovin sehingga didapatkan sampel penelitian yaitu 58 responden. Data dikumpulkan melalui kuisioner skala Likert pada seluruh variabel penelitian yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 4. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda yang mencakup uji asumsi klasik, uji t parsial, uji F simultan dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	23	39,6%
Perempuan	35	60,4%
Total	58	100
Usia	Jumlah	Presentase
22 – 25 Tahun	23	39,7
26 – 45 Tahun	31	53,4
46 – 65 Tahun	4	6,9
Total	58	100%
Pendidikan	Jumlah	Presentase
D III	36	62,1%
S1/S1 Keatas	22	37,9%
Total	58	100 %
Masa Kerja	Jumlah	Presentas
< 1 Tahun	8	13,8%
1 – 2 Tahun	33	56,9%
3 – ≥4 Tahun	17	29,3%
Total	58	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa terdapat terdapat responden laki-laki yaitu 23 responden dengan hasil presentase sebanyak 39,6% dan terdapat responden perempuan yaitu 35 responden dengan hasil presentae sebanyak 60,3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas sumber daya manusia kesehatan RSHS Slawi berjenis kelamin perempuan dengan hasil presentase sebanyak 60,3%. Responden yang berumur 22 – 25 Tahun sebanyak 23 orang dengan hasil presentase sebesar 39.7%, responden yang berumur 26 – 45 Tahun sebanyak 31 orang dengan hasil presentase sebesar 53.4%, responden yang berumur 46 – 65 Tahun sebanyak 4 orang dengan hasil presentase sebesar 6.9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas sumber daya manusia kesehatan RSHS Slawi berumur 26 – 45 tahun sebanyak 31 orang dengan hasil presentase sebesar 53.4%. Responden dengan tingkat pendidikan terakhir DIII berjumlah 36 orang dengan hasil presentase sebesar 62,1%, dan untuk S1/S1 Keatas berjumlah 22 dengan hasil presentase sebanyak 37,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas sumber daya manusia kesehatan RSHS Slawi memiliki tingkat pendidikan D III dengan jumlah 36 responden dengan hasil presentase sebesar 62,1%.

Responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 8 orang dengan hasil presentase sebesar 13,8%, untuk masa kerja 1 – 2 Tahun berjumlah 33 dengan hasil presentase sebanyak 56,9% dan untuk masa kerja 3 – ≥4 Tahun berjumlah 17 dengan hasil presentase sebanyak 29,3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas sumber daya

manusia kesehatan RSHS Slawi memiliki masa kerja 1 – 2 tahun dengan jumlah 33 responden dengan hasil presentase sebesar 56,9%.

Tabel 2.
Deskriptif Variabel

X ₁	SS 5		S 4		N 3		TS 2		STS 1		Σ F	Σ Skor	Skor/F
	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS			
X1.1	33	165	15	60	4	12	4	8	2	2	58	247	4,259
X1.2	27	135	24	96	4	12	2	4	1	1	58	248	4,276
X1.3	26	130	21	84	6	18	4	8	1	1	58	241	4,155
X1.4	34	170	12	48	10	30	2	4	0	0	58	252	4,345
X1.5	29	145	14	56	11	33	2	4	2	2	58	240	4,138
X1.6	29	145	23	92	5	15	0	0	1	1	58	253	4,362
X1.7	34	170	9	36	13	39	2	4	0	0	58	249	4,293
X1.8	27	135	17	68	8	24	4	8	2	2	58	237	4,086
X1.9	29	145	13	52	10	30	2	4	4	4	58	235	4,052
X1.10	40	200	12	48	3	9	2	4	1	1	58	262	4,517
Rata-Rata													4,248

X ₂	SS 5		S 4		N 3		TS 2		STS 1		Σ F	Σ Skor	Skor/F
	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS			
X2.1	28	140	9	36	15	45	3	6	3	3	58	230	3,966
X2.2	34	170	15	60	5	15	2	4	2	2	58	251	4,328
X2.3	36	180	12	48	4	12	4	8	2	2	58	250	4,310
X2.4	30	150	21	84	4	12	2	4	1	1	58	251	4,328
X2.5	26	130	21	84	6	18	4	8	1	1	58	241	4,155
X2.6	26	130	15	60	11	33	2	4	4	4	58	231	3,983
X2.7	28	140	10	40	12	36	5	10	3	3	58	229	3,948
X2.8	34	170	12	48	10	30	2	4	0	0	58	252	4,345
X2.9	29	145	14	56	11	33	2	4	2	2	58	240	4,138
X2.10	44	220	8	32	6	18	0	0	0	0	58	270	4,655
Rata-Rata													4,216

