

Jurnal Penelitian Kesmasy	Vol. 6 No.2	Edition: Oktober 2023 – April 2024
	<a href="http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JPKSY">http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JPKSY</a>	
Received: 23 April 2024	Revised: 28 April 2024	Accepted: 30 April 2024

## **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Dokter Terhadap Kepuasan Kerja Dokter Saat Pandemi Covid 19 di Rumah Sakit X.**

Abdul Aziz<sup>1</sup>, Rosidawati<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Poltekkes Kemenkes Jakarta III

Email : [laz.mandiri@yahoo.com](mailto:laz.mandiri@yahoo.com)<sup>2</sup>, [rosida1962@yahoo.co.id](mailto:rosida1962@yahoo.co.id)

### ***Abstract***

A doctor who has high job satisfaction will be loyal to his organization and will improve performance so that organizational goals can be achieved. This research was conducted to determine the influence of doctor compensation and work motivation on doctor job satisfaction during the Covid 19 pandemic at Hospital X. The research design used was non-experimental with cross sectional analytics. Data analysis uses multiple logistic regression tests to determine the effect of the independent variable on the dependent variable. Data collection in this study used research tools in the form of questionnaires given to respondents, namely doctors. Respondents in this study were 80 people. The data analysis technique used was the SPSS Program Version 24.0. There was an influence of work compensation on doctors' job satisfaction, obtained by a p value of 0.027 (p-value <0.05), there was an influence of work motivation on doctors' job satisfaction, obtained by a p-value of 0.023 (p-value <0. .05), multiple logistic regression analysis showed that there was an influence of compensation and work motivation on doctors' job satisfaction. The R-Square value was 0.722, meaning that the influence of work compensation and work motivation on doctors' job satisfaction during the Covid 19 pandemic was 72.2%, the remaining 27 .8% is influenced by other variables not studied. The conclusion of this research is that the variable that has the greatest influence on the variable of doctor's job satisfaction is compensation. The suggestions in this research are to provide reinforcement so that doctors who work in hospital services pay attention to doctor's job satisfaction by strengthening compensation consistently and providing encouragement for things that can be achieved. increasing work motivation so as to create doctor job satisfaction

**Keywords : Job satisfaction, compensation, work motivation.**

## **Pendahuluan**

Pandemi Covid 19 mulai ada di Indonesia sejak tanggal 2 Maret 2020 kasus pertama yang dilaporkan langsung oleh Presiden Republik Indonesia. Yang menjadikan awal penanganan covid 19 di Indonesia. Pandemi adalah transmisi global penyakit emerging dan reemerging yang mempengaruhi banyak orang, sering menyebabkan banyak kematian dan mengganggu kehidupan social dan ekonomi

Covid 19 adalah penyakit yang penyebarannya melalui droplet dan kontak interpersonal. Dokter merupakan salah satu profesi vital dan ujung tombak dalam perang melawan penyakit covid 19. Dokter memeriksa langsung pasien dengan jarak dekat dan sering kali terpapar langsung virus SARS-CoV-2 dan memiliki resiko tinggi penularan penyakit Covid-19.

Berdasarkan laporan resmi dari IDI 26 Januari 2021 angka kematian Dokter umum menjadi penyumbang terbanyak sebanyak 161 Dokter, Dokter Spesialis 123 Dokter, Residen 5 Orang total menjadi 289 Dokter yang meninggal. Angka ini membuat Indonesia menjadi negara dengan angka kematian dokter tertinggi di Asia dan nomor tiga diseluruh dunia..

Mengapa angka ini tinggi karena dokter adalah garda terdepan dalam melayani pasien-pasien covid 19 yang belum terdiagnosa, dokter melakukan pemeriksaan anamnesa, pemeriksaan fisik dan melakukan pemeriksaan laboraotrium untuk menscreening apakah pasien ini covid 19. Dokter juga melakukan resuistasi bila pasien yang masuk ke Instalasi Gawat Darurat (IGD) sudah mengalami gagal nafas, henti jantung. Ini adalah komitmen dan professional seorang dokter untuk melakukan pertolongan dan tindakan

medis walaupun resiko pribadi untuk tertular tinggi. Sebagai garda terdepan dokter juga mengalami volume kerja yang tinggi dan tuntutan baik dari rumah sakit tempat mereka bekerja dan tuntutan dari masyarakat yang luar biasa kepada rumah sakit untuk bisa melayani covid 19.

