

SKRIPSI

**HUBUNGAN *SYSTEM REWARD* DENGAN KEPUASAN KERJA
PERAWAT DI RSUD SIJUNJUNG KABUPATEN SIJUNJUNG
TAHUN 2018**

Penelitian Manajemen Keperawatan



Oleh:

GUSTRI NINGSIH
14103084105013

**PROGRAM STUDI SARJANA KEPERAWATAN
STIKES PERINTIS PADANG
T.A 2017/2018**

**HUBUNGAN *SYSTEM REWARD* DENGAN KEPUASAN
KERJA PERAWAT DI RSUD SIJUNJUNG
KABUPATEN SIJUNJUNG
TAHUN 2018**

Penelitian Manajemen Keperawatan

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Keperawatan Program Studi Sarjana Keperawatan
STIKes Perintis Padang*



**GUSTRI NINGSIH
14103084105013**

**PROGRAM STUDI SARJANA KEPERAWATAN
STIKES PERINTIS PADANG
T.A 2017/2018**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Gustri Ningsih

Nim : 14103084105013

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi seberat-beratnya atas perbuatan tidak terpuji tersebut.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa ada paksaan sama sekali.

Bukittinggi, 18 Juli 2018

Yang membuat pernyataan,

A green postage stamp with a value of 6000 Rupiah. The stamp features a floral design and the text 'KEMENTERIAN PERKURANGAN RI' and '6000'. A blue ink signature is written over the stamp.

Gustri Ningsih

Halaman Persetujuan

**HUBUNGAN *SYSTEM REWARD* DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT
DI RSUD SIJUNJUNG KABUPATEN SIJUNJUNG
TAHUN 2018**

OLEH :

GUSTRI NINGSIH
13103084105013

Skripsi penelitian ini telah disetujui dan diseminarkan

Bukittinggi, 18 Juli 2018

Dosen Pembimbing

Pembimbing I

Ns. Vera Sesiandy, M. Kep
NIK: 1440102110909052

Pembimbing II

Drs. Nofriadi, MM
NIK: 1440118116390003

Diketahui

~~Ketua~~ ~~PPHC~~ STIKes Perintis Padang



Ns. Ida Sufyati, M. Kep
NIK: 1440130047501027

Halaman Pengesahan

**HUBUNGAN SYSTEM REWARD DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT
DI RSUD SIJUNJUNG KABUPATEN SIJUNJUNG
TAHUN 2018**

skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Sidang Tim penguji

Pada

Hari/Tanggal : Rabu, 18 Juli 2018

Pukul : 08.00 WIB

Oleh

Gustri Ningsih

NIM: 14103084105013

Dan yang bersangkutan dinyatakan

LULUS

Tim Penguji :

Penguji I: Ns. Mera Delima, M. Kep.....

Penguji II: Ns. Vera Sesrianty, M. Kep.....

Mengetahui,

Ketua PSK Perintis Padang



Reza Surjan, M.Kep

NIK: 1420130047501027

Program Study Sarjana Kepeawatan Stikes Perintis Padang

Skripsi, Juli 2018

Gustri Ningsih

Nim: 14103084105013

Hubungan *System Reward* Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rsud Sijunjung Kabupaten Sijunjung Tahun 2018

Xii + Bab + 66 Halaman + 5 Tabel + 2 Skema + 11 Lampiran.

ABSTRAK

Sistem reward berperan penting bagi organisasi dalam hal menarik dan mempertahankan perawat yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi serta *reward* yang diterima perawat akan membuat mereka merasa dihargai oleh rumah sakit sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *system reward* dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Sijunjung. Penelitian ini menggunakan metode *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 115 perawat yang terdiri dari 9 ruangan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *random sampling*. Sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 53 responden. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan uji *chi-square*. Hasil data menunjukkan bahwa pemberian *reward* pada perawat di RSUD Sijunjung dalam kategori baik ditunjukkan dengan hasil presentase (56,6%) sebanyak 30 responden. Hasil data untuk kepuasan kerja perawat dalam kategori puas dengan hasil presentase (66,0%) sebanyak 35 responden dengan nilai *p value* = 0,001. Terdapat hubungan yang signifikan antara *system reward* dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Sijunjung. Untuk itu disarankan supaya Rumah sakit bisa memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang *reward* yang hendak diberikan dan bagaimana *reward* tersebut dapat diterima sehingga perawat bisa merasa puas dengan hasil pekerjaannya.

Kata kunci : *System Reward*, Kepuasan Kerja
Sumber Literatur : 26 (2007 - 2017)

Program Of Nursing Study

Perintis School Of Health Science Padang

Undergraduate Thesis, July 2018

Gustri Ningsih

Nim: 14103084105013

*Reward System Relationship With Job Satisfaction In The Sijunjung Hospital
2018*

Viii + VI Chapter + 66 Page + 2 Schemes + 5 Table + 11 Attachments.

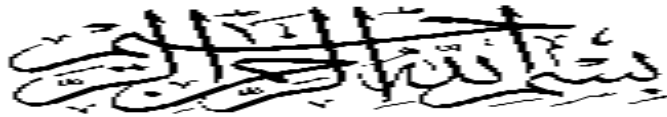
ABSTRACT

Reward system plays an important role for the organization in terms of attracting and maintaining qualified nurses to achieve better performance and rewards received by nurses will make them feel valued by the hospital so that the impact on increasing job satisfaction nurse. This research use cross sectional method. The population in this study were 115 nurses consisting of 9 rooms. Sampling in this study using random sampling. So that obtained the number of samples as much as 53 respondents. The research instrument used questionnaire. Data analysis used in this research is univariate and bivariate analysis by using chi-square test. Result of data indicate that giving of reward to nurse in Sijunjung hospital in good category is indicated with result of percentage (56,6%) counted 30 respondents. Results of data for nurse job satisfaction in the category satisfied with the results of percentage (66.0%) as many as 35 respondents with value p value = 0.001. There is a significant relationship between reward system with nurse work satisfaction in Sijunjung hospital. For that it is suggested that the hospital can provide a more in-depth understanding of the rewards that will be given and how the reward is acceptable so that the nurse can feel satisfied with the results of his work.

