

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN REMUNERASI TERHADAP MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA PARAMEDIS DI RUMAH SAKIT UMUM PURI HUSADA TEMBILAHAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

**Reflita<sup>1)</sup>**  
**H.B Isyandi<sup>2)</sup>**  
**Yulia Efni<sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup>Program Pascasarjana Universitas Riau

<sup>2)</sup>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau

<sup>3)</sup>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau

**Abstract.***In this paper aims to determine the effect of Organizational Climate on Motivation and Job Satisfaction in General Hospital Paramedic PuriHusadaTembilahan Indragiri Hilir. To determine the effect of remuneration on Motivation and Job Satisfaction in General Hospital Paramedic PuriHusadaTembilahan Indragiri Hilir. To investigate factors Organizational Climate, Motivation and Remuneration of the Job Satisfaction in General Hospital ParamedicPuriHusadaTembilahan Indragiri Hilir. ReflitaInfluence of Organizational Climate and The Remuneration of Motivation and Job Satisfaction Paramedics Public Hospital District PuriHusadaTembilahanIndragiri downstream. Samples will be taken at 100 paramedics. Probability sampling with stratified sampling technique that samples taken by stratification or by reference to a certain extent, in order to obtain a representative sample.*

*Data analysis has been intended to assess and determine the relationship between the independent variable (X) that is leadership and motivation to the dependent variable(Y) that job satisfaction and performance of employees at Puri Husada Hospital of Tembilahan. In analyzing and interpreting the data, descriptive analysis method and verification of analysis methods. Descriptive analysis method is used to describe the characteristics of respondents and research variables, while the verification method used to test the research hypotheses by using relevant statistical tests. While the verification method used in this study is path analysis (path analysis).*

*The empirical results show that there is significant relationship between organizational climate on motivation Paramedic Work on General Hospital PuriHusadaTembilahan Indragiri Hilir. Then based on hypothesis testing found that a significant difference between the remuneration of the Paramedic Work motivation in the General Hospital PuriHusadaTembilahan Indragiri Hilir. Furthermore Based on the results of hypothesis testing found that there is significant relationship between organizational climate to satisfaction of Paramedic Work on General Hospital PuriHusadaTembilahan Indragiri Hilir.*

**Keywords :** *Climate Organization and Remuneration Of Motivation And Job Satisfaction*

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam organisasi karena manusia mampu menciptakan berbagai macam inovasi dan merupakan komponen utama dan sebagai motor penggerak dalam setiap kegiatan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang independen, sedangkan faktor lainnya (non manusia) merupakan faktor produksi yang dependen. Dikatakan independen karena manusia mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain, oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Keberhasilan dalam proses operasional perusahaan tidak hanya tergantung pada lengkapnya

peralatan yang dimiliki, tetapi juga pada manusia yang menjalankan peralatan tersebut. Setiap individu dalam organisasi akan menghadapi macam-macam persoalan kerja untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja paramedis dapat diterima dengan baik oleh institusi dan masyarakat yang memerlukan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja paramedis, antara lain: iklim organisasi, remunerasi, motivasi, kepuasan kerja, dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh ada yang dominan ada juga yang tidak.

Keputusan yang diambil oleh Divisi Sumber Daya Manusia seperti promosi, mutasi bahkan pemutusan hubungan kerja berasal dari penilaian prestasi kerja yang sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi sikap karyawan. Sikap karyawan penting bagi pihak manajemen karena mempengaruhi perilaku organisasi. Walaupun penelitian

yang selama ini dilakukan belum mendefinisikan bentuk sikap/perilaku yang pasti dari hasil kepuasan kerja, namun beberapa diantaranya menemukan hubungan positif antara kepuasan (kerja) dengan iklim organisasi, Remunerasi dan motivasi

Rumah sakit adalah organisasi dengan kompleksitas permasalahan yang cukup tinggi dikarenakan banyaknya unsur atau pihak yang terlibat. Dengan berbagai kepentingannya masing-masing, pihak manajemen akan menghadapi banyak kendala dalam menyeimbangkan tuntutan-tuntutan yang kadangkala saling bertentangan. Kebijakan-kebijakan yang diambil untuk mengatasi permasalahan di dalam organisasi akan mempunyai dampak yang luas terhadap kinerja pelayanan yang dirasakan oleh masyarakat luas.

