

**FAKTOR INDIVIDU DAN KEPUASAN KERJA DENGAN PENDAPATAN TENAGA
MEDIS SPESIALIS DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SULTAN SULAIMAN
KABUPATEN SERDANG BEDAGAI**

Selamat Hartono¹, Arifah Defi Fitriani², Miskah Afriany³

¹Mahasiswa Program Pasca Sarjana Institut Kesehatan Helvetia Medan

^{2,3}Dosen Program Pasca Sarjana Institut Kesehatan Helvetia Medan

Email Correspondence: slamethartono@gmail.com

ABSTRACT

Purpose: The purpose of this research is to analyze the influence of individual and psychological factors (job satisfaction) performance of medical specialists on income.

Methods This type of research is a quantitative study with a descriptive design. This research was conducted at the General Hospital of the Sultan Sulaiman area, Serdang Bedagai Regency. The sample used is the whole of the total population of 40 specialist doctors.

Results: The results of the bivariate analysis showed that there was no relationship between age and income of specialist doctors ($p = 0.307$), there was no relationship between gender and income of specialist doctors ($p = 0.766$), there was no relationship between work period and income of specialist doctors ($p = 0.319$), no There is a relationship between employment status and income of specialist doctors ($p = 0.454$), there is a relationship between Psychological Factors (Job Satisfaction) and income of specialist doctors ($p = 0.016$).

Conclusion: It is hoped that hospital leaders need socialization or efforts to increase commitment to the organization and doctors' understanding of the vision and mission of the hospital and for specialist doctors to think positively about changes in existing policies, only to improve the quality and achieve the hospital's vision and mission so that they will impact on the welfare of employees and doctors.

Key word: Income, Individual Factors, Job Satisfaction

ABSTRAK

Tujuan: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan faktor individu dan kepuasan kerja dengan pendapatan tenaga medis spesialis. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif.

Metodologi: Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum daerah Sultan Sulaiman Kabupaten Serdang Bedagai. Sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari total populasi sebanyak 40 dokter Spesialis.

Hasil: Hasil analisis bivariate menunjukkan bahwa tidak ada hubungan umur dengan pendapatan dokter spesialis ($p = 0,307$), tidak ada hubungan Jenis Kelamin dengan pendapatan dokter spesialis ($p = 0.766$), tidak ada hubungan Masa Kerja dengan pendapatan dokter spesialis ($p = 0.319$), tidak ada hubungan Status Kepegawaiandengan pendapatan dokter spesialis ($p = 0.454$), ada hubungan Faktor Psikologis (Kepuasan Kerja) dengan pendapatan dokter spesialis ($p = 0.016$).

Kesimpulan: Diharapkan bagi Pimpinan rumah sakit perlu adanya sosialisasi atau upaya untuk meningkatkan komitmen kepada organisasi dan pemahaman dokter terhadap visi dan misi rumah sakit dan bagi dokter spesialis agar berpikir positif terhadap perubahan kebijakan yang ada, semata untuk peningkatan mutu dan pencapai visi dan misi rumah sakit sehingga akan berdampak pada kesejahteraan karyawan dan dokter.

Kata Kunci: Faktor Individu, Kepuasan Kerja, Pendapatan

Latar Belakang

Kinerja individu khususnya tenaga medis di rumah sakit menjadi faktor penting guna mewujudkan pelayanan yang berkualitas, termasuk di rumah sakit yang ada di Provinsi Sumatera Utara. Provinsi Sumatera Utara yang merupakan provinsi dengan jumlah tenaga kesehatan terbanyak tenaga medisnya untuk wilayah Sumatera yaitu 55.671 orang, dan diikuti oleh Provinsi Aceh yaitu sebanyak 37.622 orang, serta Provinsi Sumatera Barat yaitu sebanyak 25.021 orang. Komposisi tenaga kesehatan di Provinsi Sumatera Utara terdiri dari dokter spesialis sebanyak 2.759 orang, dokter umum sebanyak 3.137 orang, dokter gigi sebanyak 410 orang sisanya perawat, bidan, tenaga kefarmasian dan tenaga kesehatan lainnya (Ismainar, 2015).

