

PENGARUH IMBALAN INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA KENDARI

Siti Umrana ¹

¹Akademi Keperawatan PPNI Kendari

¹sitiumrana82@gmail.com

ABSTRAK

Faktor utama ketidakpuasan kerja perawat adalah sistem imbalan yang tidak sesuai dengan harapan perawat. Imbalan merupakan pemberian kepada perawat sebagai balas jasa atas prestasinya kepada rumah sakit dalam melaksanakan pekerjaan. Imbalan biasanya diberikan dalam bentuk gaji, upah, tunjangan, bonus, insentif, dan lain-lain. Besarnya imbalan telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga perawat secara pasti mengetahui besarnya balas jasa / imbalan yang akan diterima oleh perawat tersebut. Besarnya imbalan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh perawat beserta keluarganya. Jika balas jasa yang diterima perawat semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, kepuasan kerja juga semakin baik. Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh imbalan ekstrinsik dan intrinsik terhadap kepuasan kerja perawat. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional study*. Penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal 03 Maret s/d 02 April 2016 pada 64 orang perawat PNS yang ada di ruang rawat inap RSUD Kota Kendari dengan metode *total sampling*. Analisa data menggunakan *Chi square* dengan *Fisher`s Exact Test* sebagai uji alternatif, uji multivariat menggunakan analisis *Logistik Regresi*. Hasil penelitian didapatkan adanya hubungan antara tanggung jawab ($\phi= 0,782$), prestasi ($\phi= 0, 741$), hasil kerja ($\phi= 0, 742$), insentif ($\phi= 0, 861$), promosi ($\phi= 0, 739$), dan penghargaan ($\phi= 0,855$) dengan kepuasan kerja perawat. Hasil uji regresi logistik menunjukkan variable yang paling berhubungan adalah insentif ($B = 0,275$).

Kata kunci : Imbalan intrinsik dan ekstrinsik, kepuasan kerja perawat

ABSTRACT

The main factor nurse job dissatisfaction is the reward system that is not in accordance with the expectations of nurses. Rewards are giving to nurses as a reward for his achievements to the hospital in carrying out the work. Rewards are usually given in the form of salaries, wages, allowances, bonuses, incentives, and others. The amount of remuneration has been determined and known in advance, so that nurses must know the amount of remuneration / remuneration to be received by the nurse. The amount of remuneration reflects the status, recognition, and the degree of fulfillment enjoyed by nurses and their families. If compensations to nurse the greater meaning the higher the position, the better status, job satisfaction is also getting better. This study aimed to analyze the effect of extrinsic and intrinsic rewards of the job satisfaction of nurses. This type of research is descriptive analytic research with cross sectional study. This research was held from March 3 s / d April 2, 2016 at 64 PNS nurses in inpatient hospitals Kendari with total sampling method. Data were analyzed using Chi-square with Fisher`s Exact Test as an alternative test, multivariate analysis using Logistic regression analysis. The result showed the relationship between the responsibilities ($\phi = 0.782$), achievement ($\phi = 0, 741$), work ($\phi = 0, 742$), incentives ($\phi = 0, 861$), promotion ($\phi = 0, 739$) and awards ($\phi = 0.855$) and job satisfaction of nurses. The results of logistic regression showed that the most related variable is an incentive ($B = 0.275$).

Keywords : Intrinsic And Extrinsic Rewards, Job Satisfaction Of Nurse

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya manusia di rumah sakit adalah perawat dengan pelayanan keperawatannya. Pelayanan perawat di rumah sakit merupakan salah satu faktor penentu citra dan mutu rumah sakit. Kualitas pelayanan perawat harus terus ditingkatkan sehingga upaya pelayanan kesehatan dapat mencapai hasil yang optimal. Pelayanan perawat dilaksanakan selama 24 jam secara berkesinambungan. Pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan suatu faktor penentu bagi mutu pelayanan dan citra rumah sakit di mata masyarakat.

