

Welfare and Work Morale: A Study of Compensation and Motivation in Honorary Paramedics

Kesejahteraan dan Semangat Kerja: Kajian Kompensasi dan Motivasi pada Paramedis Honorer

Amiroh Ulfa¹, Ade Ria Nirmala^{*2}

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

*Corresponding author's e-mail: ade.ria.nirmala@uin-suska.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation and motivation on job satisfaction of honorary paramedics at Bhayangkara Hospital Class III Pekanbaru. The phenomenon of job dissatisfaction among honorary workers, especially those related to limited compensation and low work motivation, is an important background in this study. This study uses a quantitative approach with a survey method, where the entire population of 86 people is sampled through a total sampling technique. Data collection was carried out through a closed questionnaire with a Likert scale, and data analysis was carried out using multiple linear regression with the help of SPSS software version 25. The results of the study indicate that both compensation and motivation partially and simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction of honorary paramedics. The partial test shows a significance value below 0.05 for both variables, while the simultaneous test (F-test) shows that compensation and motivation together affect job satisfaction by 57.7% ($R^2 = 0.577$), the rest is influenced by other factors outside this study. These findings emphasize the importance of improving the compensation system and strengthening work motivation to improve job satisfaction and the quality of hospital health services.

Keywords: Compensation, Motivation, Job Satisfaction, Paramedics.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja tenaga paramedis honorer di Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru. Fenomena ketidakpuasan kerja di kalangan tenaga honorer, khususnya yang berkaitan dengan keterbatasan kompensasi dan rendahnya motivasi kerja, menjadi latar belakang penting dalam studi ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana seluruh populasi yang berjumlah 86 orang dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert, dan analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kompensasi maupun motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja paramedis honorer. Uji parsial menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05 untuk kedua variabel, sedangkan uji simultan (F-test) menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja sebesar 57,7% ($R^2 = 0,577$), sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menegaskan pentingnya perbaikan sistem kompensasi dan penguatan motivasi kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas pelayanan kesehatan rumah sakit.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Paramedis.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis dalam keberhasilan organisasi, khususnya dalam konteks pelayanan kesehatan yang membutuhkan kualitas layanan berbasis profesionalisme dan empati (Robbins & Judge, 2015). Salah

satu elemen penting dalam struktur pelayanan kesehatan di Indonesia adalah tenaga paramedis, termasuk perawat dan bidan, yang tidak hanya bertugas dalam praktik klinis tetapi juga menjadi ujung tombak dalam membangun hubungan antara institusi dan pasien. Meskipun peran mereka krusial, kenyataannya banyak tenaga paramedis di rumah sakit pemerintah masih berstatus honorer dengan sistem kerja yang belum sepenuhnya mendukung kesejahteraan jangka panjang (Sinambela, 2019; Hasibuan, 2008).

Di Indonesia, fenomena ketidakpuasan kerja di kalangan tenaga paramedis honorer menjadi isu yang semakin mengemuka, terutama pada rumah sakit milik pemerintah. Di Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru, sebagian besar tenaga paramedis merupakan pegawai non-PNS atau honorer yang menghadapi tekanan kerja tinggi dengan sistem kompensasi dan jenjang karier yang terbatas. Dalam praktiknya, tenaga honorer sering kali tidak mendapatkan perlakuan dan fasilitas yang setara dengan tenaga tetap, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun peluang pelatihan dan pengembangan diri. Hal ini berdampak pada semangat kerja, loyalitas, dan tingkat kepuasan kerja mereka.

Kompensasi dan motivasi merupakan dua variabel utama yang diyakini memiliki peran sentral dalam membentuk kepuasan kerja karyawan (Simamora, 2004; Herzberg, 1966). Kompensasi tidak hanya mencakup gaji dan tunjangan, tetapi juga mencakup pengakuan, insentif, dan fasilitas kerja yang layak (Hasibuan, 2008). Di sisi lain, motivasi meliputi dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal. Herzberg membagi motivasi menjadi dua faktor: motivator (intrinsik) seperti pencapaian dan pengakuan, serta hygiene factors (ekstrinsik) seperti gaji dan kondisi kerja. Kedua faktor ini secara bersama-sama memengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang dalam organisasi. Adanya dukungan motivasi dan penghargaan dari atasan akan membuat pegawai menjadi bersemangat untuk mengerjakan tugas-tugas yang ada (Emti & Harahap, 2024).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap positif individu terhadap pekerjaannya yang muncul dari kesesuaian antara harapan dan kenyataan kerja (Sutrisno, 2011). Kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan retensi tenaga kerja, serta mendorong pelayanan publik yang berkualitas. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan turunnya produktivitas, peningkatan turnover, serta menurunnya kualitas hubungan kerja antara individu dan organisasi (Sinambela, 2019).

