**ARTIKEL ILMIAH**

**PENGARUH UPAH TERHADAP KEPUASAN DAN MOTIVASI KERJA TENAGA MEDIS**

****

**Disusun Oleh :**

**RENALDY FIRMAN PRATAMA**

**NPM : 148020123**

**MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT (MARS)**

**MAGISTER MANAJEMEN UNIVERSITAS PASUNDAN**

**ABSTRAK**

Pemberian upah berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan kinerja tenaga medis. Pemberian upah berpengaruh terhadap Kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh tenaga medis. Tenaga medis yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan atau organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Al Ihsan Baleendah Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 36 responden dengan menggunakan metode sensus. Sebagai variabel independen yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan melipui uji validitas, uji reliabilitas dan pengujian menggunakan skala likert.

Hasil pengujian hipotesa menunjukkan hipotesis pertama \(H1|) dan hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil pengujian hipotesis pertama \(H1) diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengrauh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis RS Al – Ihsan.

**ABSTRACT**

Wages have an effect on to job satisfaction and work motivation very related to slim with performance of medical personnel. Wage playing influence to job satisfaction and work motivation perceived by medical personnel. Medical personnel who are satisfied with the work obtained will be motivated to improve the performance so that will impact on incresed performance of the company or organization as a whole.

This resarches was conducted at hospital al ihsan baleendah bandung. This research to test the effect job satisfaction and work motivation on employee performance. The number of samples set as many as 36 respondents using the method census. As an independent variable that is job satisfaction and work motivation, while the dependent variable is employee performance. Aanlysis tools used include validity test, relaibility test an scale test.

The results of hypotesis testing show the first hypotesis (H1) and the second hypothesis (H2) is accepted. Results of the first hypothesis testing (H1) obtained the result that the motivation of work have a positive and significant impact on the performance of medical personnal

**PENDAHULUAN**

Tenaga Kesehatan adalah setiap individu yang bekerja dan mengabdi di bidang kesehatan, cukup pengetahuan dan keterampilan serta pernah menempuh pendidikan di bidang kesehatan.Diperlukan peran pemerintah dalam upaya peningkatan dan pemberdayaan tenaga kesehatan secara optimal juga professional.Utamanya dalam pembentukan sikap professional tenaga medis ini melalui jalur pendidikan formal dan non formal.

Selain itu sudah menjadi rahasia umum bagi masyarakatb sebagai pengguna pelayanan kesehatan tentang buruknya praktek pelayanan yang diberikan tenaga kesehatan kepada masyarakat. Adanya tenaga kesehatan yang kurang professional seperrti tidak mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, serta adanya tenaga kesehatan yang mengerjakan sesuatu yang seharusnya bukan wewenangnya dan kompetisinya.

Upah adalah segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan, upah juga bisa dikatakan sebagai imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja langsung yang hasil kerjanya dapat diukur dengan satuan tertentu. Pemberian upah kepada pekerja hendaknya berdasar atas jasa asas keadilan yang artinya adil bagi pekerja atas apa yang dikerjakannya serta mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup layak. Besarnya upah mencerminkan nilai karya mereka diantara para pekerja atas apa yang mereka kerjakan. Oleh karena itu, bila pekerja merasa pemberian upah yang tidak memadai atau mencukupi maka produktifitas kerja, motivasi kerja, kinerja, serta kepuasan kerja mereka akan menurunkan secara drastic dimana hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap jalannya aktifitas perusahaan.

Upah merupakan salah satu factor yang sangat mempengaruhi motivasi kerja yaitu suatu dorongan atas kesediaan para pekerja untuk melakukan hal yang lebih atas apa yang dikerjakan. Motivasi kerja yang rendah sebagai akibat dari pemberian upah rendah akan terlihat ketika pelaksanaan pekerjaan tidak dilakukan dengan baik.Pemberian uupah yang adil dan setimpal akan memicu motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja para pekerja menjadi lebih baik dan tentunya berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan. Pemberian upah berguna untuk meningkatkan output dan efisien, kita haruslah menyadari akan berbagai kesulitan yang timbul dari sistem pengusahan insentif (Hedjrahman dan Suad Husna, 1997).