Kabupaten Serdang Bedagai merupakan salah satu kabupaten termuda setelah Kabupaten Humbang Hasundutan dan Kabupaten Samosir, dan telah memiliki RSUD milik pemerintah yaitu RSUD Sultan Sulaiman. RSUD Sultan Sulaiman merupakan RSUD kelas C dan telah terakreditasi lima pelayanan dasar sejak tahun 2012 dan pada tahun 2018 RSUD Sultan Sulaiman telah mengikuti akreditasi SNARS Edisi 1 dengan lulus dasar. Berdasarkan aspek fasilitas, diketahui RSUD Sultan Sulaiman telah memiliki fasilitas melebihi standar untuk kelas C, seperti fasilitas Radiologi yang memiliki mesin radiologi yang menggunakan sistem

digital, fasilitas ruang bedah, ruang endoskopi, laparascopy, serta sarana gedung yang memadai dan luas, dengan jumlah tempat tidur sebanyak 137 tempat tidur.

Selama kurun 3 (tiga) tahun (2017-2019) diketahui, nilai pendapatan masih sangat rendah yaitu pada tahun 2017 capaian Rp10.263.016.374,00 dari target Rp. 8.500.000.000, capaian tahun 2018 yaitu Rp. 11.037.019.230,00 dari target Rp. 14.000.000.000 dan pada tahun 2019 sebanyak Rp.16.789.182.000,00 dari target Rp. 13.000.000.000. Kunjungan pasien pada tahun 2017 untuk rawat jalan sebanyak 23.947 dan rawat inap sebanyak 2.977 orang. pada tahun 2018 kunjungan pasien rawat jalan sebanyak 27.265 orang dan rawat inap sebanyak 3.460 orang. Pada tahun 2020 kunjungan pasien rawat jalan sebanyak 27.744 orang dan rawat inap sebanyak 3.522 orang.

Kondisi ini tidak sebanding dengan ketersediaan tenaga medis di RSUD Sultan Sulaiman, dimana sampai Januari 2020, jumlah tenaga dokter spesialis adalah sebanyak 40 orang, dengan komposisi spesialis anak sebanyak 5 orang, spesialis kebidanan dan kandungan sebanyak 3 orang, spesialis mata 2 orang, spesialis penyakit dalam sebanyak 5 orang, spesialis THT KL sebanyak 4 orang, spesialis bedah sebanyak 2 orang, spesialis kulit kelamin sebanyak 4 orang, spesialis anastesi sebanyak 3 orang, spesialis jiwa sebanyak 1 orang, spesialis paru 3 orang, spesialis saraf sebanyak 1 orang, spesialis jantung sebanyak 1 orang dan spesialis forensik sebanyak 1 orang. Komposisi SDM tersebut

dinilai sudah memenuhi standar yang direkomendasikan oleh Kementerian Kesehatan RI maupun Badan Kepegawaian Nasional.

Akan tetapi, secara aktual adanya perubahan jumlah kunjungan pasien dan rendahnya capaian pendapatan Rumah sakit jika dibandingkan dengan rumah sakit lainnya yang memiliki jumlah tenaga medik spesialis di rumah sakit milik pemerintah dan swasta sekitar kabupaen serdang bedagai masih sangat minim serta rendahnya kepercayaan masyarakat terhadap RSUD Sultan Sulaiman. Hal ini diduga juga disebabkan oleh faktor tenaga medisnya, bukan dari aspek jumlah tetapi dari aspek mutu pelayanan yang diberikan termasuk sikap, dan kemauan tenaga medis memberikan pelayanan khususnya dokter spesialis. Hasil wawancara dengan beberapa kepala ruangan poliklinik yang ada dokter spesialisnya sering masuk kerja sudah pertengahan hari, dan terkadang tidak mau melayani pasien dengan alasan ketidakjelasan jasa pelayanan yang diberikan, demikian juga dengan visit dokter spesialis ke ruangan untuk mengontrol pasien rawat inap juga sering tidak dilakukan, hanya memberikan *advice* telepon. Kondisi ini mendiskripsikan bahwa kinerja dokter spesialis sebagai salah satu tenaga medis di RSUD Sultan Sulaiman masih belum optimal.

