

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TUNJANGAN
UANG MAKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BAGIAN KEPERAWATAN RUMAH SAKIT
PANTI WALUYA SAWAHAN MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Widya Karya Malang**



OLEH:

IMELDA ASTRI BRIA

NIM: 201515006

**UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA KARYA MALANG
FAKULTAS EKONOMI - JURUSAN MANAJEMEN**

2019

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : IMELDA ASTRI BRIA
NIM : 201515006
Universitas : Universitas Katolik Widya Karya Malang
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul : PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TUNJANGAN
UANG MAKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BAGIAN KEPERAWATAN RUMAH SAKIT PANTI WALUYA
SAWAHAN MALANG

Malang, 15 Juni 2019

DITERIMA DAN DISETUJUI:

Pembimbing I

Dra. Anni Yudiastuti, MP

NIDN: 0701056401

Pembimbing II

Drs. Cornelius Niwadolo M.M

NIK: 198510110004

Mengetahui:



Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Dra. M.A. F: Suprapti., M.M

NIDN: 0706016401



Ketua Jurusan Manajemen

Dra. Anni Yudiastuti, MP.

NIDN: 0701056401

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul:

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TUNJANGAN
UANG MAKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BAGIAN KEPERAWATAN RUMAH SAKIT
PANTI WALUYA SAWAHAN MALANG**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : IMELDA ASTRI BRIA

NIM : 201515006

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Karya Malang pada tanggal: 15 Juni 2019 dan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S-1).

Disahkan oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Widya Karya Malang



Dr. Dra. M.A. F. Suprapti., M.M
NIDN: 0706016401

DEWAN PENGUJI:

1. Dra. Anni Yudiasuti, MP.
NIDN: 0701056401
2. Drs. Petrus Megu M. M
NIDN. 0728025501
3. Drs. Cornelius Niwadolo M.M
NIK: 198510110004

TANDA TANGAN





RUMAH SAKIT
PANTI WALUYA SAWAHAN
TERAKREDITASI PARIPURNA

SURAT KETERANGAN

No : 1048/0733/Sekr.01/RSPW/VI/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini Direktur Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang, menerangkan bahwa :

N a m a : Imelda Astri Bria
NIM : 201515006
Program Studi : S1 Manajemen Universitas Katholik Widya Karya Malang

telah melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Tunjangan Uang Makan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Keperawatan Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang”, sejak tanggal 22 April s/d 22 Mei 2019.

Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 10 Juni 2019

Direktur

dr. Maria Tri Irama RDP., M.Kes

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TUNJANGAN UANG MAKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN KEPERAWATAN RUMAH SAKIT PANTI WALUYA SAWAHAN MALANG”**

Merupakan karya asli dari:

Nama : IMELDA ASTRI BRIA

NIM : 201515006

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Katolik Widya Karya Malang

Dan bukan hasil karya plagiat baik sebagian maupun seluruhnya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila terdapat kekeliruan, saya bersedia untuk menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.



DITERIMA DAN DISETUJUI

Pembimbing I

Dra. Anni Yudiastuti, MP
NIDN. 0701056401

Pembimbing II

Drs. Cornelius Niwadolo M.M
NIK:198510110004

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Dra. M. A. F. Suprapti, M.M
NIDN: 0706016401

Ketua Jurusan Manajemen

Dra. Anni Yudiastuti, MP
NIDN: 0701056401

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Sr. Felisitas dan Para Suster Dewan Propinsi yang telah memberi kesempatan kepada saya untuk menimba ilmu di Universitas Katolik Widya Karya Malang.
2. Sr. Laura, Misc dan Para Suster Komunitas St. Rafael yang telah mendukung saya selama menjalani kuliah sampai selesai pengerjaan skripsi.
3. Keluarga besar (kedua orang tua, kakak Yanti, kakak Willy, adik Hendra, dan kedua ponaan Lionel dan Gerald) yang selalu memberikan perhatian dan dukungan dalam bentuk apapun.
4. Mr. Tutuk yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan selalu mengingatkan untuk segera menyelesaikan skripsi.
5. Teman-teman manajemen seangkatan 2015 yang sudah bersama-sama berjuang selama 4 tahun. Kekompakan dan kekeluargaan yang selalu saya rindukan.