Keterkaitan pengupahan antara pekerja dengan perusahaan hingga saatt ini menjadi permasalahan yang klasik dan tidak kunjung terselesaikan dimana upah yang diberikan pihak perusahaan sangat rndah.Rendahnya upah tersebut karena adnya perbedaan kepentingan yang saling bertentangan mengenai pengupahan antara pekerja dengan perusahaan. Bagi pekerja, upah adalah sumber penghasilan, oleh karenannya ada kecenderungan pekerja mengharapkan upah yang tinggi dan seimbang dengan kebutuhan hidup, disisi lain bagi perusahaan upah adalah salah satu komponen biaya yang pada akhirnya akan mempengaruhi profit sehingga perusahaan berusaha untuk menekan upah pejkerja. Perkembangan dan Pertumbuhan perekonomian tidak lepas dari peran serta tenaga kerja yang terlibat di dalamnya. Pelaksanaan pekerjaan yang baik akan berdampak baik pula terhadap output yang diperoleh, hal tersebut tentunya berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan. Hubungan antara tenaga kerja dengan perusahaan memiliki kepentingan diantara kedua belah pihak yang saling bertentangan yaitu dalam hal pengupahan. Upah bagi pekerja dalam hal ini tenaga kesehatan merupakan sumber penghasilan yang akan cenderung memicu para tenaga kerja medis untuk meminta pemberian upah yang tinggi, adil dan setimpal dengan apa yang dikerjakan dan sesuai dengan kebutuhan hidup yang layak, sedangkan bagi perusahaan merupakan komponen biaya yang pada akhirnya akan mempengaruhi pendapatan perusahaan.

Permasalahan upah antara pekerja dengan perusahaan hingga kini menjadi permasalahan klasik yang tidak kunjung terselesaikan. Upah tidak setimpal dengan apa yang mereka kerjakan oleh pekerja akan berpengaruh pada motivasi kerja dan akan mempengaruhi kualitas kerja. Hal itu akan memberikan dampak yang buruk bagi jalannya aktifitas perusahaan dan perkembangan perekonomian.Begitu pentingnya peran serta tenaga kerja yang memberikan kontribusi besar dalam perkembangan dan pembangunan perekonomian, sudah semestinya kesejahteaan mereka perlu diperhatikan.

**IDENTIFIKASI DAN RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian tersebut diatas dan untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh upah terhadap kepuasan dan motivasi kerja tenaga medis, maka dibuar rumusan sebagai berikut :

1. Sejauhmana standar upah yang diberikan kepada tenaga kerja medis?
2. Bagaimana kepuasan kerja tenaga medis?
3. Bagaimana motivasi bekerja tenaga medis?
4. Adakah pengaruh pengupahan tehadap kepuasan kerja dan motivasi kerja tenaga medis?

**TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Standar pengupahan tenaga kerja medis
2. Kepuasan bekerja tenaga medis
3. Motivasi bekerja tenaga medis
4. Pengaruh pengupahan terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja tenaga medis

Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan dapat memberi sumabangan dan memperluas cakrawala pengetahuan melalui aplikasi teori tentang pengaruh pengupahan terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja tenaga medis.

Secara praktis penelitian ini diharapkan member gambaran dan rekomendasi bagi pimpinan dalam menetukan kebijaksanaan dam pengupahan terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja tenaga medis.

**Kerangka Pemikiran**

Di dalam dunia usaha, pengupahan merupakan hal yang sewajarnya sebagai bentuk kompensasi atas kontribusi yang diberikan pekerja kepada perusahaan melalui pekerjaan yang dilakukan.Jadi ketika perusahaan merekrut pekerja yang diharapkan adalah pekerja dapat menjalankan serangkaian pekerjaannya dengan baik.Agar terwujudnya keselarasan dalam lingkup kerja mengenai pengupahan tersebut, oleh karenanya dengan kewenangan pimpinan mengenai standar upah minimum berdasarkan upah-upah minimum dan perhitungan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan tingkat perekonomian dimasing-masing sector sebagai acuan dalam penetapan standar upah bagi setiap perusahaan. Dalam pemberian upah yang adil kepada pekerja tentunya akan meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja pekerja menjadi lebih baik, dalam kata lain para pekerja memiliki motivasi kerja yang tinggi, begitu pula sebaliknya bila upah yang diberikan rendah maka akan berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja yang rendah.

**Kepuasan Dan Motivasi Kerja**

Kepuasan merupakan suatu sikap dimana konstruksinya sesuatu yang tidak dapat dilihat, tetapi ada atau tidaknya berkaitan dengan pola perilaku tertentu. Menurut Blum (1956), mengemukakan bahwa kepuasan merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap factor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan social di luar jam kerja. Porter (1961), dimana untuk mengukur kepuasan adalah dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locks (1869) menerangkan bahwa kepuasan seorang bergantung kepada discrepancy antara should be dengan apa yang menurut perasaannnya atau persepsinnya telah diperoleh atau dicapai.