Kepuasan kerja dokter merupakan hal penting dalam implementasi terhadap tujuan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit. Dengan kata lain, bahwa optimalisasi pencapaian tujuan program-program pelayanan kesehatan di Rumah Sakit yang telah direncanakan, kepuasan kerja dokter di Rumah Sakit, memegang peranan besar. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap dan komprehensif terhadap makna kepuasan kerja, maka pengertian kepuasan kerja akan digali dari berbagai pendapat.

Menurut Schemerhorn, Hunt, Osborne dan Uhl-Bein, 2012 kepuasan kerja menjelaskan tingkatan sejauh mana seseorang merasa positif terhadap suatu pekerjaan, yaitu sebuah sikap yang mereflesikan perasaan seseorang terhadap pekerjaan, rekan kerja dan lingkungan kerja. Lima komponen dari kepuasan kerja meliputi: Pertama pekerjaan yang menuntut tanggung jawab peranan, minat, kedua supervisi yang memiliki kemampuan, pengetahuan, ketrampilan sehingga dapat memberikan bantuan teknis dan dukungan sosial, ketiga perlakuan baik dengan rekan sekerja keharmonisan sosial dan respek, keempat adanya kesempatan promosi jenjang karier, kelima Upah yang mencukupi.

Sementara Gordon, 2013 menyatakan bahwa, kepuasan kerja menggambarkan bahwa, kepuasan kerja merupakan reaksi emosional

sesorang yang ditimbulkan dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang dalam memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi seseorang, menyediakan hingga tingkatan dimana nilai-nilai itu sama dan sebangun dengan kebutuhan seseorang, jadi seseorang merasa puas apabila terpenuhinya nilai-nilai pekerjaan sama dengan kebutuhannya.

Lebih lanjut Gordon, 2013 menjelaskan bahwa, keberagaman faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja, ternyata memiliki jumlah kepuasan yang berbeda-beda dengan berbagai segi dari pekerjaan mereka. Beberapa faktor, seperti

Kemudian Locke sebagaimana dikutip oleh Luthans, 2008 memberikan definisi yang komprehensif mengenai kepuasan kerja: hal ini Locke sebagaimana dikutip oleh Luthans secara komprehensif, menjelaskan bahwa, kepuasan kerja merupakan sikap, menyenangkan atau keadaan emosi yang positif dari hasil penilaian terhadap salah satu pekerjaan seseorang atau pengalaman kerjanya. Jadi, kunci untuk memahami kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dipandang penting.

Luthans, 2008 juga menyampaikan bahwa ada tiga keadaan yang berlaku umum untuk kepuasan kerja: hal ini menggambarkan tiga keadaan yang berlaku umum berkaitan dengan kepuasan kerja: pertama bahwa, kepuasan kerja merupakan respon emosional yang terjadi pada situasi pekerjaan hal ini hanya bisa disimpulkan tidak bisa dilihat, kedua kepuasan kerja sering ditentukan oleh seberapa baik hasil yang memenuhi atau melebihi harapan, artinya perlakuan adil dan tidak adil terhadap apa yang diterima mempengaruhi

puas dengan gaji, dengan pekerjaan itu sendiri, dan dengan supervisi, memberikan kontribusi sebagian besar secara signifikan terhadap keseluruhan kepuasan. Hal ini perlu dicermati oleh seorang manajer berkenaan dengan kepuasan kerja yang dialami alami pekerja, hendaknya perlu adanya kepedulian yang besar yang berkenaan mengenai kepuasan kerja individu, karena itu memiliki konsekuensi-konsekuensi bagi kinerja, absensi, dan angka perpindahan kerja karyawan. Jika tidak maka akan dapat merugikan perusahaan seperti hal tersebut di atas.