Pelaksanaan pelayanan perawatan di rumah sakit dipengaruhi oleh motivasi setiap perawat itu sendiri, dengan motivasi yang baik perawat diharapkan akan meningkatkan kinerjanya dalam memberikan asuhan keperawatan juga semakin baik. Motivasi timbul karena dorongan dari dalam diri sendiri maupun dari luar diri menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan kegiatan tertentu¹

Bekerja disamping sebagai media untuk mendapatkan penghasilan guna pemenuhan kebutuhan hidup, juga merupakan sarana atau aktifitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Perawat akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya mendukung, sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak mendukung, perawat akan merasa tidak puas².

Setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan apabila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya. Imbalan yang diterima bila dipersepsikan adil sesuai dengan harapan, tingkat penggajian, dan ketrampilan karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja³.

Faktor utama ketidakpuasan kerja perawat adalah sistem imbalan yang tidak sesuai dengan harapan perawat. Imbalan merupakan pemberian kepada perawat sebagai balas jasa atas prestasinya kepada rumah sakit dalam melaksanakan pekerjaan. Imbalan biasanya diberikan dalam bentuk gaji, upah, tunjangan, bonus, insentif, dan lain-lain. Besarnya imbalan telah ditentukan dan diketahui

sebelumnya, sehingga perawat secara pasti mengetahui besarnya balas jasa / imbalan yang akan diterima oleh perawat tersebut. Besarnya imbalan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh perawat beserta keluarganya. Jika balas jasa yang diterima perawat semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, kepuasan kerja juga semakin baik

RSUD Kota Kendari adalah salah satu rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan di Kota Kendari. Jumlah kunjungan penderita atau pasien rawat inap selama tahun 2014 sebanyak 10.506 orang. Jumlah kunjungan penderita atau pasien rawat inap selama tahun 2015 sebanyak 7417 orang. RSUD Kota Kendari memiliki 191 orang perawat dengan berpendidikan Ners sebanyak 21 orang, Sarjana Keperawatan sebanyak 26 orang, D3 Keperawatan sebanyak 132 orang, dan SPK sebanyak 12 orang. Perawat yang bekerja di ruang rawat inap sebanyak 134 orang, dimana yang berstatus PNS sebanyak 64 orang dan non PNS sebanyak 70 orang.

Hasil wawancara peneliti dengan beberapa perawat pada saat survey awal di RSUD Kota Kendari diketahui perawat kurang puas pada pekerjaannya karena prestasi perawat dalam melaksanakan tugas kurang mendapat imbalan sesuai dengan beban tugas mereka. Sistem imbalan mencakup gaji, tunjangan, bonus - bonus, dan berbagai fasilitas lain yang diberikan kepada perawat sebagai imbalan dari pekerjaannya. Perawat akan merasa puas terhadap pekerjaannya bila rumah sakit menyediakan sistem imbalan. Pemberian sistem imbalan akan membuat perawat merasa kontribusinya dihargai rumah sakit. Sehingga dengan adanya sistem imbalan ini, perawat akan merasa lebih nyaman dalam bekerja dan menyukai pekerjaannya. Selain itu, pemberian sistem imbalan akan mendorong perawat untuk memberikan hasil kerja terbaiknya kepada rumah sakit.

Berdasarkan pembahasan mengenai pentingnya imbalan untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat di rumah sakit yang berdampak pada kinerja perawat maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh imbalan ekstrinsik dan intrinsik terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Kota Kendari.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian *deskriptif analitik* dengan menggunakan pendekatan

cross sectional ⁴ untuk mengkaji dinamika korelasi atau asosiasi variabel independen (kepuasan kerja perawat) dengan variabel dependen (imbangan ekstrinsik dan intrinsik) pada saat yang bersamaan atau *point time approach*. Sampel dalam penelitian

ini adalah perawat PNS yang ada di ruang rawat inap RSUD Kota Kendari dimana jumlah sampelnya adalah 64 orang (*total sampling*).