Dengan demikian, seseorang akan merasakan kepuasan bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinnya karena batas minimum yang diinginkannya telah terpenuhi. Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan lebih puas lagi walaupun terdapat discrepancy yang positif. Sebaliknya semakin jauh kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi discrepancy yang negative, maka semakin besar ketidakpuasan.

Motivasi dimaknai sebagai dorongan untuk berbuat atau melakukan sesuatu, C.P. Chaplin (1975) , dalam buku *Dictionary of physchology,* menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan keadaan yang membangkitkan dan mengarahkan tingkah laku seseorang pada suatu kegiatan sebagai suatu insentif dan tujuan yang ingin dicapai.

**Hipotesis Penelitian**

Secara sederhana, hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara yang dirumuskan atas dasar teori dan fakta ilmiah.Untuk menjadikan teori sebagai acuan penelitian, peneliti menurunkan dari teori tersebut sejumlah asumsi dan postulat, dan asumsi-asumsi ini merupakan anggapan atau dugaan yang mendasasri hipotesis.

Hipotesis penelitian pada dasarnya merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah yang telah dibuat sebelumnya. Menurut Sumanto (1995 : 68) hipotesis adalah penjelasan yang bersifat sementara untuk tingkah laku, kejadian atau peristiwa yang sudah atau akan terjadi. Pernyataan-pernyataan tersebut mengandung arti bahwa hipotesis dalam suatu penelitian tidak selalu sama dengan hasil akhir dari suatu penelitian. Hipoteis dari penelitian ini adalah :

Pengupahan memberikan pengaruh terhadap Kepuasan dan Motivasi Kerja pada tenaga medis.

Sedangkan sub Hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Jika pimpinan perusahaan memberikan gaji yang baik maka kepuasan kerja akan meningkat
2. Jika pimpinan perusahaan memberikan gaji yang baik maka motivasi kerja juga akan meningkat

**Operasional Variabel**

Hipotesis yang telah dibuat menjanjikan munculnya variable-variabel yang digunakan dalam penelitian, diamana variable ini selanjutnya harus diperjelas dengan cara mengoperasionalkannya sehingga jelas indicator sampai kepada hal yang lebih teknis. Variabel yang dioperasionalkan adalah seluruh variable yang ada dalam model penelitian yang dibangun saat menyusun kerangka pemikiran sebagai paradigma penelitian.

Operasional Variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | Deskripsi | Indikator | Skala Ukur | Sumber Data | Instrumen |
| Upah | Hak pekerjaan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang | 1. Keterampilan 2. Sikap 3. Keterampilan | Ordinal | Jawaban responden tentang sistem pengupahan | Angket dan Panduan wawancara |
| Kepuasan | Kepuasasn tenaga medis selama bekerja | 1. Ekspektasi 2. Need 3. Value | Ordinal | Jawaban responden pekerja tenaga medis | Angket dan Panduan Wawancara |
| Motivasi Kerja | Motivasi pekerja setelah selesai bekerja | 1. Motivator factor 2. Hygiene factor | Ordinal | Jawaban responden pekerja tentang motivasi kerja | Angket dan Paduan wawancara |

1. **Metodologi Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey.Metode inibertujuan untuk melihat keadaan yang menjadi objek penelitian dengan melihat data dan informasi yang ada pada sampel tanpa meberikan perlakuan khusus. Metode ini juga lazim menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung terhadap suatu gejala, wawancara, kuosioner.\, kuosioner terkirim atau survey melaui telepon (telephone survey).

1. **Desain Penelitian**

Desain penelitian pada penelitian ini menggunakan Model Trend, diaman dilakukan dengan cara melihat perubahan data berupa keadaan, sikap, pandangan, dan perilaku atau pilihan pada waktu yang berbeda. Dalam penelitian ini melihat kepuasan pekerja dan Motivasi ketika kembali bekerja dari upah yang diterima.