Kabupaten Indragiri Hilir merupakan daerah berawa dan bergambut dengan beribu kota Tembilahan. Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan merupakan satu-satunya rumah sakit yang ada di Kabupaten Indragiri hilir berada lebih kurang 1KM dari pusat Kota Tembilahan antara Parit 13 dan 14 Tembilahan Hilir. Penduduk Indragiri Hilir yang berisiko tinggi menjadi pengunjung rumah sakit terdiri dari penduduk dengan usia kurang dari 5 tahun berjumlah 67.196 jiwa, usia lanjut lebih dari 60 tahun berjumlah 21.630 jiwa, wanita usia subur berjumlah 125.799 jiwa. Kelompok ini merupakan kelompok yang rawan oleh gangguan kesehatan dan memerlukan pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Pada awalnya Rumah Sakit Umum Puri Husada tembilahan adalah Rumah Sakit dengan kelas D dengan nama Rumah Sakit Umum Puri Husada. Berbagai upaya peningkatan Rumah Sakit dilakukan pihak manajemen rumah sakit dan Pemerintah Daerah secara bertahap baik fisik, alat medis dan non medis, tenaga serta dana. Dan pada tahun 1992 ditingkatkan menjadi Rumah Sakit kelas C berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI.No.193/MENKES/SK/II/1993. Keputusan ini ditindak lanjuti dengan Keputusan Bupati Kepala Daerah Indragiri Hilir No. Kpts.177/VIII/HK/1994.

Di Kabupaten Indragiri Hilir khususnya Tembilahan ada Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan bukan hanya melayani pasien dari kalangan pegawai dan pensiunan dilingkungan Setda Indragiri Hilir, akan tetapi pelayanan pada masyarakat umum juga tetap diperhatikan tanpa ada rasa pilih kasih. Ini semata-mata menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai penyedia layanan kesehatan terutama yang dilakukan oleh Paramedisnya.

Jumlah Paramedis Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan mengalami peningkatan,

Paramedis inilah yang memiliki peran penting didalam pencapaian kepuasan pelayanan pasien di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan hingga tercapailah kepuasan kerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, diperlukannya motivasi dari pimpinan Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan yang berhubungan langsung dengan paramedis karena dengan adanya motivasi paramedis bisa sebagai salah satu cara untuk bisa mewujudkan Kepuasan Kerjapamedis yang bersangkutan.

Pada hakekatnya motivasi diberikan oleh atasan kepada bawahannya tidak langsung disepakati bersama, karena adanya perbedaan kepentingan maka perlu diadakan motivasi searah untuk mencapai tujuan bersama dan tak kalah pentingnya pemberian Remunerasi yang jelas karenaini merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, dengan Remunerasi yang wajar dan sesuai dengan keinginan paramedis pasti tidak akan ada masalah dan tujuan perusahaanpun akan mudah tercapai.

Rumah sakit adalah organisasi dengan kompleksitas permasalahan yang cukup tinggi dikarenakan banyaknya unsur atau pihak yang terlibat. Dengan berbagai kepentingannya masing-masing, pihak manajemen akan menghadapi banyak kendala dalam menyeimbangkan tuntutan-tuntutan yang kadangkala saling bertentangan. Kebijakan-kebijakan yang diambil untuk mengatasi permasalahan di dalam organisasi akan mempunyai dampak yang luas terhadap kinerja pelayanan yang dirasakan oleh masyarakat luas. Karyawan pada sebuah rumah sakit pada dasarnya juga merupakan konsumen pemakai jasa rumah sakit dan obyek pelayanan pihak manajemen rumah sakit. Hampir semua dimensi pelayanan yang digunakan sebagai ukuran kepuasan pelanggan rumah sakit (pasien atau pengguna jasa rumah sakit lainnya) dapat dilihat juga sebagai tolak ukur penilaian kepuasan karyawan, terhadap segala bentuk kompensasi yang selama ini mereka dapatkan. Keputusan yang diambil oleh Divisi Sumber Daya Manusia seperti promosi, mutasi bahkan pemutusan hubungan kerja berasal dari penilaian prestasi kerja yang sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi sikap karyawan. Sikap karyawan penting bagi pihak manajemen karena mempengaruhi perilaku organisasi. Walaupun penelitian yang selama ini dilakukan belum mendefinisikan bentuk sikap/perilaku yang pasti dari hasil kepuasan kerja, namun beberapa diantaranya menemukan hubungan

positif antara kepuasan (kerja) dengan iklim organisasi, Remunerasi dan motivasi

Remunerasi adalah merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sofa, 2008). Pengertian ini mengisyaratkan bahwa keberadaannya di dalam suatu organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan. Remunerasi yang rendah tidak dapat dipertanggungjawabkan, baik dilihat dari sisi kemanusiaan maupun dari sisi kelangsungan hidup organisasi.