Berdasarkan data dari kepala seksi pendidikan dan pelatihan diketahui pelatihan yang pernah diikuti oleh tenaga medis, secara keseluruhan dokter yang bertugas di RS Sultan Sulaiman sudah

mengikuti pelatihan BCLS (*Basic Cordiovascular Life Support*), dan beberapa pelatihan medik lainnya yang diselenggarakan oleh RS atau Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Artinya seluruh dokter yang bertugas sudah memiliki kompetensi untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien di RSUD Sultan Sulaiman. Akan tetapi secara aktual nilai pendapatan Rumah Sakit masih sangat rendah, adanya keluhan-keluhan pasien tentang pelayanan poliklinik, kunjungan pasien ke RS masih sangat rendah serta kepercayaan terhadap pelayanan dokter masih rendah.

Upaya yang dilakukan oleh manajemen RSUD Sultan Sulaiman maupun Pemerintah Daerah Kabupaten Serdang Bedagai adalah melalui insentif khusus bagi dokter spesialis setiap bulannya selain gaji yang diterimanya khususnya untuk PNS, sedangkan untuk dokter spesialis yang bukan PNS juga ada alokasi anggaran untuk gaji setiap bulan. Selain itu tenaga medis juga diberikan jasa pelayanan bersumber dari BPJS sesuai dengan komitmen dan regulasi yang telah disusun, namun fakta menunjukkan bahwa masih sering ditemui tenaga medis tidak melakukan pekerjaannya dengan optimal, dan tidak disiplin.

Upaya yang dilakukan untuk mengidentifikasi kinerja pegawai di RS khususnya tenaga medis dapat dilihat dari indikator-indikator seperti kepatuhan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi, dapat melaksanakan tugas tanpa kesalahan (dengan tingkat kesalahan yang paling rendah), dan

ketepatan dalam menjalankan tugasnya. Apabila seluruh indikator tersebut telah dilaksanakan dengan baik, maka kinerja pegawai tersebut dapat dikatakan sudah berjalan dengan baik.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh faktor individu (Umur, Jenis Kelamin, Masa Kerja, dan Status kepegawaian) dan kepuasan kerja terhadap pendapatan tenaga medis spesialis di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Sulaiman Kabupaten Serdang Bedagai.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif yaitu

bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan suatu fenomena yang terjadi dalam populasi. Tempat penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum daerah Sultan Sulaiman Kabupaten Serdang Bedagai. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Dokter Spesialis di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Sulaiman yang berjumlah 40. Sampel dalam penelitian ini menggunakan total populasi sebanyak 40 dokter Spesialis. Analisa data dengan cara univariat, bivariat.

Hasil Penelitian

Adapun hasil penelitian sebagai berikut :

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Faktor Individu (Umur, Jenis Kelamin, Masa Kerja, Status Kepegawaian) Kepuasan Kerja Dan Pendapatan Tenaga Medis Spesialis

Variabel	Jumlah	
	f	%
Umur		
< 45 tahun	5	12,5
≥ 45 tahun	35	87,5
Total	40	100
Jenis Kelamin		
Laki –laki	20	50
Perempuan	20	50
Total	40	100
Masa Kerja		
< 5 tahun	3	7,5
≥ 5 tahun	37	92,5
Total	40	100
Status Kepegawaian		
Pegawai Tetap	38	95
Pegawai Tidak tetap	2	5
Total	40	100
Kepuasan Kerja		
Tidak Puas	5	12,5
Cukup Puas	11	27,5
Total	40	100
Pendapatan		
Tidak Baik	20	50
Cukup baik	12	30
Baik	8	20
Total	40	100

Berdasarkan tabel di atas hasil penelitian menunjukkan bahwa umur responden di

Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Sulaiman pada kelompok 35 orang (87,5 %)

pada kelompok ≥ 45 tahun, jenis kelamin responden laki-laki sama banyaknya dengan responden berjenis kelamin perempuan dengan perolehan nilai yaitu laki-laki 20 orang (50 %) dan perempuan 20 orang (50

%), status pegawai tetap sebanyak 38 orang (95 %). Distribusi pendapatan yang diperoleh dari 40 responden adalah sebanyak 20 orang (50%) responden.