1. **Populasi dan Sampel**

Setiap penelitian memerlukan subjek yang akan diteliti. Menurut Suharsimi Arikunto (1993 : 102) menyatakan bahwa Populasi adalah ‘’keseluruhan subjek penelitian’’ sementara menurut Sudjana (1989 : 9) adalah ‘’populasi merupakan totalitas semua yang mungkin hasil menghitung atau pengukuran kuantitatif atau kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap yang ingin dipelajari sifat-sifatnya’’. Secara ideal penelitian ini harus dilakukan terhadap keseluruhan populasi.Populasi dari penelitian ini adalah pekerja tenaga medis di klinik bhakti Indonesia power.

Jika populasi terlalu besar maka dapat diambil sampel yang representative.Sampel pada penelitian inin menggunakan sampling purposive yaitu dilakukan pada orang-orang tertentu yang memiliki cirri-ciri spsesifik terhadap penelitian. Selanjutnya mengenai sampling purposive ini dijelaskan oleh S. Nasution (1995 : 98) sebagai berikut :

‘’*Sampling yang purposive adalah sampel yang dipilih dengan cermat hingga relevan dengan desain penelitian. Peneliti akan berusaha agar dalam sampel itu memiliki cirri-ciri yang esensial dari populasi sehingga dapat dianggap cukup representatif’’.*

Sampel dalam penelitian ini adalah peserta pada pelatihan prmosi kesehatan.

1. **Teknik Sampling**

Menurut Suharsimi Arikunto (2005), jika jumlah anggota subjek dalam populasi hanya meliputi 100-150 orang, dan dalam pengumpulan datanya menggunakan angket, maka sebaiknya subjek jumlah itu diambil seluruhnya. Dalam penelitian ini jumlahnya adalah 110 orang, maka diambil seluruhnya.

1. **Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan metode dedskriptif, dimana Winarno Surakhmad (1994 : 140), menyatakan bahwa :

*‘’Penyelidikan deskriptif yang berusaha mencari pemecahan masalah melaui analisa tentang perhubungan-perhubungan sebab akibat, yakni yang melalui factor-faktor tertentu yang berhubungan dengan situasi atau fenomena yang diselidiki’’.*

Dalam penelitian ini berusaha mencari pemecahan melalui analisa tentang pengaruh pengupahan terhadap kepuasan dan motivasi kerja tenaga medis.

1. **Rancangan Teknik Analisis**

Rancangan teknik analisis pada penelitian ini menggunakan skala likert, dimana skala ini dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang terhadap suatu objek sikap.Data yang diperoleh memiliki skala ordinal, bersifat gradasi dengan rentang 1-5.

1. **Rancangan Uji Validitas dan Reliabilitas**

Rancangan uji validitas yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan data hasil uji terpakai, dimana data hasil uji validitas yang tidak valid menjadi gugur sementara yang hasil uji validitasnya valid, digunakan sebagai data hasil penelitian.

Dalam penelitian ini semua subjek penelitian yaitu pekerja tenaga medis disebarkan instrumennya, diuji kemudian dipilah antara instrument yang valid dan tidak valid, dimana instrument yang valid menjadi data penelitian.

Sebagaimana uji validitas, rancangan uji reliabilitas juga menggunakan data hasil uji terpakai, dimana data hasil uji reliabilitas yang tidak reliabel menjadi gugur, sementara yang hasil uji reliabilitasnya adalah reliabel, digunakan sebagai data hasil penelitian.

1. **Kesimpulan dan Saran**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, secara umum dapat dikatakan bahwa pengaruh upah terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan berjalan cukup baik.Hal ini dapat dilihat dari profesionalitas para karyawan terhadap pekerjaan berjalan baik.Tercapainya hal ini dikarenakan adanya penambahan upah dan hadiah kepada karywaan yang bereprestasi sehingga memotivasi karyawan – karyawan lainnya untuk bekerja dengan baik.

1. **Saran**
2. Pentingnya untuk memberikan hadiah kepada karyawan yang berperestasi sehingga memotivasi karyawan lainnya bekerja dengan baik.
3. Membangn komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan sehingga keryawan merasa nyaman dalam bekerja.
4. Sosialisasi kepada karyawan lebih intensif agar karyawan dapat merespon dengan baik dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.
5. **Kepustakaan**

Indrawan, Rully, Yunniawati, Poppy, *Metodologi Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan dan Pendidikan,*PT. Refika Aditama, Bandung, 2014

William B, Werther, Davis, Keith, *Personal Management And Human Resource,* Mc. Graw Hill International Book Company, 1982

Jewell, L.N & Siegall, Marc, Editor Danuyasa A, Psikologi Industri Organisasi Modern, PT. Acra, Jakarta, 1998