Secara teoritis dapat dibedakan dua sistem remunerasi, yaitu yang mengacu kepada teori Karl Mark dan yang mengacu kepada teori Neo-klasik (Sofa, 2008) Kedua teori tersebut masing-masing memiliki kelemahan. Oleh karena itu, sistem pengupahan yang berlaku dewasa ini selalu berada diantara dua sistem tersebut. Berarti bahwa tidak ada satupun pola yang dapat berlaku umum. Yang perlu dipahami bahwa pola manapun yang akan dipergunakan seyogianya disesuaikan dengan kebijakan remunerasi masing-masing perusahaan dan mengacu kepada rasa keadilan bagi kedua belah pihak (perusahaan dan karyawan). Besarnya tingkat remunerasi untuk masing-masing perusahaan adalah berbeda. Perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya diantaranya, yaitu permintaan dan penawaran tenaga kerja, kemampuan perusahaan, kemampuan dan keterampilan tenaga kerja, peranan perusahaan, serikat buruh, besar kecilnya resiko pekerjaan, campur tangan pemerintah, dan biaya hidup. Dilihat dari sistemnya pembelian remunerasi dapat dibedakan atas prestasi kerja, lama kerja, senioritas atau lama dinas, kebutuhan, dan premi atau upah borongan.

Remunerasi adalah "Gaji" atau "Payment" bisa juga remunerasi adalah "Pembayaran" secara garis besar remunerasi adalah "penggajian". remunerasi ditujukan untuk lembaga pemerintahan yang dianggap pantas mendapatkannya dengan kata lain ada alasan tersendiri untuk suatu lembaga mendapatkan hak remunerasi nya atau kenaikan gaji tadi, mungkin dengan alasan supaya anggota prestasinya bagus. Tujuan remunerasi antara lain yaitu meliputi :

1. Remunerasi dapat meningkatkan kinerja.
2. Remunerasi mampu menciptakan Good Corporate Governance di tubuh internal organisasi
3. Pemberlakuan sistem remunerasi dapat menjamin peningkatan profesionalisme dan kejujuran di kalangan pegawai.
4. Kebijakan remunerasi perlu dilakukan agar terjadi

keadilan: tidak ada diskriminasi dan tidak ada pula pengistimewaan yang dapat menciptakan gap kesejahteraan antara paramedis.

Salah satu jurnal manajemen sumber daya manusia meneliti Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja paramedis Rumah sakit Umum Surakarta, Hasil penelitian ini adalah variabel kepuasan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja paramedis. Dua variabel independen yang pilih berdasarkan hasil uji-t ternyata variabel motivasi kerja lebih besar pengaruhnya dari pada kepuasan kerja terhadap terhadap produktivitas kerja ( $R^2$ ) sebesar 0,397. Artinya 39,7% variabel kepuasan dan motivasi kerja dapat menjelaskan variabel terikat. Sementara sisanya sebesar 61,3% disebabkan oleh faktor-faktor lain di luar model. Dengan diterimanya yang ada pada penelitian ini, maka dapat dijadikan masukan dan evaluasi bagi Rumah Sakit untuk meningkatkan motivasi dan terpenuhinya kepuasan Paramedis.

Penulis memilih Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan adalah Rumah Sakit pemerintah dan sudah lama berdirinya di Kabupaten Indragiri Hilir. Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Paramedis Di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.*

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Iklim Organisasi**

Menurut Newstrom & Davis (2006: 21), iklim organisasi adalah lingkungan manusia yang di dalamnya para pegawai suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Dari pengertian ini tampak bahwa iklim organisasi menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh pegawai yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas keorganisasiannya.

Sedangkan Lunenburg & Ornstein (2001: 74) mengemukakan bahwa iklim organisasi ialah suatu kualitas lingkungan total dalam suatu organisasi yang ditunjukkan dengan bermacam-macam sifat antara lain: terbuka, sibuk, hangat, santai, informal, dingin, impersonal, bermusuhan, kaku, dan tertutup.

Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan, 2007: 121) mendefinisikan iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi; memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan

dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Stringer (dalam Wirawan, 2007: 122) mendefinisikan iklim organisasi sebagai "...collection and pattern of environmental determinant of aroused motivation" (koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi).

Toulson dan Smith (2004:457) menerangkan dalam jurnalnya bahwa konsep iklim organisasi pertama kali dikemukakan oleh Litwin dan Stringer pada tahun 2000. Iklim organisasi oleh Litwin dan Stringer, dijabarkan atau diukur melalui lima dimensi, yaitu:

- a. *Responsibility* (tanggung jawab)
- b. *Identity* (identitas)
- c. *Warmth* (kehangatan)
- d. *Support* (dukungan)
- e. *Conflict* (konflik)

### Remunerasi

Remunerasi adalah merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pengertian ini mengisyaratkan bahwa keberadaannya di dalam suatu organisasi perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan. Remunerasi yang rendah tidak dapat dipertanggungjawabkan, baik dilihat dari sisi kemanusiaan maupun dari sisi kelangsungan hidup perusahaan.

Secara teoritis dapat dibedakan dua sistem remunerasi, yaitu yang mengacu teori Karl Mark teori Neo-klasik. Kedua teori tersebut masing-masing memiliki kelemahan. Oleh karena itu, sistem pengupahan yang berlaku dewasa ini selalu berada diantara dua sistem tersebut. artinya bahwa tidak ada satupun pola yang dapat berlaku umum. Yang perlu dipahami bahwa pola manapun yang akan dipergunakan seyogianya disesuaikan dengan kebijakan remunerasi masing-masing perusahaan dan mengacu kepada rasa keadilan bagi kedua belah pihak (perusahaan dan karyawan) (Sofa, 2008).

Besarnya tingkat remunerasi untuk masing-masing perusahaan berbeda. Perbedaan tersebut disebabkan beberapa faktor yang mempengaruhinya, yaitu permintaan dan penawaran tenaga kerja, kemampuan perusahaan, kemampuan dan keterampilan tenaga kerja, peranan perusahaan, serikat buruh, besar kecilnya resiko pekerjaan, campur tangan pemerintah, dan biaya hidup.

Dilihat dari sistemnya pembelian remunerasi

dapat dibedakan atas prestasi kerja, lama kerja, senioritas atau lama dinas, kebutuhan, dan premi atau upah borongan.

Menurut Samsudin (2006) tujuan pemberian remunerasi antara lain sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi  
Karyawan menerima kompensasi berupa gaji, upah atau bentuk lain adalah untuk kebutuhan ekonominya
2. Meningkatkan produktivitas kerja  
Pemberian kompensasi yang makin baik akan dapat mendorong karyawan bekerja lebih produktif.
3. Memajukan organisasi atau perusahaan  
Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan remunerasi yang tinggi dapat dijadikan tolok ukur bahwa semakin berhasil perusahaan tersebut membangun kinerja pegawainya. Karena pemberian remunerasi yang tinggi hanya mungkin apabila perusahaan tersebut memiliki pendapatan yang cukup tinggi dengan harapan akan semakin maju perusahaan tersebut.
4. Menunjukkan keseimbangan dan keadilan  
Ini berarti pemberian remunerasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan yang ia duduki sehingga tercipta keseimbangan antara input dan output.

Menurut Malayu Hasibuan (2006, 121) mengemukakan bahwa pemberian remunerasi mempunyai beberapa tujuan :

1. Ikatan Kerjasama
2. Kepuasan kerja
3. Pengadaan tenaga kerja yang lebih efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas pegawai
6. Disiplin
7. Pengaruh serikat buruh
8. Pengaruh pemerintah

### Motivasi

Istilah motivasi bermula dari *movere* (bahasa latin) yang sama dengan *to move* (bahasa inggris) yang berarti mendorong atau menggerakkan. Namun menerjemahkan motivasi dengan *to move* dirasa belum begitu pas, karena pengertian motivasi dalam ilmu manajemen tidak demikian sederhana. Dalam istilah motivasi tercakup berbagai aspek tingkah laku manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat. (Saydam, 2002 : 226).