HASIL

Tabel 1. Hubungan Tanggung Jawab dengan kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari tahun 2016

Tanggung Jawab	Kepuasan Kerja Perawat				Total		P _{Value}	phi
	Puas		Kurang Puas		n	%		
	n	%	n	%				
Baik	41	93,2	3	6,8	44	100	3,841	0,782
Kurang	3	15,0	17	85,0	20	100	39,119	
Total	44	68,8	20	31,3	64	100	0,000	

Sumber : Data primer 2016

Tabel 2. Hubungan Prestasi dengan kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari tahun 2016

Prestasi	Kepuasan Kerja Perawat				Total		P _{value}	phi
	Puas		Kurang Puas		n	%		
	n	%	n	%				
Baik	43	87,8	6	12,2	49	100	0,000	0,741
Kurang	1	6,7	14	93,3	15	100		
Total	44	68,8	20	31,3	64	100		

Sumber : Data primer 2016

Tabel 3. Hubungan Hasil Kerja dengan kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari tahun 2016

Hasil Kerja	Kepuasan Kerja Perawat				Total		P _{Value}	phi
	Puas		Kurang Puas		n	%		
	n	%	n	%				
Baik	41	91,1	4	8,9	45	100	0,000	0,742
Kurang	3	15,8	16	84,2	19	100		
Total	44	68,8	20	31,3	64	100		

Sumber : Data primer 2016

Tabel 4. Hubungan Insentif dengan kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari tahun 2016

Insentif	Kepuasan Kerja Perawat				Total		P _{Value}	phi
	Puas		Kurang Puas		n	%		
	n	%	n	%				
Cukup	41	97,6	1	2,4	42	100	0,000	0,861
Kurang	3	13,6	19	86,4	22	100		
Total	44	68,8	20	31,3	64	100		

Sumber : Data primer 2016

Tabel 5. Hubungan Promosi dengan kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari tahun 2016

Promosi	Kepuasan Kerja Perawat				Total		P _{Value}	phi
	Puas		Kurang Puas		n	%		
	n	%	n	%				
Baik	42	89,4	5	10,6	47	100	0,000	0,739
Kurang	2	11,8	15	88,2	17	100		
Total	44	68,8	20	31,3	64	100		

Sumber : Data primer 2016

Tabel 6. Hubungan Penghargaan dengan kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari tahun 2016

Penghargaan	Kepuasan Kerja Perawat				Total		P _{Value}	phi
	Puas		Kurang Puas		n	%		
	n	%	n	%				
Baik	42	95,5	2	4,5	44	100	0,000	0,855
Kurang	2	10,0	18	90,0	20	100		
Total	44	68,8	20	31,3	64	100		

Sumber : Data primer 2016

DISKUSI

Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Tanggung jawab merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan, perwujudan kesadaran perawat akan kewajibannya dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya.

Pada hasil penelitian terlihat bahwa dari 64 responden yang memiliki tanggung jawab baik sebanyak 44 responden, 41 (93,2%) responden diantaranya memiliki kepuasan kerja kategori puas sedangkan dari 20 responden yang memiliki tanggung jawab kurang, terdapat 3 (15%) responden yang

memiliki kepuasan kerja kategori puas. Hal ini disebabkan karena 44 responden tersebut memiliki tanggung jawab yang baik dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang perawat. Keadaan ini menunjukkan bahwa tanggung jawab tersebut merupakan kewajiban yang harus dijalankan dalam melaksanakan tugasnya tepat waktu dan sesuai dengan harapan, sehingga secara tidak langsung memberikan kontribusi terhadap kinerjanya.

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan secara parsial tanggung jawab berpengaruh positif dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari. Artinya

bahwa jika tanggung jawab perawat baik maka akan berdampak positif pada kepuasan kerja perawat dalam menjalankan kewajiban dan tugasnya sebagai seorang perawat.

Berkaitan dengan hasil penelitian tersebut, peneliti memberikan asumsi bahwa dalam hal tanggung jawab 44 responden yang berkategori baik disebabkan karena latar belakang status Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hal ini didasarkan pada faktor yang mempengaruhi tanggung jawab seseorang salah satunya adalah status pekerjaannya, dimana berstatus PNS akan mempengaruhi tanggung jawabnya dalam bekerja dimana mendapat gaji dari pemerintah.