MOTTO

**“Ingatlah selalu bahwa kebajikan-kebajikan kecil
membuat orang kudus besar; bunga viol tersembunyi di bawah
daun, tetapi harumnya membuat orang menemukannya”**

St. Maria Magdalena Postel

(Pendiri Kongregasi Para Suster Misericordia)

RIWAYAT HIDUP

Nama : Imelda Astri Bria

NIM : 201515006

Universitas : Universitas Katolik Widya Karya

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Tempat, tanggal lahir : Atambua, 12 Oktober 1987

Nama Orang Tua (Ayah) : Marselinus Bria

(Ibu) : Melania Soemarmy

Riwayat Pendidikan :

TKK KUNTUM BAHAGIA ATAMBUA (1993-1994)

SDI TULAMALAE ATAMBUA (1994-2000)

SMPN 2 ATAMBUA (2000-2003)

SMAN 1 ATAMBUA (2003-2006)

UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA KARYA (2015)

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah menyertai saya dalam penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Tunjangan Uang Makan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Keperawatan Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang” dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk penyelesaian program studi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Karya Malang. Dalam penyusunan skripsi ini, saya mendapat bantuan, dorongan, dan kerja sama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini saya hendak mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Rm. Albertus Herwanta, O.Carm, MA, selaku Rektor Universitas Katolik Widya Karya Malang
2. Dr. Dra. M. A. F. Suprapti, M. M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Karya Malang.
4. Dra. Anni Yudiastuti, MP selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Katolik Widya Karya Malang dan sebagai pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Drs. Petrus Megu M. M selaku Dosen Penguji I yang banyak memberikan saran dan motivasi yang bermanfaat.
3. Drs. Cornelius Niwadolo, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah mengarahkan skripsi ini hingga sesuai dengan maksud dan tujuannya
4. Ibu Cahya Siswi Suryandari, SE dan staff pada Sub Bagian PSDM yang bersedia membantu saya dalam memberikan data dan informasi tentang rumah sakit.

Malang, Juni 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
SURAT KETERANGAN PENELITIAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
MOTTO.....	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAKSI.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Manfaat Skripsi.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Penelitian Terdahulu.....	7
B. Landasan Teori.....	9
1. Kompensasi.....	9
2. Kinerja.....	15

3. Kinerja Keperawatan.....	18
C. Kerangka Pikir.....	25
D. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
A. Jenis Penelitian.....	27
B. Lokasi penelitian.....	27
C. Ruang Lingkup Penelitian.....	27
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	28
E. Sumber Data.....	33
F. Jenis Data.....	33
G. Defenisi Operasional Variabel.....	34
H. Metode Pengumpulan Data.....	36
I. Teknik Analisis Data.....	37
1. Uji Instrumen.....	37
2. Penskoran.....	40
3. Analisis Regresi.....	40
4. Uji Asumsi Klasik.....	41
5. Uji Hipotesis.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	48
B. Penyajian Data Penelitian.....	61
1. Karakteristik Responden.....	61
2. Frekuensi Jawaban Responden.....	70
3. Uji Instrumen Penelitian.....	76

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

4. Uji Asumsi Klasik.....	78
5. Analisis Regresi Linear Berganda.....	84
C. Analisis dan Interpretasi Data.....	90
D. Implikasi Hasil Penelitian	91
BAB V PENUTUP.....	94
A. Kesimpulan.....	94
B. Saran.....	94

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	7
Tabel 3.1 Jumlah Sampling yang Memenuhi Kriteria.....	30
Tabel 3.2 Penentuan sampel dengan Teknik <i>Proportional Random Sampling</i> ..	32
Tabel 3.3 Defenisi Operasional	34
Tabel 3.4 Kriteria Indeks Koefisien Reliabilitas.....	39
Tabel 4.1 Jabatan dan Uraian Tugas Direktur dan Bagian Keperawatan.....	55
Tabel 4.2 Jam Kerja Perawat.....	60
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.4 Deskripsi Responden berdasarkan Jenis kelamin.....	63
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	64
Tabel 4.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan.....	65
Tabel 4.7 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	66
Tabel 4.8 Deskripsi Responden Berdasarkan Unit Tempat Kerja.....	68
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Adil (X1).....	70
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Variabel Layak dan Wajar (X2).....	72
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Perawat (Y).....	74
Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel.....	76
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	78
Tabel 4.14 Uji Normalitas.....	79
Tabel 4.15 Uji Heteroskedastisitas.....	81
Tabel 4.16 Hasil <i>Durbin Watson</i>	83