Menurut (Moekijat, 2005 : 145) mendefenisikan motivasi adalah dorongan seseorang untuk mengambil tindakan karena orang tersebut ingin melakukan demikian. Apabila orang-orang didorong maka mereka



akan bertindak karena merasa bahwa mereka harus melakukan demikian, akan tetapi apabila mereka dimotivasi, maka mereka mengadakan pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena mereka mengetahui tindakan ini mempunyai arti bagi mereka.

Hasibuan (2001 : 143) mengatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan integritas dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya (Hasibuan, 2001 : 144) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Dari pengertian motivasi yang dikemukakan di atas maka jelaslah seseorang mau bekerja dalam suatu organisasi apabila ada pendorong yang diterimanya dari tempat bekerja. Seorang pimpinan dalam menetapkan suatu kebijaksanaan dalam memberikan motivasi harus mengetahui kebutuhan dan keinginan karyawan atau pegawai supaya lebih mudah bagaimana cara untuk memotivasi mereka. Untuk itu sudah merupakan kebutuhan karyawan baik berupa materi maupun non materi dan berusaha pula untuk memahaminya. Sejalan dengan hal tersebut jelaslah bahwa pimpinan merupakan motivator bagi karyawan di dalam melakukan segala aktivitas organisasi guna kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

Selanjutnya Aref dan Tanjung, (2003 : 45) menyatakan faktor-faktor motivasi berhubungan dengan pembrdayaan pada dua kelompok pegawai, yaitu kelompok atasan dan kelompok bawahan.

### **Kepuasan**

Kepuasan kerja adalah erat kaitannya dengan apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang ia jalankan, apabila apa yang ia kerjakan telah memenuhi harapan salah satu tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti ia memiliki suatu harapan dengan demikian ia akan termotivasi melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. (Manullang, 2004). Mangkunegara (2003), mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari karyawan yang berhubungan dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu

pengawasan, sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan dan sebagainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Menurut Burt (Anoraga, 2002) faktor yang menentukan terbentuknya kepuasan kerja adalah :

- a. Lingkungan, terdiri dari tingkat pekerjaan, isi pekerjaan, pimpinan yang penuh perhatian, kesempatan promosi dan interaksi sosial dan bekerja dalam kelompok.
- b. Faktor individual, terdiri dari jenis kelamin, lamanya bekerja dan tingkat pendidikan.
- c. Rasa aman merupakan situasi tentram dalam kerja, rasa bebas dari tekanan kebijaksanaan, jaminan dan kelangsungan pekerjaan yang dirasakan pekerja.
- d. Kondisi kerja merupakan kenyamanan ruang kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi aktivitas kerja, luas sempitnya ruangan, prngantian udara, terbuka dan tertutupnya ruangan dan suasana ketenangan kerja.
- e. Waktu istirahat, maksudnya adalah istirahat yang resmi diberikan perusahaan, yang tidak resmi yang dibutuhkan oleh pekerja.

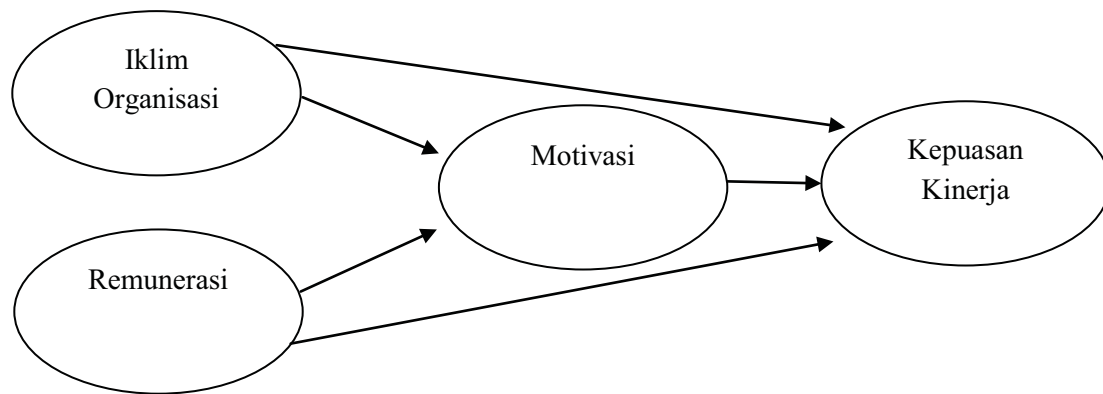
Aspek-aspek pengukuran kepuasan kerja Menurut Jewell dan Siegall (2008) beberapa aspek dalam mengukur kepuasaan kerja:

- a. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- b. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.
- c. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- d. Aspek finansial berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

### **Kerangka Pemikiran dan Hipotesis**

#### **Kerangka Pemikiran**

Penelitian ini mengkaji Pengaruh Iklim Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Paramedis Di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir. secara konseptual, keterkaitan antar variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1

Sumber : Dessler, Gary 2006

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian beserta dukungan teoritis dan empiris sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh Iklim Organisasi secara langsung terhadap kepuasan Paramedis di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Bagaimanakah pengaruh Iklim Organisasi yang dimediasi oleh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Paramedis di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Bagaimanakah pengaruh remunerasi secara langsung terhadap kepuasan Paramedis di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.
4. Bagaimanakah pengaruh remunerasi yang dimediasi oleh motivasi terhadap kepuasan Paramedis di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.
5. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kepuasan Paramedis di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir

### .METODE PENELITIAN

#### Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian konklusif (*conclusive research design*) dalam bentuk penelitian kausal (*causal research*), karena perlu melihat beberapa variabel yang menjadi determinan terhadap variabel lain (Aaker et.al.,1998). Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survey berupa kuesioner sehingga didapatkan hubungan antar variabel dan wawancara sebagai teknik komunikasi langsung untuk memperoleh data-data yang diperlukan.

#### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah Pegawai Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir sebanyak 330, pengambilan sampel dilakukan dengan teknik penarikan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampel *Porpositive Random Sampling* yaitu sebanyak 100, sesuai dengan jumlah seluruh paramedis yang ada Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan

#### Analisis Data

Data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan statistik inferensial yaitu dengan metode statistik analisis jalur (*Path Analysis*). Dalam penelitian analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel Iklim Organisasi dan Remunerasi Berpengaruh Signifikan terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Paramedis di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir. Model penelitian yang dikembangkan dalam penelitian ini merupakan *sercusive model*, karena jalurnya berjalan ke satu arah, dengan manifest variabel yaitu variabel yang dapat diamati atau diukur secara langsung.

#### HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

Dalam penelitian ini, data yang didapat akan diolah dengan model regresi linier berganda (*multiple regression*). Metode regresi dapat digunakan untuk memperlihatkan bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

#### Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Paramedis di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa Iklim Organisasi Berpengaruh Signifikan terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Paramedis di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir dan Remunerasi Berpengaruh Signifikan terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Paramedis di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir, maka diuji dengan menggunakan analisis Uji t, dan jalur / *path analysis*.

Di samping itu untuk menjelaskan hubungan antar variabel, dapat dianalisis dengan menggunakan koefisien determinasi. Semua analisis ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS for windows.

a. **Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Teknik analisis jalur ini akan digunakan dalam menguji besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel *iklim organisasi* (X1), *remunerasi* (X2) dan *motivasi kerja* (Y1) terhadap *kepuasan kerja* (Y2).

Defnisi mengenai analisis jalur ini diantaranya menurut Riduan (2008:2) : “Model *Path Anayisis* digunakan untuk untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Model tersebut adalah pola hubungan sebab akibat”. David Garson dari North Carolina State University mendefenisikan analisi jalur sebagai model perluasan regresi yang digunakan untuk menguji keselarasan matriks korelasi dengan dua atau lebih model hubungan sebab akibat yang dibandingkan oleh peneliti.

Untuk melihat hasil uji path analysis untuk variabel Iklim organisasi dan remunerasi berpengaruh terhadap motivasi serta Iklim organisasi dan remunerasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Hasil pengolahan tersebut dapat dilihat pada lampiran sedangkan ringkasannya dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 1 : Hasil Path Analysis Iklim Organisasi dan remunerasi terhadap motivasi**

Variabel Independen	Motivasi		
	Beta	T	Sig
Iklim organisasi(X <sub>1</sub> )	0.349	3.136	0.002
Remunerasi (X <sub>2</sub> )	0.215	1.822	0.072

Sumber : Data Olahan, 2013

1. Dari tabel 1 memperlihatkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim organisasi terhadap motivasi Kerja Paramedis di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten

Indragiri Hilir. Hal dibuktikan melalui nilai signifikansi sebesar 0.002 yang kecil dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Ini berarti penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan Iklim organisasi terhadap motivasi Kerja Paramedis di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.