Hal ini sejalan dengan penelitian lainnya⁵ yang meneliti tentang hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat, bahwa ada hubungan antara rasa bertanggung jawab dan otonomi pribadi dengan kepuasan kerja dengan nilai $p < 0,001$. Hasil penelitian yang sama⁶ juga mengungkapkan bahwa ada tiga indikator motivasi intrinsik yang berpengaruh terhadap kinerja perawat perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan adalah tanggung jawab, peluang untuk maju dan kepuasan kerja.

Pengaruh Prestasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Prestasi atau prestasi kerja sesungguhnya adalah apa yang dicapai oleh seseorang. Penilaian prestasi kerja harus mengidentifikasi prestasi kerja yang berhubungan dengan kriteria yang telah ditetapkan, mengukurnya dan memberi timbal balik pada karyawan dan departemen personalia ataupun SDM.

Sistem penilaian prestasi kerja semata - mata hanya berdasarkan Daftar Penilaian Pekerjaan (DP3) bagi PNS dan bagi non PNS hanya berdasarkan kuantitas kerja bukan berdasarkan indikator kinerja yang telah ditetapkan oleh manajemen termasuk pimpinan Rumah Sakit. Sehingga perawat menyatakan bahwa sistem penilaian prestasi tidak memberikan kontribusi terhadap kepuasan mereka, karena sebagian besar menganggap bahwa prestasi kerja yang ditunjukkan juga tidak memberikan perubahan bagi keberlangsungan kehidupan mereka maupun perubahan karir mereka.

Berkaitan dengan hasil penelitian tersebut, peneliti memberikan asumsi bahwa responden yang memiliki prestasi kurang sehingga dengan dasar tanggung jawab kurang dalam menunaikan tugas dan kewajibannya tersebut memberikan prestasi yang

kurang bagi perawat untuk perubahan karir mereka. Tampak bahwa hasil yang diperoleh pada variabel tanggung jawab tidak sejalan dengan hasil yang diperoleh pada variabel prestasi, hal ini berarti bahwa tidak ada korelasi antara tanggung jawab dan prestasi. Artinya responden yang memiliki tanggung jawab yang kurang cenderung memiliki prestasi yang kurang.

Terdapat sepuluh faktor penilaian terkait dengan dimensi prestasi kerja yaitu : *knowledge* (pengetahuan), *communication* (komunikasi), *judgment* (keputusan), *managerial skill* (keterampilan manajerial), *quality performance* (kualitas prestasi kerja), *team work* (kerja sama), *interpersonal skill* (keterampilan hubungan antar karyawan), *initiative* (inisiatif), *creativity* (kreatifitas), *problem solving* (pemecahan masalah)⁷.

Prestasi kerja sebagai hasil kerja (output) yang berasal dari adanya perilaku kerja serta lingkungan kerja tertentu yang kondusif. dalam menentukan faktor penilaian individu, maka lingkungan kerja sebagai kesempatan untuk berprestasi yang dapat dipengaruhi oleh adanya peralatan kerja, bahan, lingkungan fiskal kerja, perilaku kerja pegawai yang lain, pola kepemimpinan, kebijakan organisasi, informasi serta penghasilan secara keseluruhan akan dianggap konstan karena bersifat pemberian, berasal dari luar diri dan bukan merupakan perilaku. Selain itu faktor ketenangan dan kegairahan bagi seorang karyawan juga merupakan faktor yang akan meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Disebutkan pula bahwa kondisi kerja tersebut termasuk penghargaan internal yaitu pencapaian prestasi dan tantangan dalam pekerjaan. Hal ini tidak sejalan pada penelitian yang lain⁸ menemukan bahwa ada dua indikator motivasi intrinsik yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu prestasi dan pengembangan. Hasil penelitian lainnya pula⁹ menyatakan bahwa hanya satu indikator motivasi intrinsik yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat yaitu prestasi.

