

## PENGARUH UPAH TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN SUKARELA SEKABUPATEN SIKKA

A.R Vanchapo<sup>1</sup>, E.S. Bala Lewar<sup>2</sup>

Program Studi Ilmu Keperawatan, STIKes Maranatha Kupang

antoniusrinovanchapo@maranatha-ntt.ac.id, eman.lewar@gmail.com

### ABSTRAK

Upah merupakan jasa atau pembayaran yang diberikan kepada karyawan yang telah bekerja. Upah akan mempengaruhi motivasi kerja. Namun berbeda halnya dengan karyawan sukarela yang ada di puskesmas sekabupaten sikka. Tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh upah terhadap motivasi kerja karyawan sukarela di puskesmas se-kabupaten Sikka. Metode penelitian ini merupakan penelitian cross-sectional dengan menggunakan teknik analisis SEM. Sampel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Maximum Likelihood (ML) dengan minimal 105. Hasil uji pengaruh didapatkan nilai estimate 0.479 yang berarti signifikan atau berpengaruh positif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan sukarela di Puskesmas se-kabupaten Sikka – Flores. Penelitian ini telah membuktikan bahwa motivasi kerja berhubungan erat dengan upah. Jika mengharapkan motivasi kerja akan meningkat maka harus meningkatkan upah dan sejalan dengan masalah tersebut maka angka motivasi kerjapun akan meningkat.

Kata Kunci: Upah, Motivasi Kerja, Karyawan sukarela

### PENDAHULUAN

Pelayanan Puskesmas pada khususnya di pulau Flores semakin ditingkatkan dengan peningkatan mutu pelayanan kesehatan. Selain peningkatan mutu pelayanan kesehatan, ketersediaan informasi Rumah sakit dan Puskesmas yang lengkap dan efektif. Keadaan sistem pelayanan Rumah sakit dan Puskesmas merupakan salah satu hal yang sangat penting demi peningkatan mutu pelayanan. Salah satu factor yang mempengaruhi mutu pelayanan adalah jumlah karyawan dalam hal ini seluruh pemberi layanan kesehatan. Namun sungguh menyedihkan karena 30% dari karyawan yang ada di Puskesmas adalah karyawan sukarela.

Tenaga sukarela yang dimaksud disini adalah seorang tenaga kesehatan yang menyumbangkan tenaga, waktu, pikiran dan bahkan dana pribadi untuk tugas pelayanan sesuai dengan profesi dan pendidikannya namun tidak mendapatkan upah. Karyawan sukarela biasanya tidak

menuntut masalah gaji atau upah seperti para tenaga kontrak dan PNS. Tetapi untuk kewajiban, kehadiran dan pelayanan hampir sama dengan tenaga kontrak dan PNS. Karyawan sukarela di beberapa Puskesmas di wilayah Sikka kurang mendapat perhatian dari pemerintahan daerah setempat. Sehingga, terjadinya penurunan motivasi dalam memberikan layanan kesehatan yang optimal.

Motivasi kerja menurut William J. Stanton dalam Mangkunegara 2005 mengemukakan "*A motive is a stimulated need which a goaloriented individual seeks to satisfy.*" (suatu motif adalah kebutuhan yang di stimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas).<sup>1</sup> Motivasi kerja menurut Henry Simamora, merupakan salah satu fungsi dari harapan individu bahwa apa yang diupayakan atau dikerjakan dapat menghasilkan imbalan atau upah.<sup>1</sup>

Upah merupakan alasan penting mengapa orang bekerja, mengembangkan

diri atau mengaktualisasikan dirinya.<sup>2</sup> Upah adalah pembayaran atas jasa atau pelayanan dari karyawan.<sup>3,4</sup> Defenisi lain tentang upah menurut A.A Anwar Mangkunegara (2011) adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai.<sup>5</sup>

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh upah terhadap motivasi kerja karyawan sukarela di Puskesmas.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *cross-sectional* melihat hubungan yang terjadi antara dua variabel. Analisis yang digunakan adalah analisis SEM.<sup>6</sup> Sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan sukarela yang bekerja di Puskesmas se-kabupaten Sikka. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan kriteria sampel Maksimum Likelihood (ML) dari jumlah populasi sebanyak 172 karyawan. Pada variabel endogen yaitu upah terdapat 4 indikator, sedangkan pada variabel eksogen yaitu motivasi kerja memiliki 9 indikator. Jadi jumlah indikator semua variabel adalah 13 indikator. Jumlah sampel yang sesuai adalah antara 100 – 200. Sedangkan untuk ukuran sampel minimum adalah sebanyak 5 estimasi parameter bila estimated parameternya berjumlah 21 maka jumlah sampel minimum adalah 105.