2. Kemudian dari tabel 4.28 memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara remunerasi terhadap motivasi Kerja Paramedis di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir. Hal dibuktikan melalui nilai signifikansi sebesar 0.072 yang besar dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Ini berarti penelitian ini menolak hipotesis yang menyatakan remunerasi terhadap motivasi Kerja Paramedis di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.

Kemudian hasil uji path analysis iklim organisasi dan remunerasi terhadap kepuasan Kerja Paramedis di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 2 : Hasil Path Analysis Iklim Organisasi dan remunerasi terhadap kepuasan kerja**

Variabel Independen	Kepuasan kerja		
	Beta	T	Sig
Iklim organisasi(X <sub>1</sub> )	.267	3.550	.001
Remunerasi (X <sub>2</sub> )	.510	6.582	.000
Motivasi (Y1)	.175	2.676	.009

Sumber : Data Olahan, 2013

1. Dari tabel 2 memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim organisasi terhadap kepuasan Kerja Paramedis di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir. Hal dibuktikan melalui nilai signifikansi sebesar 0.001 yang kecil dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Ini berarti penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan Iklim organisasi terhadap kepuasan Kerja Paramedis di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Kemudian dari tabel 4.29 memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara remunerasi terhadap kepuasan Kerja Paramedis di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir. Hal dibuktikan melalui nilai signifikansi sebesar 0.000 yang kecil dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Ini berarti penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan remunerasi terhadap

- kepuasan Kerja Paramedis di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Kemudian dari tabel 4.29 memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan Kerja Paramedis di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir. Hal dibuktikan melalui nilai signifikansi sebesar 0.009 yang kecil dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Ini berarti penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan motivasi terhadap kepuasan Kerja Paramedis di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.

## KESIMPULANDAN SARAN

### Kesimpulan

Hasil penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi dan remunerasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja paramedis di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir menunjukkan bahwa:

- Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim organisasi terhadap motivasi Kerja Paramedis di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir
- Kemudian berdasarkan pengujian hipotesis ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara remunerasi terhadap motivasi Kerja Paramedis di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.
- Selanjutnya berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim organisasi terhadap kepuasan Kerja Paramedis di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.
- Terdapat pengaruh yang signifikan remunerasi terhadap kepuasan Kerja Paramedis di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.
- Dan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kepuasan Kerja Paramedis di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

- Kepada Paramedis di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir hendaknya dapat memanfaatkan Iklim organisasi dan motivasi yang ada agar lebih dapat meningkatkan lagi kinerja.

- Iklim organisasi terbukti terhadap motivasi Kerja Paramedis jadi hendaknya pihak Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir lebih memperhatikan iklim yang ada sekarang dan meningkatkan agar motivasi kerja paramedic meningkat.
- Remunerasi tidak memberikan pengaruh terhadap motivasi Kerja Paramedis jadi hendaknya pihak Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir mempertahankan dan meningkatkan remunerasi agar paramedic tetap semangat dalam bekerja dan meningkatkan motivasinya.
- Iklim organisasi dan remunerasi berpengaruh terhadap kepuasan Kerja Paramedis hendaknya pihak Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir memperhatikan iklim organisasi dan remunerasi yang diberikan, sehingga karyawan merasa puas terhadap apa yang telah dikerjakan dengan apa yang didapatkan.
- Motivasi paramedis masih tergolong rendah hendaknya pihak rumah sakit memperhatikan dan meningkatkan motivasi paramedis karena terbukti terhadap kepuasan Kerja Paramedis di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.
- Kepada Pemerintah Daerah khususnya di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir, agar memperhatikan pegawai yang belum mampu memanfaatkan Iklim organisasi untuk mencapai kinerja maksimal, serta memotivasi paramedis agar lebih meningkatkan kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* jilid 2, terjemahan handyana pujaatmaka. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Hasibuan malayu SP, 2001, manajemen personalia dan sumber daya manusia dasar, dan kunci keberhasilan, bumi aksara, Jakarta.
- Lunenbug & Ornstein. 1991. *The truth of material culture: history of fiction*. In S. Iubar and Kingery, W. D. K., eds, *history from things: essays on material cultural*, Washington : Smithsonian Institution press, prown.
- Manullang, 2000, manajemen sumber daya manusia, cetakan ke lima, ghalia Indonesia, Jakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005 manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: remaja rosdakarya.