Y	SS 5		S 4		N 3		TS 2		STS 1		Σ F	Σ Skor	Skor/F
	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS			
Y1	23	115	23	92	11	33	0	0	1	1	58	241	4,155
Y2	23	115	13	52	10	30	7	14	5	5	58	216	3,724
Y3	31	155	12	48	8	24	5	10	2	2	58	239	4,121
Y4	27	135	17	68	8	24	4	8	2	2	58	237	4,086
Y5	22	110	14	56	14	42	4	8	4	4	58	220	3,793
Y6	40	200	12	48	3	9	2	4	1	1	58	262	4,517
Y7	30	150	18	72	4	12	2	4	4	4	58	242	4,172
Y8	29	145	17	68	8	24	4	8	0	0	58	245	4,224
Y9	22	110	26	104	8	24	1	2	1	1	58	241	4,155

X ₁	SS		S		N		TS		STS		ΣF	Σ Skor	Skor/F
	5		4		3		2		1				
	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS			
Y10	24	120	23	92	9	27	1	2	1	1	58	242	4,172
Rata-Rata													4,112

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian baik terhadap variabel kepuasan kerja. Rata-rata skor tanggapan responden diperoleh sebesar 4,248 yang masuk dalam kategori sangat setuju yang menunjukkan pernyataan yang diajukan sudah sesuai dengan keadaan variabel kepuasan kerja. Sebagian besar responden memberikan penilaian sangat baik terhadap variabel kompensasi. Rata-rata skor tanggapan responden diperoleh sebesar 4,216 yang masuk dalam kategori sangat setuju yang menunjukkan pernyataan yang diajukan sudah sangat sesuai dengan keadaan variabel kompensasi. Sebagian besar responden memberikan penilaian baik terhadap variabel kompetensi. Rata-rata skor tanggapan responden diperoleh sebesar 4,112 yang masuk dalam kategori setuju yang menunjukkan pernyataan yang diajukan sudah sesuai dengan keadaan variabel kompetensi.

Tabel 3.
Uji Normalitas

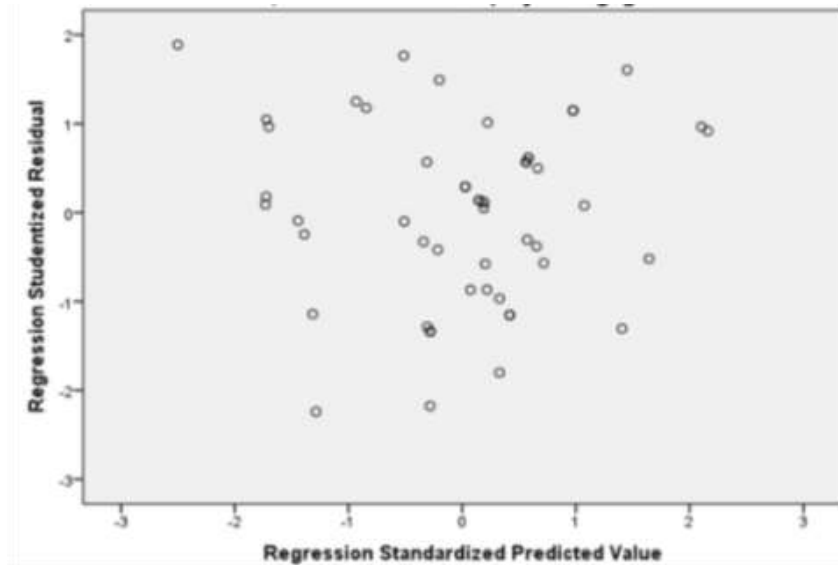
<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
Unstandardized Residual		
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.51894786
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.070
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066 ^c

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.066 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 4.
Uji Multikolinieritas

Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	Kepuasan Kerja	0,972	1.016
	Kompensasi	0,982	1.018

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa kepuasan kerja (X1) memperoleh nilai tolerance 0,972, kompensasi (X2) memperoleh nilai *tolerance* 0,982. Semua nilai *tolerance* tersebut masing-masing > 0,10. Nilai VIF masing-masing < 10,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 1 merupakan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa tidak ditemukannya pola tertentu yang teratur dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Tabel 5.
Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.797 ^a	.635	.615	1.732

Pada Tabel 5 diketahui nilai DW sebesar 1,938 dengan jumlah variabel independen 3 ($K = 3$) dan jumlah sampel $N = 52$ diketahui nilai $dU = 1,6334$ dan nilai $dL = 1,4741$, maka $4 - dL$ ($4 - 1,4741 = 2,5259$). Jika nilai Durbin Watson terletak diantara kolom $dU < DW < 4 - dL$ maka dikatakan tidak ada gejala autokorelasi. Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa $1,6334 < 1,938 < 2,5259$ maka dapat disimpulkan tidak ada gejala autokorelasi positif maupun negatif.