Pengaruh Hasil Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Hasil kerja dapat diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas / pekerjaan. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan secara parsial hasil kerja berpengaruh positif dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari. Artinya bahwa jika hasil kerja baik maka akan berdampak positif pada

kepuasan kerja perawat dalam menjalankan kewajiban dan tugasnya sebagai seorang perawat. Berkaitan dengan hasil penelitian tersebut, peneliti memberikan asumsi bahwa dalam hal hasil kerja 45 responden yang memiliki hasil kerja baik sehingga dengan dasar kinerja yang baik dalam melakukan tugas dan kewajibannya tersebut mampu memberikan penilaian yang baik bagi perawat sehingga mendapatkan apresiasi dari pimpinan, sehingga secara tidak langsung memberikan kontribusi terhadap kinerjanya. Tampak bahwa hasil yang diperoleh pada variabel hasil kerja sejalan dengan hasil yang diperoleh pada variabel prestasi, hal ini berarti bahwa ada korelasi antara hasil kerja dan prestasi. Artinya responden yang memiliki prestasi yang baik cenderung memiliki hasil kerja yang baik.

Pada penelitian sebelumnya menunjukkan motivasi ekstrinsik dengan indikator (gaji, keamanan dan keselamatan kerja, hasil kerja, hubungan kerja, prosedur kerja perusahaan dan status) berpengaruh ($p < 0,05$) terhadap kinerja perawat pelaksana, artinya semakin baik motivasi ekstrinsik perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien maka semakin meningkat kinerjanya⁶.

Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Insentif dapat diartikan sebagai suatu sarana memotivasi berupa materi yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya¹⁰. Pada dasarnya prinsip pemberian insentif selalu dihubungkan dengan balas jasa atas kinerja ekstra karyawan / pegawai yang melebihi standar yang telah ditetapkan dan untuk hal tersebut diberikan penghargaan dalam bentuk tambahan pendapatan. Pembayaran insentif yaitu imbalan yang diterima oleh perawat, yang mana besarnya disesuaikan dengan tingkat pendapatan rumah sakit.

Berkaitan dengan hasil penelitian tersebut, peneliti memberikan asumsi bahwa dalam hal insentif 42 responden yang memiliki insentif cukup sehingga dengan dasar kinerja atau hasil kerja yang baik dalam melakukan tugas dan kewajibannya tersebut mampu memberikan insentif yang cukup bagi perawat sehingga mendapat penghargaan dalam bentuk tambahan pendapatan. Dengan demikian tampak bahwa hasil yang diperoleh pada variabel insentif sejalan dengan hasil yang diperoleh pada variabel hasil kerja, hal ini berarti bahwa ada korelasi antara

hasil kerja dan insentif. Artinya responden yang memiliki hasil kerja yang baik cenderung memiliki insentif yang cukup.

Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Amrullah yang menemukan bahwa pemberian insentif berhubungan secara bermakna dengan kepuasan kerja petugas puskesmas dengan nilai chi square 7,181 dan nilai $p > 0,007$. Imbalan merupakan pelaksanaan yang diberikan oleh manager dan hasil yang diperoleh, pekerja mendapat upah dan gaji. Sementara itu untuk meningkatkan kinerja, manager menyediakan insentif bagi pekerja yang dapat memberikan prestasi kerja melebihi standar kinerja yang dihadapkan oleh organisasi¹¹.

Pemberian insentif ini sebagai penyeimbang pendapatan yang diperoleh tenaga perawat yang berstatus non PNS yang mendapatkan gaji pokok yang masih sangat dibawa UMP. Pemberian imbalan financial di luar gaji pokok, akan lebih memotivasi karyawan untuk memperlihatkan kinerja yang memuaskan. Sebaliknya jika sebuah perusahaan mampu memperhatikan hak-hak financial pegawainya hal ini juga akan lebih mendorong kemajuan perusahaan tersebut.

Pengaruh Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Promosi berarti kemajuan, maju ke depan, pemberian status dan penghargaan yang lebih tinggi. Promosi adalah suatu kenaikan jabatan yang dialami oleh seorang pegawai disertai dengan kekuasaan yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang lebih besar pula. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan secara parsial promosi berpengaruh positif dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari. Artinya bahwa jika promosi baik maka akan berdampak positif pada kepuasan kerja perawat dalam menjalankan kewajiban dan tugasnya sebagai seorang perawat.