sikap positif dan negatif terhadap pekerjaannya, ketiga kepuasan kerja mewakili beberapa sikap terkait, artinya orang yang puas dengan pekerjaan memiliki perasaan positif ini merupakan perlakuan adil yang diterima dari pekerjaannya dan sebaliknya bisa berbeda, meskipun sebenarnya dokter

Hani Handoko, 2005 berpendapat bahwa kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Hasibuan, 2011 mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan dibayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada karyawannya .

Michael dan Harold, 1993 dalam Pantja Dajati, 2013 menyatakan bahwa kepuasan kompensasi adalah Kepuasan Kerja terhadap kompensasi yang diterima dari perusahaan sebagai balas jasa atas kerja mereka

Menurut AM, 2016 Motivasi berasal dari kata "motif" yang disebut sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif juga biasa disebut sebagai daya penggerak dari dalam subyek atau diri untuk melakukan kegiatan tertentu demi mencapai suatu tujuan. Berawal dari kata "motif", maka motivasi dapat disebut daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif dapat aktif pada saat-saat tertentu, terutama pada saat kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat mendesak.

Menurut Sunyoto dalam Septiawan, dkk, 2020 motivasi kerja merupakan suatu situasi yang mendorong kegiatan individu untuk

melakukan aktivitas tertentu demi mencapai keinginannya

Menurut Nursalam (2014) dalam buku manajemen keperawatan motivasi adalah keadaan karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi dapat diartikan secara sederhana yaitu faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu kearah tujuan yang akan dicapainya.

Menurut Rivai dalam Sanjaya, 2018 motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu

**Metode**

Jenis penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif analitik melalui pendekatan *cross sectional* Motivasi Kerja). Desain ini dipilih karena tidak akan ada dilakukan intervensi apapun dan pengambilan data hanya dilakukan sekali. Pengukuran dilakukan secara bersamaan kemudian dianalisa kolerasi dari kedua variabel tersebut. Populasi target dalam penelitian ini adalah

(belah melintang) yaitu melakukan cross tab antara variabel dependen (Kepuasan Kerja) dengan variabel independen (Kompensasi dan keseluruhan subyek perawat RS. X yang bekerja di pelayanan berjumlah 80 dokter, berdasarkan hasil perhitungan Sampel pada penelitian ini adalah dokter yang bekerja di pelayanan RS. X, jumlah sampel penelitian sebanyak 80 dokter Rumah Sakit X

**Hasil**

Analisis Bivariat Hubungan Kompensasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Dokter Saat Pandemi Covid 19 di Rumah Sakit X Tahun 2024

Kompensas i Kerja	Kepuasan Kerja				Total		p- value	OR (95%CI)
	Tidak Puas		Puas					
	N	%	N	%	N	%		
Sedang	17	35,4	31	64,6	48	100	0,018	5,301 (1,405- 19,998)
Tinggi	3	9,4	29	90,6	32	100		
Total	20	25,0	60	75,0	80	100		

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui dokter dengan kompensasi kerja yang sedang dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi sebanyak 31 dokter. Hasil uji hipotesis *chi square* diperoleh *p-value* sebesar 0,018 (*p-value* <0,05), maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak yang artinya ada hubungan kompensasi kerja dengan kepuasan kerja dokter saat

pandemi Covid 19 di Rumah Sakit X tahun 2024. Hasil analisis diperoleh nilai *Odds Ratio* (OR) sebesar 5,301, artinya dokter dengan kompensasi kerja yang tinggi mempunyai peluang sebesar 5,301 kali memiliki kepuasan kerja yang puas dibandingkan dengan dokter yang memiliki kompensasi kerja yang sedang

Analisis Bivariat Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Dokter Saat Pandemi Covid 19 di Rumah Sakit X Tahun 2024

Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja				Total		p-value	OR (95%CI)
	Tidak Puas		Puas		N	%		
	N	%	N	%				
Sedang	12	42,9	16	57,1	28	100	0,015	4,125 (1,426-11,929)
Tinggi	8	15,4	44	84,6	52	100		
Total	20	25,0	60	75,0	80	100		

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui dokter dengan motivasi kerja yang tinggi dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi sebanyak 44 dokter. Hasil uji hipotesis *chi square* diperoleh *p-value* sebesar 0,015 (*p-value* <0,05), maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak yang artinya ada hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja dokter saat pandemi Covid 19 di Rumah Sakit X tahun 2024. Hasil analisis diperoleh nilai *Odds Ratio* (OR) sebesar 4,125, artinya dokter dengan motivasi kerja yang tinggi mempunyai peluang sebesar 4,125 kali memiliki kepuasan kerja yang puas dibandingkan dengan

dokter yang memiliki motivasi kerja yang sedang.

Analisis multivariat digunakan untuk menganalisa pengaruh antara keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan uji hipotesis Regresi Logistik Berganda metode Enter. Berikut ini adalah hasil analisa multivariat:

**Seleksi Bivariat**

Setelah melalui tahap uji sebelumnya, didapatkan variabel sebagai kandidat multivariat yaitu variabel yang memiliki nilai *p-value* <0,25

Hasil Seleksi Bivariat

Variabel	p-value	Kandidat
Kompensasi Kerja	0,018	Ya
Motivasi Kerja	0,015	Ya

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data diatas dapat diketahui variabel yang masuk kandidat sebagai variabel multivariat yang memiliki nilai *p-value* <0,25 yaitu kompensasi kerja dan motivasi

kerja. Hasil seleksi bivariat antara variabel independen terhadap variabel dependen, semua variabel menghasilkan *p value* <0,25, sehingga semua variabel dapat

dilanjutkan ke analisis multivariat dan dapat masuk ke permodelan multivariat.

**Permodelan Awal Multivariat**

Setelah dilakukan seleksi bivariat, maka permodelan mutivariat awal adalah sebagai berikut.

Hasil Permodelan Awal Multivariat

Variabel	B	p-value	OR	95%CI	
				Lower	Upper
Kompensasi Kerja	1,538	0,027	4,654	1,192	18,153
Motivasi Kerja	1,285	0,023	3,615	1,198	10,904
Constant	2,917	0,016	0,054		

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data diatas merupakan model awal analisis multivariat yang kemudian dianalisis multivariat dan dilihat jika variabel independen didapatkan p value <0,05 maka dimasukkan ke dalam model multivariat, tetapi jika p value >0,05 maka variabel tersebut harus dikeluarkan dari analisis. Hasil analisis model awal diperoleh seluruh variabel memiliki p value <0,05, jadi seluruh variabel independen masuk ke dalam

permodelan multivariat terhadap variabel kepuasan kerja dokter, karena p-value tidak ada yang >0,05, sehingga tidak ada variabel yang dikeluarkan dari permodelan awal multivariat dan model akhir multivariat merupakan model awal multivariat. Hasil analisis multivariat diperoleh ada 2 variabel independen yang berpengaruh bermakna terhadap kepuasan kerja dokter, yaitu variabel kompensasi kerja dan motivasi kerja.

**Permodelan Akhir Multivariat**

Hasil Permodelan Akhir Multivariat

Variabel	Nagelkerke R Square	P value	OR
Kompensasi Kerja	0,722	0,027	4,654
Motivasi Kerja		0,023	3,615
Constant		0,016	0,054

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data diatas diperoleh hasil uji hipotesis analisis regresi logistik berganda pada pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja dokter diperoleh p value sebesar 0,027 (p-value <0,05), maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja dokter saat pandemi

Covid 19 di Rumah Sakit X tahun 2024. Hasil analisis diperoleh nilai Odds Ratio (OR) sebesar 4,654, artinya dokter dengan kompensasi kerja yang tinggi mempunyai peluang sebesar 4,654 kali memiliki kepuasan kerja yang baik dibandingkan dengan dokter yang memiliki kompensasi kerja yang sedang.