Data penelitian diambil dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun sendiri oleh peneliti. Kuesioner untuk menilai upah sebanyak empat pertanyaan yang meliputi: pertanyaan mengenai upah bulanan, upah lembur, kelayakan tunjangan, bonus atau insentif terhadap keberhasilan pekerjaan. Pengukuran kuesioner upah yang menggunakan skala likert yaitu: STS (1), TS (2), CS (3), S (4), SS (5). Hasil uji validitas didapatkan nilai 0.585-0.837 dan realibilitas 0.823. Kuesioner menilai motivasi kerja sebanyak sembilan

pertanyaan mengenai kelayakan upah yang diterima, kesempatan untuk maju dalam posisi saat ini, promosi jabatan dalam pekerjaan, pengakuan dalam karir yang dimiliki, aman dan nyaman dalam pekerjaan, tempat kerja yang bagus, legalitas profesi, perlakuan oleh karyawan lain dan pengakuan atas prestasi. Pengukuran menggunakan skala likert dengan: STS (1), TS (2), CS (3), S (2), SS (1). Hasil uji validitas didapatkan nilai 0.606-0.880 hasil uji reliabilitas 0.912. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur hubungan antara kedua variabel menggunakan chi-square. Sedangkan pengukuran indikator variabel menggunakan analisis SEM.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Profesi Karyawan Sukarela

Variabel	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Perawat	59	49.2
Bidan	38	31.7
Analisis	7	5.8
Apoteker	1	0.8
RM	1	0.8
Kesmas	5	4.2
MARS	3	2.5
Gizi	6	5.0
Total	120	100

Berdasarkan tabel 1 jumlah karyawan sukarela terbanyak berprofesi sebagai perawat sebanyak 59 orang (49.2%) dan tersedikit adalah apoteker serta RM sebanyak masing-masing 1 orang (0.8).

Tabel 2. Karakteristik Masa Kerja Karyawan Suka Rela

Variabel	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1-2 Tahun	88	73.3
3-4 Tahun	22	18.3
5-6 Tahun	79	7.5
7-8 Tahun	1	0.8
Total	120	100

Berdasarkan tabel 2 masa kerja karyawan sukarela terbanyak adalah 1-2 tahun dengan frekuensi 88 orang (73.3%) dan tersedikit 7-8 tahun 1 (0.8%).

Deskripsi jawaban Responden untuk upah dan motivasi menggunakan rentang skala mean ditunjukkan sebagai berikut:

- 1.0 - < 1.80 = Sangat tidak setuju
- 1.80 - < 2.60 = Tidak setuju
- 2.60 - < 3.40 = Cukup setuju
- 3.40 - < 4.20 = Setuju
- 4.20 - < 5.00 = Sangat setuju.

Tabel 3. Hasil Penilaian Rata-rata variabel upah (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	Mean
1	Anda puas dengan upah tetap yang anda terima setiap bulannya	3.93
2	Anda sering menerima upah ketika lembur saat bekerja	3.77
3	Instansi tempat anda bekerja selama ini telah memberikan tunjangan yang layak	3.96
4	Instansi tempat anda bekerja memberikan bonus atau insentif	4.03
<b>Rata-rata keseluruhan variabel upah</b>		3.92

Berdasarkan tabel 3 didapatkan hasil nilai rata-rata 3.92, hal ini berarti responden memberikan penilaian setuju.