Studi terdahulu telah menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja, namun kebanyakan penelitian dilakukan dalam konteks sektor swasta atau pada populasi pekerja tetap (Sa'adah et al., 2022; Astuti & Mayasari, 2021). Belum banyak penelitian yang secara khusus meneliti kelompok paramedis honorer di rumah sakit milik negara, terutama dalam konteks rumah sakit kepolisian seperti RS Bhayangkara. Ini menunjukkan adanya *research gap* yang penting untuk diisi, terutama mengingat pentingnya menjaga stabilitas tenaga kesehatan honorer dalam situasi krisis seperti pandemi dan keterbatasan SDM.

Selain itu, studi yang menggabungkan kedua variabel bebas (kompensasi dan motivasi) dalam satu model analitis yang terintegrasi terhadap kepuasan kerja masih relatif terbatas. Penelitian terdahulu cenderung hanya menilai satu variabel secara

parsial, tanpa mempertimbangkan efek simultan antara keduanya dalam mempengaruhi kondisi psikologis dan afektif tenaga kerja (Aisha & Juhaeti, 2023). Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang lebih holistik dan kontekstual untuk mengeksplorasi hubungan antara kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja pada tenaga honorer sektor kesehatan.

Penelitian ini dirancang untuk menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut: (1) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga paramedis honorer? (2) Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja? (3) Apakah kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga paramedis honorer di Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru?.

Berdasarkan pertanyaan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja tenaga paramedis honorer, (2) Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, dan (3) Menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja tenaga paramedis honorer. Dengan mengkaji ketiga aspek ini, diharapkan hasil penelitian mampu memberikan pemahaman yang lebih utuh tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di sektor publik, khususnya rumah sakit pemerintah.

Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkaya literatur terkait manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan, terutama dalam konteks negara berkembang dan pada kelompok pekerja informal seperti tenaga honorer. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pertimbangan bagi manajemen rumah sakit dan pembuat kebijakan dalam merancang sistem kompensasi dan strategi peningkatan motivasi kerja yang lebih adil, adaptif, dan berbasis pada bukti empiris.

Dengan mempertimbangkan urgensi permasalahan dan kekosongan literatur yang ada, artikel ini layak untuk dikembangkan sebagai kontribusi ilmiah bagi jurnal manajemen publik dan organisasi. Harapannya, penelitian ini dapat mendorong reformasi kebijakan sumber daya manusia di sektor pelayanan kesehatan agar lebih inklusif terhadap kebutuhan dan aspirasi tenaga kerja honorer.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif korelasional. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel numerik secara objektif dan sistematis, sementara desain deskriptif korelasional digunakan untuk mengetahui derajat hubungan dan pengaruh antara variabel bebas (kompensasi dan motivasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) pada tenaga paramedis honorer.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga paramedis honorer yang bekerja di Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru, yang berjumlah 86 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil (<100), maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas pertama adalah kompensasi (X_1), yang mencakup kompensasi finansial dan non-finansial seperti gaji, tunjangan, bonus, serta fasilitas kerja. Variabel bebas kedua adalah motivasi (X_2), yang mencakup motivasi intrinsik dan ekstrinsik, seperti pengakuan, penghargaan, tanggung jawab, dan kondisi kerja. Sementara itu, variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y), yang mencerminkan sejauh mana tenaga honorer merasa puas terhadap pekerjaannya.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang disusun dalam bentuk skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju). Kuesioner terdiri dari tiga bagian utama yang mewakili masing-masing variabel. Item pertanyaan pada masing-masing variabel disusun berdasarkan indikator teoritis yang telah divalidasi dari referensi akademik.