Hasil uji hipotesis analisis regresi logistik berganda pada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dokter diperoleh p value sebesar 0,023 (p-value <0,05), maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dokter saat pandemi Covid 19 di Rumah Sakit X tahun 2024. Hasil analisis diperoleh nilai *Odds Ratio* (OR) sebesar 3,615, artinya dokter dengan motivasi kerja yang tinggi mempunyai peluang sebesar 3,615 kali memiliki kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan dengan dokter yang memiliki motivasi kerja yang sedang.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dokter Saat Pandemi Covid 19 di Rumah Sakit X**

Berdasarkan hasil uji hipotesis analisis regresi logistik berganda pada pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja dokter diperoleh p value sebesar 0,027 (p-value <0,05), maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja dokter saat pandemi Covid 19 di Rumah Sakit X tahun 2024. Hasil analisis diperoleh nilai *Odds Ratio* (OR) sebesar 4,654, artinya dokter dengan kompensasi kerja yang tinggi mempunyai peluang sebesar 4,654 kali memiliki kepuasan kerja yang baik dibandingkan dengan dokter yang memiliki kompensasi kerja yang sedang.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rukhiat, 2018 dengan hasil penelitiannya terdapat pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 7,29% sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 8,94%.Terdapat

Berdasarkan Tabel 6.9. diperoleh nilai R-Square sebesar 0,722, artinya besar pengaruh kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dokter saat pandemi Covid 19 sebesar 72,2%, sisanya 27,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap variabel kepuasan kerja dokter adalah kompensasi kerja, dikarenakan memiliki nilai *Odds Ratio* (OR) yang paling besar (4,654) diantara variabel yang lainnya.

Pengaruh langsung variabel Motivasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 7,95%.

Hasil penelitian permasalahan yang dihadapi Rumah Sakit, pernyataan nomor 10 pada variabel kompensasi kerja memiliki skor tertinggi dengan nilai sebesar 248 yaitu tentang saya merasa terlindungi oleh adanya jaminan keamanan dalam bekerja di rumah sakit dan untuk pernyataan nomor 6 memiliki skor terendah dengan nilai sebesar 208 yaitu tentang tunjangan transport yang saya terima saat pandemi covid 19 cukup memuaskan

Apa yang menjadi permasalahan dari hasil penelitian ini bahwa, kompensasi diperlukan untuk terciptanya kepuasan kerja hal ini menurut teori bahwa, adanya hubungan antara komponen kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja. Di Prancis, perbedaan terutama terjadi antara peneliti manajemen dan praktisi sumber daya manusia karena yang terakhir ini umumnya menetapkan tentang kebijakan kompensasi perusahaan. Kompensasi merupakan pembayaran fleksibel yang sesuai tidak hanya

merupakan kebutuhan organisasi tapi juga harapan karyawan, terutama staf manajerial. Karena pembayaran kompensasi akan berpengaruh terhadap kepuasan dan motivasi kerja (Iggalen & Rausel, 1999) dalam suci, 2018

Hasil penelitian dan teori diperoleh gambaran yang perlu diperhatikan adalah dokter pada saat pandemi covid 19 bahwa tunjangan transportasi yang diberikan pada saat pandemi dapat menciptakan kepuasan dokter dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat disituasi yang sulit.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Dokter Terhadap Kepuasan Kerja Dokter Saat Pandemi Covid 19 di Rumah Sakit X**

Berdasarkan hasil uji hipotesis analisis regresi logistik berganda pada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dokter diperoleh p value sebesar 0,023 (p-value <0,05), maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dokter saat pandemi Covid 19 di Rumah Sakit X tahun 2024. Hasil analisis diperoleh nilai *Odds Ratio* (OR) sebesar 3,615, artinya dokter dengan motivasi kerja yang tinggi mempunyai peluang sebesar 3,615 kali memiliki kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan dengan dokter yang memiliki motivasi kerja yang sedang.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Agus, 2022 dengan judul penelitian pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja dengan Mediasi motivasi kerja pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan Hasil penelitian pengujian regresi linear berganda, variabel kompensasi, pengembangan karier dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja

Hasil penelitian permasalahan yang dihadapi Rumah Sakit pada pernyataan nomor 16 (pada variabel motivasi kerja memiliki skor tertinggi dengan nilai sebesar 261, tentang adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja dan untuk pernyataan nomor 4 Atasan saya selalu memberikan pujian bila pekerjaan saya baik pada masa pandemi covid 19 dan 5 Pendapat saya selalu didengar oleh atasan saya selama pandemi covid 19 memiliki skor terendah dengan nilai 2018.

Menurut teori Frederick Herzberg (Hasibuan, 2013 : 177) mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu faktor hygiene dan motivator. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi Motivation Factors Adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Factor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan. Adapun yang merupakan faktor motivasi menurut Herzberg adalah: pekerjaan itu sendiri (the work it self) prestasi yang diraih (achievement) peluang untuk maju ( advancement), pengakuan orang lain (ricognition), tanggung jawab (responsible) Bagi para dokter factor intrinsic inilah yang sangat mempengaruhi. Stephanie B Johnson, Frances Butcher 2020 dari jurnal etik kedokteran mengusulkan beberapa poin penting untuk menjaga motivasi dokter selama bekerja dalam masa pandemic covid 19.

Menurut teori Hasibuan (2016), hubungan harmonis antara pimpinan dan karyawan atau hubungan *vertical* membuat suasana kerja baik. Selain itu hubungan harmonis diharapkan juga tercipta



antar sesama karyawan (hubungan *horizontal*). Kedua hubungan baik tersebut menciptakan kondisi kerja harmonis antara pimpinan dengan karyawan dan antara sesama karyawan, sehingga suasana kerja tidak membosankan. Hubungan yang terbina baik tersebut dapat membuat para pegawainya merasa menjadi bagian yang penting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat motivasi itu sendiri adalah meningkatkan gairah kerja dokter, menumbuhkan semangat yang tinggi, meningkatkan kreatifitas dan partisipatif setiap dokter sehingga tercipta produktivitas yang tinggi serta terciptanya kepuasan kerja dokter dengan perhatian atasan dengan melakukan pujian, dan mendengarkan dan merespon bawahan terhadap masukannya.

### **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Dokter Terhadap Kepuasan Kerja Dokter Saat Pandemi Covid 19 di Rumah Sakit X**

Berdasarkan hasil uji hipotesis analisis regresi logistik berganda diperoleh nilai R-Square sebesar 0,722, artinya besar pengaruh kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dokter saat pandemi Covid 19 sebesar 72,2%, sisanya 27,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap variabel kepuasan kerja dokter adalah kompensasi kerja, dikarenakan memiliki nilai *Odds Ratio* (OR) yang paling besar (4,654) diantara variabel yang lainnya.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rukhiat, 2018 dengan hasil penelitiannya terdapat pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 7,29% sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 8,94%. Terdapat Pengaruh langsung variabel Motivasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 7,95%.

Apa yang menjadi permasalahan dari hasil penelitian ini bahwa, kompensasi diperlukan untuk terciptanya kepuasan kerja hal ini menurut teori bahwa, adanya hubungan antara komponen kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja. Di Prancis, perbedaan terutama terjadi antara peneliti manajemen dan praktisi sumber daya manusia karena yang terakhir ini umumnya menetapkan tentang kebijakan kompensasi perusahaan. Kompensasi merupakan pembayaran fleksibel yang sesuai tidak hanya merupakan kebutuhan organisasi tapi juga harapan karyawan, terutama staf manajerial. Karena pembayaran kompensasi akan berpengaruh terhadap kepuasan dan motivasi kerja (Iggalen & Rausel, 1999) dalam suci, 2018