Tabel 4. Hasil Penilaian Rata-rata Motivasi Kerja

	Pernyataan	Mean
1	Anda merasa layak atas upah yang anda terima	4.23
2	Anda merasa punya kesempatan untuk maju dalam posisi anda saat ini	4.11
3	Anda merasa anda akan mendapatkan promosi jabatan dalam pekerjaan	3.88

	anda saat ini	
4	Anda mendapatkan pengakuan dalam karir yang anda miliki	4.23
5	Anda merasa aman dan nyaman dalam pekerjaan anda saat ini	4.12
6	Anda memiliki tempat yang bagus	3.86
7	Legalitas anda dalam profesi anda dapat diakui oleh instansi pemerintahan saat ini	3.94
8	Anda mendapat perlakuan yang wajar dalam instansi tempat anda bekerja	3.42
9	Anda mendapat pengakuan atas prestasi anda	3.86
	Rata-rata Keseluruhan variabel motivasi kerja	3.96

Tabel 5. Pengaruh upah terhadap motivasi kerja karyawan sukarela

	estima te	S.E	C.R	P Ket
Y2 <- - - X	0.479	0.90	****	Signifikan

Berdasarkan tabel 5, upah (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y<sub>2</sub>). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,479 dengan nilai C.R. sebesar 5,310 dan diperoleh probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan sebesar 0,05.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah berpengaruh secara langsung pada motivasi kerja sebesar 0,479, yang berarti setiap ada kenaikan upah maka

akan menaikkan motivasi kerja sebesar 0,479. Jadi hipotesis kedua yang berbunyi: "Upah berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan sukarela di Puskesmas se-kabupaten Sikka – Flores" adalah terbukti.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Hasibuan mengemukakan bahwa ada Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berproduktivitas di atas produktivitas standar.<sup>7</sup> Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Dan Hasibuan yang mengemukakan bahwa motivasi langsung adalah motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya.<sup>7</sup> Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, THR, bonus, bintang jasa dan lainnya. Sesuai dengan Teori motivasi Frederick Winslow Taylor dalam Amirullah 2010 dinamakan teori motivasi klasik, Frederick Winslow memandang bahwa memotivasi para karyawan hanya dari sudut pemenuhan kebutuhan biologis saja. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan, baik uang ataupun barang, sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikannya.<sup>8</sup> Frederick Winslow menyatakan bahwa: "Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja bilamana ia giat, bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya, manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem intensif untuk memotivasi para pekerja, semakin banyak mereka berproduksi semakin besar penghasilan mereka".<sup>8</sup>

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya dapat ditarik

kesimpulan guna menjawab rumusan masalah. Hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Hal ini dapat dilihat pada hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Pada pengujian hipotesis tersebut ditemukan bahwa upah berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan sukarela di Puskesmas se-kabupaten Sikka – Flores.

## IMPLIKASI MANAJEMEN

Implikasi dari hasil penelitian mencakup dua hal, yaitu implikasi teoritis dan praktis. Implikasi teoritis berhubungan dengan pengaruh upah terhadap motivasi kerja pada karyawan sukarela di puskesmas se-kabupaten Sikka. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan upah mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sukarela. Implikasi teoritis penelitian ini berkaitan dengan teori upah terhadap motivasi kerja karyawan sukarela yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Implikasi yang Berkenaan dengan Upah

Penelitian ini telah membuktikan bahwa upah dapat mempengaruhi motivasi kerja berhubungan dengan beberapa faktor internal dan eksternal. Peningkatan upah akan sebanding dengan peningkatan faktor-faktor yang berkaitan. Faktor yang berhubungan dengan upah dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.

### 2. Implikasi yang Berkenaan dengan Motivasi Kerja

Penelitian ini telah membuktikan bahwa motivasi kerja berhubungan erat dengan upah. Jika mengharapkan motivasi kerja akan meningkat maka harus meningkatkan upah dan sejalan dengan masalah tersebut maka angka motivasi kerjanya akan meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Simamora H. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN; 1997.

2. Rachmawati I. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Yogyakarta; 2007.
3. Mulyadi. Sistem Akuntansi. Jakarta: Salemba Medika; 2007.
4. R. Veithzal & Mulyadi D. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada; 2009.
5. Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset; 2011.
6. A. T. Ferdinand. Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2000.
7. MSP. Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara; 2008.
8. Aminullah. Manajemen dan Motivasi. Jakarta: PUSDIKLAT Tenaga Teknis Keagamaan Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama; 2010.