Sebelum digunakan untuk pengumpulan data utama, instrumen diuji terlebih dahulu melalui uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai r hitung $> r$ tabel, sehingga dinyatakan valid. Selanjutnya, reliabilitas instrumen diuji dengan metode Cronbach's Alpha. Hasilnya menunjukkan nilai alpha untuk ketiga variabel $> 0,70$, yang berarti instrumen dapat diandalkan.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan software SPSS versi 25. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Sebelum dilakukan uji regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi: Uji Normalitas, menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov; Uji Multikolinearitas, dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan *Tolerance* $> 0,1$; Uji Heteroskedastisitas, menggunakan uji Glejser. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data telah memenuhi kriteria statistik untuk digunakan dalam analisis regresi. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2), uji t (parsial), dan uji F (simultan) digunakan untuk mengukur kekuatan dan signifikansi pengaruh antar variabel. Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan hasil yang objektif, valid, dan dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan kebijakan terkait peningkatan kesejahteraan dan kepuasan kerja tenaga paramedis honorer di Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel kompensasi dan motivasi dengan kepuasan kerja tenaga paramedis honorer di Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru. Temuan ini menunjukkan bahwa perasaan puas terhadap pekerjaan tidak hanya bergantung pada satu aspek tunggal, tetapi merupakan hasil dari interaksi kompleks antara penghargaan finansial dan dorongan psikologis yang diterima oleh individu. Dalam konteks rumah sakit pemerintah dengan beban kerja tinggi dan struktur kepegawaian yang tidak selalu memberikan kepastian karier, kejelasan mengenai bagaimana kompensasi dan motivasi berdampak terhadap sikap kerja menjadi sangat relevan untuk dipelajari.

Secara empiris, hasil uji regresi linier berganda memperlihatkan bahwa kedua variabel bebas, yaitu kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2), berkontribusi signifikan

dalam memengaruhi kepuasan kerja tenaga honorer. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi masing-masing variabel yang berada di bawah ambang batas 0,05 serta koefisien regresi yang bernilai positif. Artinya, semakin baik kompensasi dan semakin tinggi tingkat motivasi yang dirasakan oleh tenaga kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka alami. Hasil ini menjadi dasar yang kuat untuk pembahasan lebih lanjut mengenai bagaimana kedua faktor ini bekerja secara individu maupun bersama-sama dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients (B)</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
(Constant)	10.281	3.287		3.128	0.002
Kompensasi	0.341	0.069	0.457	4.939	0.000
Motivasi	0.398	0.073	0.481	5.438	0.000

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024.

Tabel 1 menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi adalah sebesar 0,341, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompensasi akan meningkatkan skor kepuasan kerja sebesar 0,341 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Demikian pula, motivasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,398, yang mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan dalam motivasi dapat meningkatkan skor kepuasan kerja sebesar 0,398 satuan. Nilai signifikansi untuk kedua variabel berada di bawah ambang batas 0,05, yang berarti bahwa pengaruh keduanya terhadap kepuasan kerja adalah signifikan secara statistik.

Nilai Beta standar untuk kompensasi adalah 0,457 dan untuk motivasi adalah 0,481, yang berarti motivasi memiliki pengaruh relatif yang sedikit lebih besar dibandingkan kompensasi dalam memprediksi kepuasan kerja. Nilai t hitung untuk kedua variabel juga tinggi, masing-masing sebesar 4,939 dan 5,438, dengan nilai p (Sig.) 0,000 yang mengindikasikan bahwa kedua variabel benar-benar berkontribusi dalam model prediktif kepuasan kerja. Dengan demikian, model regresi ini memberikan landasan statistik yang kuat bahwa peningkatan baik dalam kompensasi maupun motivasi akan berbanding lurus dengan peningkatan kepuasan kerja tenaga paramedis honorer.

Tabel 2. Model Summary

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
0.760	0.577	0.567	5.403

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024.

Tabel 2 menyajikan ringkasan model regresi yang menggambarkan kekuatan hubungan antara variabel bebas (kompensasi dan motivasi) dan variabel terikat (kepuasan kerja). Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,760 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel-variabel dalam model. R Square sebesar 0,577 menandakan bahwa sebesar 57,7% variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kompensasi dan motivasi. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,567

memberikan estimasi yang lebih konservatif dan mempertimbangkan jumlah variabel dalam model, serta jumlah sampel yang digunakan.

Nilai Standard Error of the Estimate sebesar 5,403 menunjukkan rata-rata penyimpangan antara nilai aktual kepuasan kerja dan nilai prediksi berdasarkan model regresi. Semakin kecil nilai ini, semakin akurat model dalam memprediksi nilai dependen. Dengan demikian, model ini dianggap cukup baik dan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam peningkatan kepuasan kerja tenaga paramedis honorer, melalui optimalisasi kebijakan kompensasi dan strategi peningkatan motivasi kerja.