Tabel 4.17 Uji Multikolinearitas dengan menggunakan VIF.....	84
Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	85

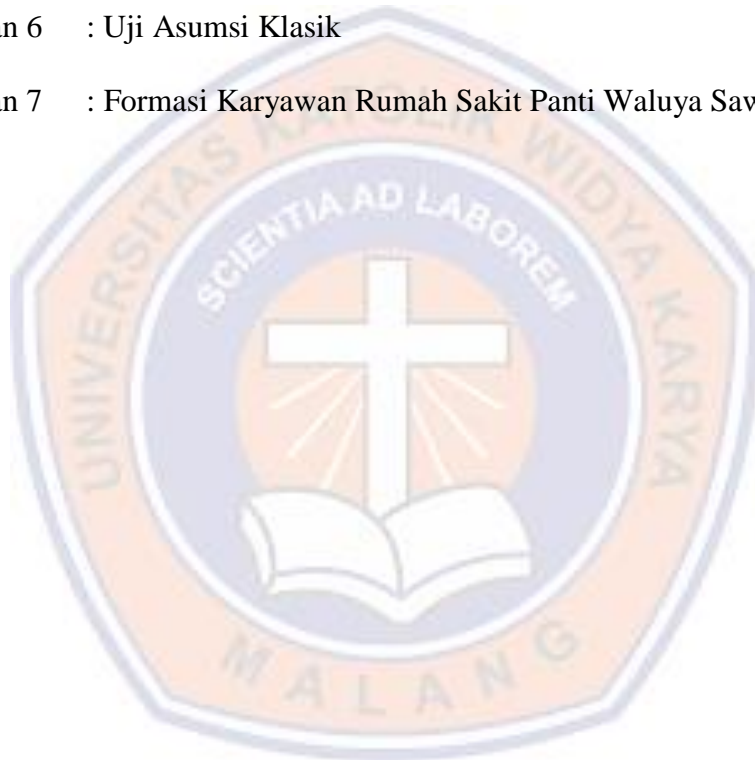


DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSPW.....	52
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Bidang Keperawatan RSPW.....	53
Gambar 4.3 Distribusi Frekuensi Usia Responden.....	62
Gambar 4.4 Distribusi Frekuensi Jenis kelamin Responden.....	63
Gambar 4.5 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden.....	65
Gambar 4.6 Distribusi Frekuensi Jabatan Responden.....	66
Gambar 4.7 Distribusi Frekuensi Masa Bekerja Responden.....	67
Gambar 4.8 Distribusi Frekuensi Unit Tempat Kerja Responden.....	69
Gambar 4.9 Grafik Uji Normalitas.....	80
Gambar 4.10 Grafik Uji Heteroskedastisitas.....	82

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Tabulasi Data
- Lampiran 3 : Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
- Lampiran 4 : Tabel Frekuensi Responden
- Lampiran 5 : Regresi Linier Berganda
- Lampiran 6 : Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 7 : Formasi Karyawan Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang



**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TUNJANGAN
UANG MAKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BAGIAN KEPERAWATAN RUMAH SAKIT
PANTI WALUYA SAWAHAN MALANG**

ABSTRAKSI

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan. Program kompensasi (balas jasa) harus diterapkan atas azas adil dan layak dan wajar dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. Peran manajemen khususnya Kepala Sub Bagian PSDM adalah memberikan kontribusi terbaik dalam mengintegrasikan serta mengelola sumber daya manusia dan juga peran Yayasan Karya Misericordia dalam mengelola dan mengatur besarnya tunjangan bagi seluruh karyawan di Rumah Sakit Panti waluya Sawahan Malang. Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang adalah rumah sakit yang memberikan tunjangan makan kepada karyawan berupa uang makan sesuai dengan kehadiran masing-masing karyawan. Dengan adanya pemberian tunjangan uang makan dari Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang, maka akan berdampak bagi karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan rumah sakit maupun seluruh karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi tunjangan uang makan terhadap kinerja karyawan pada bagian keperawatan. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dan kuantitatif. Dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportional Random Sampling*. Teknik ini digunakan karena besar kecilnya sub sampel mengikuti perbandingan (proporsi) besar kecilnya sub populasi, dan individu yang ditugaskan dalam tiap-tiap sub populasi diambil secara random. Disini peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan metode kuesioner. Penentuan jumlah responden dengan menggunakan rumus *Slovin*, sehingga diperoleh 70 responden. Sedangkan metode analisis data menggunakan metode regresi linier berganda yang terdiri dari uji F, uji T, dan uji R^2 .