Tabel 6.
Hasil Uji t Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient:		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.922	.794		1.161	.251
Kepuasan Kerja	.291	.118	.295	2.465	.017
Kompensasi	.435	.153	.339	2.836	.006

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi kepuasan kerja terhadap kompetensi adalah $0,017 < 0,05$ maka H_1 di terima, dengan demikian mengartikan bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kompetensi sumber daya manusia kesehatan RSHS Slawi. Kompensasi terhadap kompetensi adalah $0,006 < 0,05$ maka H_2 di terima, dengan demikian mengartikan bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kompetensi sumber daya manusia kesehatan RSHS Slawi.

Tabel 7.
Hasil Uji F Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.849	2	1.424	8.168	.001 ^b
	Residual	9.591	55	.174		
	Total	12.440	57			

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa hasil uji F simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 8,168 dengan tingkat signifikan 0,001. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kompetensi. Hal tersebut memberikan arti bahwa kepuasan kerja dan kompensasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia kesehatan RSHS Slawi.

Tabel 8.
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.479 ^a	.229	.201	1.197

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa nilai Adjusted R Square (r^2) yaitu 0,201 maka koefisien determinasi = $0,201 (r^2) \times 100\%$ sebesar yaitu sebesar 20,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dan kompensasi sebesar 20,1% serta 79,9% dipengaruhi oleh faktor lain

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia Kesehatan RSHS Slawi

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kompetensi sumber daya manusia kesehatan RSHS Slawi. Pengaruh positif artinya peningkatan kepuasan kerja akan diikuti meningkatnya kompetensi sumber daya manusia kesehatan RSHS Slawi, ataupun sebaliknya. Tenaga kesehatan RSHS Slawi merasa puas terhadap pekerjaannya maka memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan profesionalismenya. Kepuasan kerja sumber daya manusia kesehatan RSHS Slawi yang didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang baik, penghargaan yang adil, serta kesempatan pengembangan karier akan mendorong untuk mengikuti pelatihan, mengembangkan kemampuan klinis maupun nonklinis, dan memberikan pelayanan yang lebih berkualitas kepada pasien.

Hasil penelitian terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kompetensi sumber daya manusia kesehatan RSHS Slawi didukung oleh penelitian sebelumnya. Tenaga kesehatan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan klinis, dan kemampuan profesionalnya sehingga kompetensi kerja menjadi lebih optimal (Al-Mutairi et al., 2023). Kepuasan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kompetensi tenaga kesehatan melalui peningkatan komitmen organisasi, keterlibatan kerja, dan kemauan untuk mengikuti pengembangan profesional berkelanjutan (Kim & Park, 2022). Lingkungan kerja yang mampu menciptakan kepuasan kerja bagi tenaga kesehatan berpengaruh positif terhadap kompetensi individu, terutama dalam aspek pelayanan pasien, pengambilan keputusan klinis, dan kolaborasi antarprofesi (Wang et al., 2024)

Pengaruh Kompensasi terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia Kesehatan RSHS Slawi

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kompetensi sumber daya manusia kesehatan RSHS Slawi. Pengaruh positif artinya peningkatan kompensasi akan diikuti meningkatnya kompetensi sumber daya manusia kesehatan RSHS Slawi, ataupun sebaliknya. Kompensasi berpengaruh terhadap kompetensi sumber daya manusia kesehatan RSHS Slawi karena kompensasi yang memadai di RSHS Slawi baik dalam bentuk gaji, insentif, tunjangan maupun penghargaan nonfinansial, memberikan dorongan bagi tenaga kesehatan untuk meningkatkan kinerja, mengikuti pelatihan, memperbarui pengetahuan, dan menguasai keterampilan yang dibutuhkan dalam pelayanan kesehatan. Selain itu, sistem kompensasi yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasi dan retensi tenaga kesehatan yang kompeten sehingga rumah sakit memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkelanjutan.

Hasil penelitian terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kompetensi sumber daya manusia kesehatan RSHS Slawi didukung oleh penelitian sebelumnya. Kompensasi yang adil dan kompetitif mampu meningkatkan motivasi tenaga kesehatan untuk mengembangkan kemampuan profesional, mengikuti pelatihan, serta meningkatkan kompetensi kerja yang dibutuhkan dalam pelayanan kesehatan (Sustanti et al., 2024). Sistem remunerasi yang baik mendorong tenaga kesehatan untuk meningkatkan kualitas kinerja dan penguasaan kompetensi, karena adanya penghargaan yang sepadan terhadap kontribusi dan kemampuan yang dimiliki pegawai (Rosa & Nurwahyuni, 2024). kompensasi yang memadai berkontribusi terhadap peningkatan profesionalitas tenaga kesehatan, yang tercermin dari meningkatnya kemampuan teknis, tanggung jawab profesional, dan komitmen untuk mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan (Gunawan, 2024)