Hubungan Umur Dengan Pendapatan Dokter Spesialis Di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Sulaiman

Umur	Baik		Cukup		Kurang		P value
	f	%	f	%	f	%	
< 45	1	20	2	40	2	40	0.307
≥ 45	19	54	10	28,6	6	17,1	
Total	20		12		8		

Hasil analisis hubungan umur dengan pendapatan dokter spesialis di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Sulaiman. Hasil uji statistic *Chi Square* diperoleh nilai p value =

(0,307), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan umur dengan pendapatan dokter spesialis di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Sulaiman.

Hubungan Jenis Kelamin Dengan Pendapatan Dokter Spesialis Di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Sulaiman

Jenis Kelamin	Baik		Cukup		Kurang		P value
	f	%	f	%	f	%	
Laki-laki	11	55	5	25	4	20	0,766
Perempuan	9	45	7	35	4	20	
Total	20		12		8	Total	

Hasil analisis hubungan Jenis Kelamin dengan pendapatan dokter spesialis di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Sulaiman. Hasil uji statistic *Chi Square* diperoleh nilai p value = (0.766), sehingga

dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan Jenis Kelamin dengan pendapatan dokter spesialis di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Sulaiman.

Hubungan Masa Kerja Dengan Pendapatan Dokter Spesialis Di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Sulaiman

Masa Kerja	Baik		Cukup		Kurang		P value
	f	%	f	%	f	%	
<5	1	33.3	2	66.7	0	0.0	0.319
≥ 5	19	51.4	10	27.0	8	21.6	
Total	20		12		8		

Hasil analisis hubungan Masa Kerja dengan pendapatan dokter spesialis di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Sulaiman. Hasil uji statistic *Chi Square* diperoleh nilai p value = (0.319), sehingga

dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan Masa Kerja dengan pendapatan dokter spesialis di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Sulaiman.

Hubungan Status Kepegawaian Dengan Pendapatan Dokter Spesialis Di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Sulaiman

Status Kepegawaian	Baik		Cukup		Kurang		P value
	f	%	f	%	f	%	
Pegawai Tetap	19	50.0	12	31.6	7	18.4	0.454
Pegawai Tidak Tetap	1	50.0	0	0.0	1	50.0	
Total	20		12		8		

Hasil analisis hubungan Status Kepegawaian dengan pendapatan dokter spesialis di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Sulaiman. Hasil uji statistic *Chi Square* diperoleh nilai p value = (0.454), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan Status Kepegawaian dengan pendapatan dokter spesialis di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Sulaiman.

Pembahasan

Hubungan Umur Dengan Pendapatan Dokter Spesialis Di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Sulaiman.

Hasil analisis hubungan umur dengan pendapatan dokter spesialis di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Sulaiman. Hasil uji statistic *Chi Square* diperoleh nilai p value = (0,307), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan umur dengan pendapatan dokter spesialis di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Sulaiman Tahun 2020. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa, dokter dengan umur lebih tua masih memiliki kemungkinan memiliki kinerja yang baik, tidak hanya dokter yang memiliki umur muda. Sehingga tidak menjadi jaminan semakin muda selalu memiliki kinerja yang baik dan sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Mustofa, 2008), yang

menyatakan tidak ada hubungan umur dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Daerah dr. Amino Gondohutomo.

Hal yang sama juga diungkapkan dari hasil penelitian (Nasution, 2009) yang menyatakan tidak ada hubungan yang signifikan antara umur terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Pirngadi Medan. Hal yang serupa juga diungkapkan oleh (Sari, 2011) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh umur terhadap kinerja dokter dalam kelengkapan pengisian rekam medis pasien rawat jalandi Rumah Sakit Hermina Depok.