Pengujian hipotesis secara simultan menghasilkan nilai F hitung sebesar 55.053, dengan nilai signifikansi (0.000) yang jauh lebih kecil dari alpha 0.05. Demikian pula secara parsial, untuk variabel adil (X1) serta Layak dan Wajar (X2), menunjukkan nilai signifikansi 0.001 yang lebih kecil dari alpha 0.05. Koefisien determinasinya (R^2) yaitu sebesar 0.610 . Hal ini berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pemberian kompensasi tunjangan uang makan berdasarkan asas adil dan layak dan wajar sebesar 62,2%, sedangkan sisanya sebesar 37.8% yaitu gaji, insentif, motivasi kerja perawat, lingkungan organisasi yang kondusif, dan gaya kepemimpinan dari atasan merupakan kontribusi dari faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi Tunjangan Uang Makan, Kinerja Karyawan

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bangsa Indonesia sebagai salah satu negara berkembang di dunia, dalam beberapa dekade ini tengah giat-giatnya melaksanakan pembangunan di berbagai sektor kehidupan, yang mengalami perkembangan yang semakin kompleks. Pembangunan nasional yang dilaksanakan di Indonesia merupakan suatu proses dalam rangka mewujudkan cita-cita luhur bangsa, yakni tercapainya masyarakat adil dan makmur, baik material maupun spiritual. Perubahan-perubahan yang mengarah kepada kemajuan dan modernisasi kian terjadi. Hal ini terbukti dengan makin banyaknya perusahaan yang didirikan di berbagai sektor baik sektor industri maupun sektor jasa.

Pertumbuhan perusahaan yang semakin meningkat mengakibatkan persainganpun tidak bisa dihindari. Perusahaan perlu mengambil langkah dan strategi yang tepat secara berkesinambungan agar tetap bertahan. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah strategi di bidang sumber daya manusia yaitu dengan mengoptimalkan tenaga kerja yang handal dan profesional demi mencapai tujuan perusahaan.

Rumondang, Ganiem, Hanartani, Abyoto, Yasar, Junaedah (2016:101) menyatakan bahwa dalam menjalankan roda aktifitas perusahaan, peran pekerja sangatlah signifikan. Sehingga ada pendapat bahwa pekerja merupakan aset perusahaan yang harus diperhatikan dan dibina agar kinerja perusahaan dapat tumbuh berkelanjutan (*sustainabling growth*), yang pada hilirnya akan memberikan manfaat bagi semua pihak, baik pekerja, manajemen dan pemilik modal (investor).

Tenaga kerja yang diberdayakan dengan baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai kinerja yang maksimal. Umpan balik sebagai balas jasa kinerja yang diberikan oleh karyawan adalah kompensasi dari perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin (Hasibuan 2016:117).

Latar belakang dari pemberian kompensasi oleh perusahaan adalah sebagai daya tarik, memberikan motivasi agar para karyawan tetap tinggal dalam suatu perusahaan. Bayaran yang terdiri dari upah, gaji, komisi, dan bonus kita menyebutnya dengan kompensasi secara finansial. Bentuk kompensasi finansial yang tidak langsung disebut bayaran yang diberikan dalam bentuk finansial atau dapat diuangkan dalam hal ini contohnya adalah tunjangan (Riniwati 2016:181).

Pemberian tunjangan harus dilihat sebagai bagian dari paket total kompensasi yang ditawarkan kepada karyawan. Kompensasi total mencakup uang yang dibayarkan langsung (seperti: insentif, upah dan gaji) dan yang dibayarkan secara tidak langsung (seperti tunjangan kesejahteraan yang meliputi tunjangan kesehatan, tunjangan makan dan tunjangan transportasi).

Mengacu pada pendapat Rumondang *dkk* (2016:85) yang mengemukakan bahwa “Sebagai catatan, terdapat topik yang kerap menjadi *hot issue* setiap tahun, misalnya kenaikan upah, besarnya uang makan, dan transport”. Program balas jasa harus diterapkan atas azas adil dan layak dan

wajar dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan (Hasibuan, 2016:122). Hal ini menunjukkan bahwa perhatian khusus pada pemberian kompensasi yang didalamnya termasuk tunjangan non finansial bagi setiap karyawan penting untuk diperhatikan.

Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang (RSPW) adalah rumah sakit milik Yayasan Karya Misericordia yang bergerak dalam bidang jasa kesehatan yang diperuntukkan bagi masyarakat. Rumah sakit bertanggungjawab menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan, dengan menyediakan tenaga-tenaga kesehatan yang profesional dibidangnya. Tenaga medis khususnya tenaga keperawatan menjadi pemegang kendali seluruh gerak pelayanan di rumah sakit, karena merekalah yang secara langsung bertemu dan kontak dalam waktu yang lebih lama dengan pasien. Selain itu tenaga keperawatan di RSPW memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan standar yang terukur kinerjanya sesuai dengan RKK (Rincian Kewenangan Klinis).

Berdasarkan data bulan Maret tahun 2019 tenaga non medis di RSPW masih didominasi oleh sumber daya manusia dengan komposisi latar belakang pendidikan SD (28 orang), SMP (85 orang) dan SMA atau sederajat (76 orang). Rendahnya kompetensi dan tidak terpenuhinya kualifikasi pendidikan di bagian non medis menjadi kendala tersendiri. Sedangkan jumlah tenaga keperawatan di RSPW adalah 261 orang. Jumlah tersebut jauh lebih banyak dan dominan bila dibandingkan dengan tenaga profesi lain di

RSPW yaitu dari Penunjang Medis sejumlah 67 orang. Maka penting untuk memperhatikan kesejahteraan tenaga keperawatan di RSPW.

Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, rumah sakit memberikan kompensasi untuk seluruh karyawannya termasuk tenaga keperawatan. Kompensasi yang diberikan oleh rumah sakit adalah berupa gaji, tunjangan keluarga, tunjangan beras, tunjangan fungsional, tunjangan kesehatan dan tunjangan struktural (bagi yang menduduki jabatan) yang didasarkan atas latar belakang pendidikan dan masa kerja. Karyawan yang memiliki pendidikan dan masa kerjanya tinggi secara otomatis mendapatkan gaji lebih besar dibanding karyawan yang masa kerjanya lebih rendah.

RSPW juga memperhatikan kondisi karyawan dalam pemberian kompensasi selain pemberian gaji. Rumah sakit juga memberikan insentif setiap bulan dan bonus di setiap peringatan hari ulang tahun RSPW pada tanggal 01 Desember. Pada akhir tahun 2016 manajemen rumah sakit mengambil langkah baru dengan mengeluarkan kebijakan tentang penggantian tunjangan makan berupa makanan menjadi tunjangan makan dalam bentuk uang kepada seluruh karyawan RSPW. Tunjangan makan dalam bentuk uang ini diberikan sesuai dengan kehadiran masing-masing karyawan dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan, kesejahteraan karyawan dan memenuhi kepuasan karyawan. Pemberian tunjangan makan ini dirasa penting untuk di evaluasi apakah kebijakan ini sudah tepat dan masih relevan untuk saat ini atau perlu ada perbaikan jika ditinjau dari asas kompensasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut maka dipandang penting untuk memelajari pengaruh pemberian kompensasi tunjangan makan terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Tunjangan Uang Makan terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian keperawatan Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana signifikansi pengaruh azas kompensasi tunjangan makan yang terdiri dari azas adil (X1) dan azas layak dan wajar (X2) terhadap kinerja karyawan pada bagian keperawatan secara simultan dan parsial pada Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang?
2. Dari kedua azas kompensasi tunjangan makan di atas, azas manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada bagian keperawatan Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh azas kompensasi tunjangan makan yang terdiri dari azas adil (X1) dan azas layak dan wajar (X2) terhadap kinerja karyawan pada bagian keperawatan secara simultan dan parsial pada Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang.

- b. Untuk mengetahui azas kompensasi tunjangan makan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada bagian keperawatan Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dalam menerapkan dan mengembangkan ilmu di dunia kerja terutama terkait dengan tunjangan uang makan.

b. Bagi Perusahaan (RSPW)

Sebagai masukan atau saran yang dapat membantu rumah sakit dalam menentukan kebijakan yang diambil dan dalam melakukan evaluasi yang berhubungan dengan pemberian tunjangan makan karyawan.

c. Bagi Universitas

Dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian dengan materi yang sama.