Keadaan ini dapat diterima karena promosi yang dilakukan oleh pimpinan menurut pandangan pegawai tersebut dapat memberikan kontribusi terhadap perubahan dan pengembangan karir sebagai bentuk apresiasi dari pimpinan. Usaha untuk membuat para karyawan betah bekerja demi kepentingan organisasi selain memberikan insentif sesuai kebutuhan masing-masing juga perlu kondisi kerja yang lebih manusiawi seperti fasilitas kesehatan, rekreasi, kesempatan mengambil cuti, kemungkinan memperoleh promosi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lainnya¹³, yang menyatakan bahwa promosi terhadap pengembangan karir petugas menunjukkan peran yang besar terhadap upaya peningkatan kinerja mereka. Gibson juga mengatakan bahwa kesempatan promosi yaitu tersedianya kesempatan untuk maju merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Hasil penelitian lainnya menyimpulkan imbalan interpersonal, dan promosi terhadap prestasi kerja karyawan yang menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel imbalan finansial (promosi) dengan prestasi kerja⁹.

Pengaruh Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Penghargaan adalah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keulungan dibidang tertentu. Penghargaan berarti semua bentuk penggajian atau atau ganjaran kepada pegawai dan timbul karena kepegawaian mereka, dapat berupa pembayaran uang secara langsung (upah, gaji, insentif, bonus) dan dapat pula berbentuk pembayaran tidak langsung (asuransi, liburan atas biaya perusahaan) dan dapat pula berupa ganjaran bukan uang (jam kerja, kantor yang bergengsi, pekerjaan yang lebih menantang).

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan secara parsial penghargaan berpengaruh positif dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari. Artinya bahwa jika penghargaan baik maka akan berdampak positif pada kepuasan kerja perawat dalam menjalankan kewajiban dan tugasnya sebagai seorang perawat.

Selain itu faktor ketenangan dan kegairahan bagi seorang karyawan juga merupakan faktor yang akan meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Disebutkan pula bahwa kondisi kerja tersebut termasuk penghargaan internal yaitu pencapaian prestasi dan tantangan dalam pekerjaan, dan penghargaan eksternal yaitu gaji dan kenyamanan serta penghargaan masa depan yaitu kesempatan promosi. Mottaz dalam Mustar menemukan bahwa penghargaan intrinsik mempunyai hubungan yang lebih besar pada kepuasan kerja, daripada penghargaan ekstrinsik.

Pengaruh Imbalan Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Hasil analisis secara simultan menunjukkan nilai F hitung 108,228 dan nilai Sig (p Value) = 0,000 (nilai p < 0,05), hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak

dan Ha diterima, artinya secara simultan tanggung jawab, hasil kerja, insentif, promosi, dan penghargaan berpengaruh positif dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari. Artinya semakin baik tanggung jawab, hasil kerja, insentif, promosi, dan penghargaan yang dimiliki seseorang maka akan menghasilkan kepuasan kerja, begitupun sebaliknya semakin buruk tanggung jawab, hasil kerja, insentif, promosi, dan penghargaan yang dimiliki seseorang maka akan menghasilkan kepuasan kerja dengan kurang puas. Sedangkan prestasi secara simultan tidak berpengaruh dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari dikarenakan prestasi merupakan motivasi intrinsik yang timbul dari dalam diri perawat itu sendiri sedangkan untuk menunjang prestasi ini seorang perawat memerlukan kemampuan sebagai pedoman penilaian terhadap kinerjanya, sehingga motivasi perawat sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja perawat.