- Moekijat., 2000, manajemen sumber daya manusia, gamedia pustaka utama, Jakarta
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. (2002) manajemen sumber daya manusia. Jakarta : salemba empat.
- Mathis Robert L. dan Jackson, John H. (2006). Human resource Management 10<sup>th</sup> edition. Jakarta : salemba empat.
- Ndraha, taliziduhu. (1999). Pengantar teori pengembang sumber daya manusia, cetakan pertama.. Jakarta : penerbit grasindo.
- Newstrom & davis 1996. LISREL.8 user's reference guide. Chicago: scientific. Software international, inc
- Praktiknyo, yanto sidik.(2009). Dasar – dasar kewirausahaan. Jakarta : bumi aksara.
- Riyanti, BDP, 2003. Kewirausahaan dari sudut pandang psikologikepribadian. Jakarta : penerbit grasindo.
- Rochaety, ety, dkk.(2005) system informasi manajemen pendidikan. Jakarta : bumi aksara.
- Saiman, leonardus. (2009). Kewirausahaan : teori, praktik dan kasus – kasus. Jakarta : salemba empat.
- Sedarmayanti.(2009) sumber daya manusia dan produktifitas kerja. Bandung : CV. Manda Maju
- Siagian, sondang P. dan asfahani.(1996). Kewirausahaan Indonesia dengan semangat 17-08-45. Jakarta : puslatkop dan PK departemen Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil – Kloang Klede Jaya putra timur.
- Siagian, sondang P. (2004) manajemen abad 21. Jakarta : bumi aksara.
- Simamora, henry.(1999) manajemen sumber daya manusia. Edisi 2. Yogyakarta ; graha ilmu.
- Syofyandi, herman. (2008). Manajemen sumber daya Yogyakarta : graham ilmu.
- Sulistiyani, ambar teguh dan rosidah.(2003). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta : graham ilmu.
- Suryabrata S. (2009) metodologi penelitian. Jakarta : rajawali pers
- Surya. (2001). Kewirausahaan, pedoman praktis kiat, dan proses menuju sukses. Jakarta ; salemba empat.
- Susilo, martoyo, (2002). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta : BPFE.
- Sutrisno, edy (2009). Manajemen sumber daya manusia. Edisi pertama, cetakan pertama. Jakarta ; ghalila Indonesia.
- Saydam gauzali, 2006, manajemen sumber daya manusia, gunung agung, Jakarta
- Tambunan, tulus TH.(2003) perekonomian Indonesia beberapa masalah penting. Jakarta : ghalia : harvarindo
- Tunggal, amin widjaja.(2007) kewirausahaan (entrepeneurship) teori dan praktik. Jakarta : harvariando.
- Toulson dan smith, 2004, manajemen sumber daya manusia, jilid 2, PT. Prenhalindo, Jakarta
- Umar. (1999) riset sumber daya manusia dalam organisasi Jakarta : gamedia pustaka utama.
- Uyanto, Stanislaus S. 2009. Pedoman analisis data dengan SPSS. Graham ilmu : Yogyakarta
- Wirawan. 2007. Perilaku organisasi terjemahan; Haryana puja atmaja. Jakarta : PT. Prenhalindo
- Yusdiana aref & tanjung, 2003, penilaian kinerja dan pengembangan karyawan, BPFE, Yogyakarta
- Wibowo.(2010) manajemen kinerja. Jakarta : Rajawali pers.
- Winardi.(2005). Kepemimpinan dalam manajemen. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- [www.annemegmed.com/article/S0196-0644\(05\)81843-8/](http://www.annemegmed.com/article/S0196-0644(05)81843-8/) abstract, 2011 annals of emergency medicine – jurnal resmi dari American college of darurat....analisis sakala sikap terhadap kinerja paramedic.
- [www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1811739&show=html](http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1811739&show=html) diterjemahkan dari bahasa : inggris
- zimmere, Thomas w & scarborough, norman. (2004). Pengantar kewirausahaan dan manajemen bisnis kecil. Jakarta : PT. INDEKS