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia Kesehatan RSHS Slawi

Hasil uji F simultan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kompetensi sumber daya manusia kesehatan RSHS Slawi. Pengaruh positif artinya peningkatan kepuasan kerja serta kompensasi yang dirasakan sumber daya manusia kesehatan RSHS Slawi maka akan diikuti meningkatnya kompetensi sumber daya manusia kesehatan RSHS Slawi, ataupun sebaliknya. Kepuasan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kompetensi sumber daya manusia kesehatan RSHS Slawi karena kepuasan kerja sumber daya manusia kesehatan RSHS Slawi menciptakan kondisi psikologis yang positif sehingga tenaga kesehatan memiliki motivasi, komitmen, dan semangat untuk mengembangkan diri, sedangkan kompensasi yang adil dan layak menjadi bentuk penghargaan organisasi yang mendorong tenaga kesehatan untuk meningkatkan kinerja dan kompetensinya. Ketika tenaga kesehatan merasa puas dengan pekerjaannya serta memperoleh kompensasi yang sesuai, mereka akan lebih terdorong untuk mengikuti pelatihan, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta memberikan pelayanan yang lebih profesional. Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kompetensi sumber daya manusia kesehatan RSHS Slawi didukung oleh penelitian sebelumnya. Sistem remunerasi yang baik mendorong tenaga kesehatan untuk meningkatkan kualitas kinerja dan penguasaan kompetensi, karena adanya penghargaan yang sepadan terhadap kontribusi dan kemampuan yang dimiliki pegawai (Rosa & Nurwahyuni, 2024). Kepuasan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kompetensi tenaga kesehatan melalui peningkatan komitmen organisasi, keterlibatan kerja, dan kemauan untuk mengikuti pengembangan profesional berkelanjutan (Kim & Park, 2022).

KESIMPULAN

Bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia kesehatan di RSHS Slawi, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin baik kompetensi yang dimiliki tenaga kesehatan. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia kesehatan dengan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang memadai dapat mendorong peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan profesionalisme tenaga kesehatan. Secara simultan, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia kesehatan di RSHS Slawi dengan nilai F hitung sebesar 8,168 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Besarnya kontribusi kedua variabel tersebut terhadap kompetensi ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,201 atau 20,1%, sedangkan 79,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, peningkatan kompetensi sumber daya manusia kesehatan di RSHS Slawi perlu didukung melalui peningkatan kepuasan kerja dan pemberian kompensasi yang adil serta memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Mutairi, N., Alenezi, A., Alotaibi, R., & Alrashidi, F. (2023). The Relationship Between Job Satisfaction, Professional Competence, And Work Performance Among Healthcare Professionals. *BMC Health Services Research*, 23(1), 1148.
- Gunawan, H. (2024). Pengembangan Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Profesionalitas Tenaga Kesehatan Di Kota Makassar. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Terapan*, 2(2), 137–143.
- Kim, H., & Park, S. (2022). The Effects Of Job Satisfaction On Professional Competency And Organizational Commitment Among Healthcare Workers. *Healthcare*, 10(11), 2246.
- Melinda, T., & Kusnadi, D. (2024). Analisis Pelaksanaan Ketepatan Identifikasi Pasien Berdasarkan Standar Sasaran Keselamatan Pasien di Rumah Sakit Medika Djaya, Pontianak. *Journal Of Social Science Research Volume*, 4(6), 8313–8330.
- Misnaniarti. (2021). Aspek Penting Pengembangan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan Di Era Desentralisasi. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 1(1), 12–19.
- Rahadi, D. R., & Susilowati, E. (2021). *Kompetensi Sumber Daya Manusia*. CV. Lentera Ilmu Madani.
- Rosa, M., & Nurwahyuni, A. (2024). Kajian Literatur Terhadap Remunerasi Dan Kinerja Tenaga Kesehatan: Dampak Dan Tantangan. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 9(10), 5271–5282.
- Supriyanto, H. D., Herlambang, T., & Hermawan, H. (2025). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kualitas Pelayanan dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 10(2), 124–135.
- Sustanti, S., Sulistyaningsih, A., & Sugiarti, G. (2024). The Effect Of Competency Development And Compensation Through Motivation On The Performance Of Health Workers In Karanganyar And KAJEN District Community Health Centers. *Saudi Journal Of Economics And Finance*, 8(12), 417–427.
- Wa'os, F. N., Yuliaty, F., & Wirawan, C. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penerapan Standar Keselamatan Pasien di Ruang Rawat Inap: (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Ruteng Kabupaten Manggarai. *Paradigma: Jurnal Filsafat, Sains, Teknologi, Dan Sosial Budaya*, 30(44), 39–46.

Wang, Y., Liu, X., Zhang, H., & Chen, J. (2024). Job Satisfaction And Its Impact On Competency Development Among Healthcare Professionals: Evidence From Hospital Settings. *Frontiers in Public Health*, 12(1), 1365.