Hasil penelitian lainnya yang sejalan adalah (Rejeki, 2012) mengungkapkan hasil penelitian yang serupa bahwa tidak ada hubungan umur terhadap kinerja Dokter di Poliklinik Rawat Jalan Rumah Sakit Angkatan Laut dr. Mintoharjo Jakarta. Hasil penelitian tersebut dipertegas dengan pendapat (Gibson, 1994) yang menyatakan bahwa pada umur 40-54 tahun merupakan tahap perawatan yang ditandai dengan usaha untuk stabilisasi dari hasil usaha masa lampau. Pada tahap ini seseorang sangat memerlukan penghargaan, tetapi banyak juga mempunyai pengalaman kritis pada tahap ini dimana kesehatan mulai

memburuk dan rasa khawatir yang tinggi, mereka tidak lagi membutuhkan peningkatan karir dan akibatnya prestasi kerja akan menurun. Selain itu, menurut (Robbins, 2012) pekerja yang lebih tua dipandang kurang memiliki fleksibilitas dan sering menolak teknologi baru, sementara dalam hal ini organisasi harus mencari individu yang dapat dengan mudah menyesuaikan diri dan terbuka terhadap perubahan. Hasil Penelitian (Jayanti1 & Sukarsa, 2015) menunjukkan bahwa umur berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pendapatan buruh wanita di Pasar Badung.

Hubungan Jenis Kelamin Dengan Pendapatan Dokter Spesialis Di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Sulaiman

Hasil analisis hubungan Jenis Kelamin dengan pendapatan dokter spesialis di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Sulaiman Tahun 2020. Hasil uji statistic *Chi Square* diperoleh $p\ value = (0.766)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan Jenis Kelamin dengan pendapatan dokter spesialis di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Sulaiman Tahun 2020.

Hasil penelitian mengungkapkan dalam hal ini tidak ada pekerjaan yang mengharuskan hanya dapat dilakukan oleh dokter laki-laki atau dokter perempuan sebab sebaiknya seluruh dokter yang bertugas dapat melaksanakan tugasnya secara profesional. Selain itu, hasil kerja seseorang dokter tidak berpengaruh dari jenis kelamin, akan tetapi ada nilai positif dalam karakter perempuan yaitu yaitu

ketaatan dan kepatuhan dalam bekerja. (Sari, 2011) dalam penelitiannya yang sejalan juga menyatakan bahwa tidak ada pengaruh jenis kelamin terhadap pendapatan dokter spesialis.

Hasil yang sama juga diungkapkan oleh (Rejeki, 2012) bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin terhadap pendapatan dokter spesialis. Hal yang senada juga disampaikan oleh (Nasution, 2009) dalam penelitiannya yang menyatakan tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin terhadap kinerja pendapatan dokter spesialis.

Hubungan Masa Kerja Dengan Pendapatan Dokter Spesialis Di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Sulaiman.

Hasil analisis hubungan Masa Kerja dengan pendapatan dokter spesialis di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Sulaiman Tahun 2020. Hasil uji statistic *Chi Square* diperoleh nilai $p\ value = (0.319)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan Masa Kerja dengan pendapatan dokter spesialis di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Sulaiman Tahun 2020.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mustofa, 2008) dengan objek penelitian perawat pelaksana. Adapun ditemukan hasil penelitiannya bahwa tidak ada hubungan umur jenis kelamin tingkat pendidikan dan masa kerja dengan $p\ value > 0,05$ dengan kinerja perawat pelaksana ($p\ value = 0,003$). Nasution (2009) mengungkapkan hal yang sama pada hasil penelitiannya yang dilakukan terhadap kinerja perawat di ruang