Tabel 3. ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3352.218	2	1676.109	57.622	0.000
Residual	2452.302	83	29.548		
Total	5804.521	85			

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024.

Tabel 3 menunjukkan hasil uji ANOVA (Analysis of Variance) untuk mengetahui signifikansi model regresi secara keseluruhan. Nilai F sebesar 57.622 dengan signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sangat signifikan. Ini berarti bahwa kombinasi variabel kompensasi dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang nyata terhadap kepuasan kerja. Nilai signifikansi yang jauh di bawah 0.05 menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (kepuasan kerja) secara statistik dapat diterima.

Sum of Squares untuk regresi sebesar 3352.218 menunjukkan total variasi kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh model, sedangkan nilai Residual sebesar 2452.302 adalah variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model. Total Sum of Squares sebesar 5804.521 adalah gabungan dari variasi yang dijelaskan dan tidak dijelaskan oleh model, yang juga menunjukkan total variasi dalam data. Dengan demikian, hasil ANOVA ini menguatkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model yang tepat dan memiliki kemampuan prediksi yang baik dalam konteks hubungan antara kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja tenaga paramedis honorer.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel kompensasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,341 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, peningkatan kompensasi yang diterima oleh tenaga honorer, baik berupa gaji pokok, tunjangan, maupun fasilitas kerja, akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka.

Kompensasi yang layak mencerminkan penghargaan atas kinerja karyawan dan merupakan salah satu penentu utama dalam meningkatkan kepuasan kerja. Temuan ini konsisten dengan teori dua faktor Herzberg (1966), di mana faktor hygiene seperti gaji, tunjangan, dan insentif, jika tidak dipenuhi, dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Berdasarkan data kualitatif melalui wawancara, diketahui bahwa tenaga honorer belum menerima kompensasi sesuai Upah Minimum Kota

(UMK), serta tidak memperoleh insentif dan bonus yang layak. Hal ini menurunkan rasa puas dan komitmen mereka terhadap organisasi.

Penelitian ini juga mengonfirmasi hasil dari Lawren & Ekawati (2023) yang menemukan bahwa kompensasi merupakan salah satu aspek signifikan yang membentuk kepuasan kerja di sektor pelayanan publik dan swasta. Oleh karena itu, institusi pelayanan publik perlu merancang sistem kompensasi yang adil dan transparan bagi seluruh tenaga kerja, termasuk tenaga honorer, sebagai bentuk keadilan organisasi.

Hasil uji regresi juga menunjukkan bahwa motivasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,398 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lebih jauh, nilai koefisien motivasi lebih besar dibandingkan kompensasi, yang berarti bahwa dalam konteks ini, motivasi memiliki kekuatan pengaruh yang lebih tinggi terhadap kepuasan kerja dibandingkan kompensasi.

Hal ini memperkuat pemikiran bahwa dorongan intrinsik seperti pengakuan, hubungan sosial yang baik, dan kesempatan berkembang berperan besar dalam membentuk kepuasan psikologis tenaga kerja. Sebagaimana temuan wawancara, paramedis honorer merasa kurang diapresiasi meskipun telah menunjukkan kinerja yang baik. Penghargaan yang tidak memadai dan rendahnya perhatian terhadap pertumbuhan individu menurunkan motivasi kerja. Hal ini mendukung temuan dari Lisa & Irawan (2020) yang menyatakan bahwa faktor motivasional seperti hubungan interpersonal dan pengembangan diri sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga medis.

Secara simultan, kompensasi dan motivasi menjelaskan 57,7% variansi kepuasan kerja ($R^2 = 0.577$), menunjukkan kekuatan model yang substansial. Nilai F hitung sebesar 57.622 dengan signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini secara signifikan mampu memprediksi kepuasan kerja berdasarkan variabel kompensasi dan motivasi. Ini menunjukkan bahwa kombinasi keduanya sangat penting dalam menciptakan tenaga kerja yang puas dan produktif.

Kombinasi pengaruh tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian Muslim (2022), yang menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi secara simultan memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Dalam konteks RS Bhayangkara TK III Pekanbaru, model kepemimpinan yang hierarkis dan sistem birokrasi yang kaku menjadi tantangan tersendiri dalam pengembangan kebijakan yang berorientasi pada kebutuhan tenaga honorer. Oleh karena itu, hasil ini merekomendasikan adanya reformulasi kebijakan sumber daya manusia yang tidak hanya berbasis administratif, namun juga memperhatikan aspek afektif dan psikologis pegawai.