Berdasarkan model akhir regresi logistic terlihat bahwa variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari adalah variabel tanggung jawab, hasil kerja, insentif, promosi, dan penghargaan. Analisis multivariat kepuasan kerja diperoleh bahwa dari hasil uji regresi logistic dimana dari enam variabel independen variabel tanggung jawab, insentif dan penghargaan memiliki nilai p 0,000. Karena nilai p < 0,05 hal ini berarti bahwa variabel tanggung jawab, insentif dan penghargaan merupakan variabel yang paling berhubungan dibandingkan ke tiga variabel yang lain. Dimana insentif merupakan variabel yang paling dominan dan berpengaruh 0,275 kali terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan teori bahwa gaji berfungsi sebagai faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Gaji dan insentif yang lebih baik (sesuai) akan menciptakan kepuasan pada karyawan dan akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, untuk memperoleh gaji dan insentif yang lebih sesuai, karyawan akan berusaha bekerja lebih baik¹³.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang juga mengatakan bahwa kompensasi dalam hal ini gaji berpengaruh 2,9 kali lipat dibandingkan dengan variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pandangan lain menyatakan bahwa kenaikan imbalan atau gaji secara otomatis akan dibarengi dengan kenaikan produktivitas. Ada beberapa faktor yang perlu

diperhatikan dalam penetapan besar kecilnya gaji, yaitu dengan mempertimbangkan pendidikan, pengalaman, tanggungan keluarga, kemampuan perusahaan, keadaan ekonomi / biaya hidup, dan kondisi-kondisi pekerjaan¹⁴.

SIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh tanggung jawab, hasil kerja, insentif, promosi, penghargaan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari. Faktor insentif adalah yang paling dominan dalam kepuasan kerja perawat di Rumah sakit Umum Daerah Kota Kendari (Beta = 0,275).

SARAN

Disarankan faktor - faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat (tanggung jawab, prestasi, hasil kerja, insentif, promosi, dan penghargaan) terus diperbaiki dan ditingkatkan, sehingga pengambil keputusan dalam menentukan kebijakan terhadap kepuasan kerja perawat, dapat melihat faktor yang paling dominan dan mempertimbangkan yang kurang dominan serta dilakukan peningkatan terhadap indikator - indikatornya mulai dari penetapan besarnya sampai pada tata cara pemberiannya, sehingga jumlah perawat yang menyatakan insentif tidak sesuai dengan hasil kerjanya dapat diminimalisir.

DAFTAR PUSTAKA

1. Winardi, F. 2006. *Administrasi Gaji & Upah*. Pustaka widyatama:
2. Mangkunegara AP. (2009). *Evaluasi Kepuasan SDM*. Refika Aditama. Bandung
3. Gartinah.dkk, 2004. *Keperawatan & Praktek Keperawatan*. Dewan Pimpinan Pusat PPNI, Jakarta.
4. Notoatmodjo, Soekidjo. 2002. *Metode Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta:
5. Mahmudi. (2005). *Manajemen Kepuasan Sektor Publik*. Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta.
6. Juliani. 2007. *Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD dr. Pirngadi Medan*. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan
7. Mathis Robert L, Jackson John H. 2001. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Salemba Jakarta
8. Naswati. 2001. *Hubungan Perilaku Pemimpin, Komitmen Organisasi dan Motivasi Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kendari Sulawesi Tenggara*. Tesis Program Pasca Sarjana UGM 10Gorda.
9. Nurhayani, S. 2002. *Analisis Faktor-Faktor Motivasi Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Bantul*. Karya Tulis Ilmiah Prodi Ilmu Keperawatan FK UGM Yogyakarta
10. Gorda. 2004. *Pengaruh Imbalan Terhadap Kinerja Fakultas Manajemen Dan Keuangan*. Universitas Diponegoro Semarang
11. Wibowo. (2011). *Manajemen Kepuasan*. Rajagrafindo Persada, Jakarta
12. Kristiani Dan Mukhlis. 2006. *Hubungan Faktor - Faktor Individu Dan Organisasi Dengan Kinerja Petugas Vaksinasi Di Kabupaten Aceh Timur*. Working Paper Series No 1 April 2006 UGM Yogyakarta
13. Sunarto. 2004. *Manajemen Reward*. Yogyakarta : UST Press Yogyakarta.
14. Muhammad Amrullah. 2008. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Penghargaan, dan Suasana Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas di Kabupaten Bulukumba*. Tesis tak diterbitkan. FKM Unhas