rawat inap RSUD. Dr. Pirngadi Medan yang menyatakan tidak ada hubungan yang signifikan antara lama bekerja dengan kinerja perawat pelaksana. Sama halnya dengan hasil penelitian (Sari, 2011) yang menyatakan pada variabel lama bekerja tidak memiliki hubungan atau tidak ada hubungan yang bermakna dengan kinerja dokter dalam pengisian rekam medis. Demikian halnya dengan hasil penelitian Rejeki (2012) yang mengungkapkan tidak adanya perbedaan kinerja antara dokter dengan masa kerja kurang dari 5 tahun dan yang memiliki masa kerja lebih dan sama dengan 5 tahun, yang disimpulkan tidak adanya hubungan yang signifikan terhadap hal tersebut. Penelitian yang dilakukan (Handayani, 2016) di RSUD. Mitra Medika menunjukkan bahwa lama bekerja seorang dokter tidak berhubungan dengan hasil kerjanya.

Hubungan Status Kepegawaian Dengan Pendapatan Dokter Spesialis Di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Sulaiman.

Hasil analisis hubungan Status Kepegawaian dengan pendapatan dokter spesialis di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Sulaiman Tahun 2020. Hasil uji statistic *Chi Square* diperoleh nilai p value = (0.454), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan Status Kepegawaian dengan pendapatan dokter spesialis di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Sulaiman Tahun 2020.

Penelitian ini juga serupa dengan yang dilakukan (Rejeki, 2012) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan

antara status kepegawaian dengan kinerja dokter yang berpengaruh pada pendapatan.

Hal ini berbeda dengan pendapat (Vecchio, 1995) bahwa status kepegawaian mempengaruhi kinerja serta penelitian (Veitczal, 2004) menyatakan bahwa status kepegawaian memiliki hubungan bermakna dengan kinerja seseorang.

Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Pendapatan Dokter Spesialis Di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Sulaiman.

Hasil analisis hubungan Kepuasan Kerja dengan pendapatan dokter spesialis di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Sulaiman Tahun 2020. Hasil uji statistic *Chi Square* diperoleh nilai p value = (0.016), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan Kepuasan Kerja dengan pendapatan dokter spesialis di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Sulaiman Tahun 2020.

Penelitian yang dilakukan (Mariam, 2009) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan adalah adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut (Wexley & Yukl, 1977) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah upah, kondisi kerja, mutu pengawasan, teman sekerja, jenis pekerjaan, keamanan kerja, dan kesempatan untuk maju. Faktor-faktor individual yang berpengaruh adalah kebutuhan-kebutuhan yang dimilikinya, nilai-nilai yang dianut dan sifat-sifat kepribadian dan pengalaman masa lampau.

(Richard L. Hughes, Robert C. Ginnet, 2012) menyatakan bahwa pekerja yang bahagia cenderung lebih produktif. Meskipun sulit dihubungkan posisi kebahagiaan yang dimaksud terhadap pekerjaannya. Akan tetapi beberapa peneliti biasanya percaya bahwa hubungan kepuasan kerja dan kinerja pekerjaan adalah sebuah mitos manajemen yang dibuktikan dengan 300 penelitian terkait hal yang sama. Hasil dari penelitian penelitian tersebut menyatakan adanya korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja pekerja.

Penelitian yang dilakukan (Chajatun, 2008) menyatakan bahwa Hubungan pendapatan gaji dengan kinerja guru memberikan implikasi bahwa semakin tinggi pendapatan gaji yang diterima oleh guru, berarti mempunyai kecenderungan bahwa kebutuhan hidup guru dapat tercukupi, dengan tercukupinya kebutuhan hidup maka guru akan bekerja lebih tenang yang akhirnya kinerja guru dapat meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Handayani, 2016) menyatakan bahwa Faktor psikologis (kepuasan kerja) berpengaruh terhadap kinerja dokter. Kepuasan kerja rendah yang memengaruhi kinerja pada penelitian ini terkait dengan pembayaran jasa medis yang dirasa tidak sesuai dengan beban kerja, tidak adanya tunjangan yang diterima, dan tidak adanya penghargaan terhadap dokter jika telah memberikan pelayanan yang baik serta tidak tersedianya fasilitas pendidikan dan

pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dokter.