Dari sisi teoretis, hasil ini memperkaya literatur tentang perilaku organisasi dengan menegaskan pentingnya pendekatan dualistik dalam kepuasan kerja, di mana faktor eksternal (kompensasi) dan faktor internal (motivasi) berkontribusi secara simultan. Penelitian ini juga mengisi kekosongan studi di lingkungan tenaga honorer sektor kesehatan pemerintah yang masih jarang dijadikan objek penelitian empiris.

Secara praktis, artikel ini memberi landasan bagi manajemen rumah sakit dan pengambil kebijakan untuk meningkatkan kebijakan insentif, pemberian

penghargaan, dan menciptakan sistem kerja yang mendukung pertumbuhan individu. Pendekatan yang lebih humanistik dan berbasis apresiasi akan menciptakan kondisi kerja yang lebih sehat dan produktif.

Diperlukan tindakan konkret dari manajemen RS Bhayangkara TK III Pekanbaru untuk meningkatkan kepuasan kerja tenaga paramedis honorer melalui: (1) Penyesuaian gaji minimal setara UMK; (2) Penyediaan tunjangan dan insentif berbasis kinerja; (3) Program pengembangan karier dan pelatihan berkala; serta (4) Sistem penghargaan bagi tenaga honorer berprestasi.

Dengan strategi yang menyeluruh dan berbasis bukti empiris, institusi kesehatan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, memotivasi, dan berdampak positif bagi kualitas layanan kesehatan kepada masyarakat.

PENUTUP

Penelitian ini telah membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga paramedis honorer di Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru. Secara parsial, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja, dengan motivasi menunjukkan pengaruh yang sedikit lebih kuat dibandingkan kompensasi. Secara simultan, model regresi yang dibangun mampu menjelaskan 57,7% variasi dalam kepuasan kerja, mengindikasikan bahwa kompensasi dan motivasi merupakan dua pilar penting dalam membentuk kondisi kerja yang memuaskan bagi tenaga honorer.

Temuan ini menegaskan perlunya pendekatan manajemen sumber daya manusia yang lebih menyeluruh dan manusiawi, terutama dalam konteks rumah sakit pemerintah. Ketika aspek finansial melalui sistem kompensasi yang adil dikombinasikan dengan pemenuhan kebutuhan psikologis melalui motivasi kerja, maka lingkungan kerja tidak hanya menjadi lebih produktif, tetapi juga lebih sehat secara psikologis. Hal ini menjadi sangat penting mengingat tenaga honorer seringkali bekerja dalam kondisi keterbatasan dan ketidakpastian status kepegawaian.

Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, ruang lingkup penelitian yang hanya mencakup satu rumah sakit membatasi generalisasi temuan. Kedua, pendekatan kuantitatif yang digunakan tidak mampu menggali secara mendalam dimensi subjektif atau emosional yang mungkin memengaruhi persepsi responden terhadap kompensasi dan motivasi. Ketiga, variabel yang digunakan dalam model hanya mencakup dua faktor utama, sehingga belum mencerminkan seluruh kompleksitas faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

Untuk menjawab keterbatasan tersebut, penelitian mendatang disarankan untuk memperluas cakupan institusi agar dapat memberikan gambaran yang lebih representatif terhadap kondisi tenaga honorer di sektor kesehatan. Selain itu, penggunaan metode campuran (mixed-method) dapat membuka ruang eksplorasi terhadap faktor-faktor emosional dan sosial yang memengaruhi persepsi kepuasan kerja. Penambahan variabel seperti dukungan organisasi, beban kerja, dan keadilan

distributif juga akan memperkaya model dan memperkuat rekomendasi kebijakan berbasis data.

Dengan demikian, artikel ini tidak hanya memberikan kontribusi dalam menjawab pertanyaan penelitian secara empiris, tetapi juga menawarkan implikasi yang luas bagi pengembangan kebijakan dan teori dalam manajemen sumber daya manusia. Secara kebijakan, temuan ini menggarisbawahi perlunya reformasi dalam sistem ketenagakerjaan rumah sakit pemerintah. Pemerintah daerah perlu merumuskan kebijakan kompensasi yang setara dan transparan bagi tenaga honorer serta membuka akses terhadap pelatihan dan pengembangan profesional. Sistem insentif berbasis kinerja harus dipertimbangkan untuk meningkatkan loyalitas dan produktivitas tenaga kesehatan yang tidak berstatus PNS.