Menurut teori Frederick Herzberg (Hasibuan, 2013 : 177) mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu faktor higiene dan motivator. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi Motivation Factors Adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Factor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan. Adapun yang merupakan faktor motivasi menurut Herzberg adalah: pekerjaan itu sendiri (the work it self) prestasi yang

diraih (achievement) peluang untuk maju ( advancement), pengakuan orang lain (ricognition), tanggung jawab (responsible) Bagi para dokter factor intrinsic inilah yang sangat mempengaruhi. Stephanie B Johnson, Frances Butcher 2020 dari jurnal etik kedokteran mengusulkan beberapa poin penting untuk menjaga motivasi dokter selama bekerja dalam masa pandemic covid 19.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat motivasi dan kompensasi itu sendiri adalah meningkatkan gairah kerja dokter, menumbuhkan semangat yang tinggi, meningkatkan kreatifitas dan partisipatif setiap dokter sehingga tercipta produktivitas yang tinggi serta terciptanya kepuasan kerja dokter dengan perhatian atasan dengan melakukan pujian, dan mendengarkan dan merespon bawahan terhadap masukannya, serta bentuk kompensasi nyata untuk memberikan kompensasi berupa tunjangan transportasi.

### Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis dengan analisis regresi logistik berganda didapat temuan bahwa variabel kepuasan kerja dipengaruhi kompensasi dengan nilai odds rasio

sebesar 4,654, Motivasi kerja dengan nilai odds rasio sebesar 3,615, Selain itu variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap variabel kepuasan kerja adalah kompensasi, dikarenakan memiliki nilai *Odds Ratio* (OR) yang paling besar diantara variabel yang lainnya yaitu sebesar 4,654 . Berdasarkan hipotesis yaitu hasil pengujian hipotesis dengan analisis regresi logistik berganda didapat temuan sebagai berikut :

1. Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dokter Saat Pandemi Covid 19 di Rumah Sakit X
2. Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dokter Saat Pandemi Covid 19 di Rumah Sakit X
3. Terdapat Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Dokter Terhadap Kepuasan Kerja Dokter Saat Pandemi Covid 19 di Rumah Sakit X

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa dari 2 variabel yang diteliti, variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja adalah variabel kompensasi dengan nilai dengan nilai odds rasio sebesar 4,654, namun demikian tidak mengabaikan variabel lainnya seperti motivasi kerja dengan nilai odds rasio sebesar 3,615

### Daftar Pustaka

Agus, 2022 Kompensasi Dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi

AM, S. (2016). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Djati, S., Pantja. Dan Khusnaini, M., 2013. "Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasional

Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan)

Dan Prestasi Kerja." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.5, No 1, Maret, ha; 25-41

Gordon, Judith R. *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior*. Boston: Allyn and Bacon.2013

Handoko, T.,Hani.2005.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: penerbit BPFPE.

H Hasibuan, SP. Malayu. 2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.

Hasibuan, SP. Malayu. 2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAskara.

Rukhiyat, 2018 Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Dokter Terhadap Kepuasan Kerja Dokter Di Rumah Sakit Tipe C Di Wilayah Bandung Raya Schermerhorn Jr., John R., James G., Hunt, Richard N. Osborn dan Mary

Sanjaya, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat). *skripsi*.

Septiawan, B., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan*

*Penerapan*. Jakarta: Zaida Digital Publishing.

Suci, 2018 Pengaruh Kompensasi dan

Hasibuan, SP. Malayu. 2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAskara.

Luthans, Fred. *Organizational Behavior 11<sup>th</sup> edition*. New York: McGraw-Hill /Irwin, 2008

Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan profesional*. Jakarta: Salemba Medika.

Uhl-Bein. *Organizational Behavior 12<sup>th</sup> Edition*. Inchoboken: John Wiley & Sons Inc., 2012.

Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Perawat PNS RS Pasar Rebo. *tesis*

Stephanie B Johnson ,Frances Butcher. 2020 Doctors during the COVID-19 pandemic: what are their duties and what is owed to them? J Med Ethics