Berdasarkan Indeks Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai Tahun 2019 diketahui bahwa RSUD Sultan Sulaiman mendapat nilai indeks 75,45 dengan Mutu Pelayanan C.

Pada hakekatnya Pegawai mempunyai kewajiban tugas sesuai dengan pembagian tugas masing-masing, disamping kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan oleh Pegawai, ia mempunyai hak yang harus diterima merupakan pendapatan dan gaji yang dapat disebut dengan kompensasi, menurut Notoatmodjo yang dimaksud dengan Kompensasi adalah “segala sesuatu yang diterima oleh pegawai/ karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka” (Notoatmodjo, 2003)

Kompensasi yang berupa pendapatan dan gaji adalah hal yang diterima oleh pegawai, berupa uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi. Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang amat penting dalam membuat pegawai cukup puas dalam pekerjaannya. Dengan kompensasi kita bisa memperoleh/menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai, pegawai yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi dan organisasi akan mengalami kesulitan dalam *replacement*, terlebih dalam *recruiting*. Ketidakpuasan akan pembayaran

bisa menimbulkan keinginan untuk mencari imbalan yang lebih, berkurangnya rasa tertarik pada diri pegawai akan pekerjaannya yang sekarang, pegawai mencari pekerjaan sambilan di tempat lain, sehingga mutu pekerjaannya yang sekarang tidak diperhatikan, mogok kerja, keluhan-keluhan, dan pegawai mencari pekerjaan yang menawarkan gaji lebih (Sirait, 2006). Apabila kepuasan kerja meningkat maka produktivitas kerja akan semakin membaik sehingga dapat juga berpengaruh pada pendapatan yang dihasilkan.

Kesimpulan

Hasil hubungan antara variabel independen dan dependen yaitu variabel independen yang mempunyai hubungan yang signifikan dengan pendapatan yaitu Kepuasan Kerja.

Daftar Pustaka

- Chajatun, S. (2008). *Hubungan Antara Motivasi, Pendapatan dan Gaji, dan Pengawasan dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Unit Pelaksana Teknis Daerah Pendidikan Kecamatan Jati Kudus*.
- Gibson, J. W. (1994). *The supervisory challenge: principles and practices*. Prentice-Hall.
- Handayani, L. (2016). *Pengaruh Faktor Individu, Psikologis dan Organisasi terhadap Kinerja Dokter di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan*.
- Ismainar, H. (2015). *Keselamatan pasien di rumah sakit*. Deepublish.
- Jayanti1, N. N. Y. T., & Sukarsa, I. M. (2015). Analisis Pendapatan Buruh Wanita di Pasar Tradisional (Studi Kasus di Pasar Badung). *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana*.
- Mariam, R. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening studi pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*. program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Mustofa, M. (2008). *Analisis Pengaruh Faktor Individu, Psikologi dan Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Daerah DR Amino Gondohutomo Semarang*. program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Nasution, A. I. Z. (2009). *Pengaruh karakteristik Individu dan Psikologis terhadap Kinerja Perawat Pelaksana dalam Kelengkapan Rekam Medis di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum DR. Pirngadi Medan*. Diterbitkan. Tesis. Medan: Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Prinsip-prinsip dasar ilmu kesehatan masyarakat*. Jakarta: Rineka Cipta, 10.
- Rejeki, S. (2012). *Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dokter di Poliklinik Rawat Jalan Rumah Sakit Angkatan Laut Dr Mintohardjo Jakarta*.
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnet, and G. J. C. (2012). *Leadership, Enhancing The Lesson of Experience*, Alih Bahasa: Putri Izzat.
- Robbins, P. S. dan T. A. J. (2012). *Perilaku Organisasi*.
- Sari, D. P. (2011). *Analisis Karakteristik Individu Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Dokter Dalam Kelengkapan Penelitian Rekam Medis Pasien Rawat Jalan di Rumah Sakit Hermina Depok*.
- Sirait, J. T. (2006). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*.
- Vecchio, R. P. (1995). *Organizational Behavior*.
- Veitczal, R. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.
- Wexley & Yukl. (1977). *No Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*.