Bagi praktisi manajemen rumah sakit, penting untuk mengembangkan strategi internal yang berorientasi pada pemberdayaan SDM. Program kerja yang menstimulasi motivasi intrinsik—seperti pengakuan formal, umpan balik positif, dan pelibatan dalam pengambilan keputusan—perlu diintegrasikan dengan kebijakan kompensasi yang adil. Pendekatan ini diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu dan stabilitas organisasi.

Dari sisi teoritis, penelitian ini memperluas relevansi teori dua faktor Herzberg dalam konteks ketenagakerjaan non-formal di sektor publik. Kombinasi antara faktor *hygiene* (kompensasi) dan motivator (motivasi) terbukti mampu menjelaskan tingkat kepuasan kerja secara signifikan. Selain itu, temuan ini menambah wawasan dalam literatur manajemen sumber daya manusia dengan menyoroti pentingnya konteks struktural dan status kepegawaian dalam memengaruhi persepsi terhadap pekerjaan di institusi layanan kesehatan.

REFERENSI

- Aisha, R. K., & Juhaeti. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Kitchen Pt. Sumber Rasa Jaya Di Jakarta. *Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3.
- Anggraini, R. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Apriliyanto, D., Hidayati, N., & Athia, I. (2021). Pengaruh Resiliensi, Jenjang Karir, Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTPN Syariah Sidoarjo (Studi Kasus Pada karyawan Bank BTPN Syariah Sidoarjo). *Universitas of Islam Malang*, 76–86.
- Astuti, D. G. M., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas Iib Singaraja. *Bisma : Jurnal Manajemen*, 7.
- Dewi, I. G. A. N. K., Sadiartha, A. A. N. G., & Puja, I. M. S. P. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *3(2)*, 286–297.
- Emti, D., & Harahap, R. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara. *Al-manar Journal of Accountancy and Business Studies*,

- 1(1), 83–93. <https://journal.al-manarpublisher.com/index.php/AJABS/article/download/58/53>
- Erwin, Azis, A., & Nuryadin, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer pada Dinas Perdagangan Kota Pare-Pare. 4, 285–292.
- Handoko. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. . M. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara.
- Indrawan, Fauzi M., & Karneli, O. (2022). pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pusaka megah bumi nusantara pelalawan. JOM Fisip, 9, 1–23.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). PT Rajagrafindo Persada.
- Kornelius, Y., & Buntung, P. C. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Honorer. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK&BI), 5(1), 145–150.
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 5(1), 149–158.
- Lestari, G. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Perawat. Schema: Journal of Psychological Research, 29–34.
- Lestari, S. ., & Rachmasari, P. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Paperclip Cabang Kota Kasablanka). Ekonomi Dan Bisnis, 3(02), 213–229.
- Lisa Irawan. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Rsud Bangkinang. Jom Fisip , 7, 1–16.
- Musarofah, & Suhermin. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia Kota Surabaya. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 10(8), 13–31.
- Muslim, M. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PRIMA CIPTA GRAHA. Jurnal Manajemen Bisnis, 25(2), 167–176.
- Noor, J. (2017). Metodologi Penelitian. Kencana.
- Putra, O. R., Salfadri, & Dina, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada the Axana Hotel Padang. Jurnal Matua, 5(2), 76–89.
- Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. PT Raja Grafindo Persada.
- Rizky, H., & Purnama, Y. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Finaccel Teknologi Indonesia. Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 1(1), 309–323.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi (16th ed.). Salemba Empat.
- Sa’adah, L., Rahmawati, I., & Aprilia, D. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. IqtishaDequity Jurnal Manajemen, 4(1), 55.

- Sari, D. N. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam Kabupaten Bengkalis. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Sicillia, M., Sunarto, A., & Kencana, P. N. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Adonara Bakti Bangsa Jakarta Pusat. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 833–841.
- Sinambela, L. P. (2019). manajemen kinerja (pertama). PT Rajagrafindo Persada.
- Sirait, A. Y. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kombinasi (mixed Methods). alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Manajemen. Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). Ekonometrika Terapan : Teori & Aplikasi dengan SPSS (pertama). Andi Offset.
- Suroto, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pancasakti Putra Kencana. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1285–1292.
- Sutrisno, E. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. kencana.
- Syafira, H. (2023). Pengaruh Penerapan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. *JOM Fisip*, 10.
- Vileonzia, L., & Fung, T. S. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Rekrutmen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Knockers Indonesia. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).
- Zaeni, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Mirai Managemnt*, 6(1), 122–136.