Keywords : *Reward System, Job Satisfaction*

Reading List : *26 (2007-2017)*

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena atas berkah dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Hubungan System Reward Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Sijunjung Kabupaten Sijunjung Tahun 2018**”. Dalam penyusunan skripsi, penulis banyak mendapat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, maka dari itu pada kesempatan ini perkenankan peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Yendrizal Jafri, S.Kp, M.Biomed, selaku Ketua STIKes Perintis Padang
2. Ibu Ns. Ida Suryati, M.Kep, selaku Ketua Prodi Ilmu Keperawatan STIKes Perintis Padang.
3. Ibu Ns. Vera Sesrianty, M.Kep, selaku pembimbing I yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Nofriadi, MM, selaku pembimbing II yang dengan sangat sabar dan bijak telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan ibu staf pengajar Prodi Ilmu Keperawatan STIKes Perintis Padang.

6. Direktur RSUD Kabupaten Sijunjung yang telah memberikan izin peneliti untuk mencari data dalam penyusunan skripsi ini.
7. Teristimewa Ayah Kamiruddin, Ibunda Rosmatri, Kakak dan Adik yang terlalu banyak memberikan bantuan baik moril maupun materi dan dorongan semangat serta penuh kasih sayang yang tulus dalam mencapai cita – cita.
8. Rekan-rekan Ilmu Keperawatan angkatan 2014 yang senantiasa memberikan motivasi untuk terus berlomba dalam menyelesaikan studi dengan sebaik mungkin.

Sekalipun peneliti telah mencurahkan segenap pemikiran, tenaga dan waktu agar tulisan ini menjadi lebih baik, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu peneliti dengan senang hati menerima saran yang bersipat membangun demi kesempurnaan proposal ini.

Akhirnya pada-Nya jugalah kita berserah diri, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis maupun pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu keperawatan khususnya.

Wassalamu 'alaikumWr.Wb

Bukittinggi, Juli 2018

Peneliti

Gustri Ningsih

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	
HALAMAN PENGESAHAN	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR SKEMA	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	
1.3.1 Tujuan Umum	10
1.3.2 Tujuan Khusus.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	12

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Konsep kepuasan kerja perawat	
2.1.1 Definisi	13
2.1.2 Teori kepuasan kerja.....	14
2.1.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	16
2.1.4 Dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja	19
2.1.5 Aspek-Aspek dalam kepuasan kerja.....	22
2.1.6 Cara mengukur kepuasan kerja	25
2.2 Konsep <i>sistem reward</i>	
2.2.1 Definisi	28
2.2.2 Pembagian <i>reward</i>	29
2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>reward</i>	31
2.2.4 Hubungan antara <i>reward</i> dengan kepuasan kerja.....	33
2.3 Kerangka Teori	35

BAB III KERANGKA KONSEP

3.1 Kerangka Konsep	36
3.2 Definisi Operasional.....	37
3.3 Hipotesis	38

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1 Desain Penelitian.....	39
4.2 Tempa dan Waktu Penelitian.....	39
4.3 Populasi, Sampel, Sampling, dan Instrumen Penelitian.....	41
4.4 Metode Pengumpulan Data	44
4.5 Analisa Data.....	46
4.6 Etika Penelitian	49

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian	51
5.1.1 Univariat.....	51
5.1.2 Bivariat.....	54
5.2 Pembahasan	55
5.2.1 Analisa Univariat.....	56
5.2.2. Analisa Bivariat	59
5.3 Keterbatasan Penelitian	61

BAB VI PENUTUP

6.1 kesimpulan.....	63
6.2 saran.....	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.2.....	36
Tabel 5.1.....	36
Tabel 5.2.....	36
Tabel 5.3.....	36
Tabel 5.4.....	36

DAFTAR SKEMA

	Halaman
Skema 2.1 kerangka teori.....	34
Skema 3.1 kerangka konsep.....	35

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Permohonan Menjadi Responden
- Lampiran 2 Format Persetujuan Menjadi Responden
- Lampiran 3 Data Responden
- Lampiran 4 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 5 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 6 Surat Izin Pengambilan Data
- Lampiran 7 Surat Balasan Selesai Penelitian
- Lampiran 8 Jadwal Penelitian
- Lampiran 9 Lembar Konsultasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam organisasi yang dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Pengetahuan dan keahlian dari para sumber daya manusia harus terus ditingkatkan secara dinamis agar dapat berkembang dan memberikan daya saing yang strategis ketika nantinya diterapkan didalam perusahaan. Organisasi diharapkan mampu mempertahankan karyawannya yang berkualitas serta menjaga mereka agar dapat terus termotivasi, salah satunya dengan menetapkan suatu sistem atau strategi tertentu untuk memberikan keseimbangan antara kontribusi yang diharapkan dengan apa yang telah diberikan dalam bentuk imbalan atau penghargaan tertentu (Jati, 2017).

Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi, maka setiap perusahaan selalu mempunyai keinginan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, yang dapat memberikan kontribusi secara optimal guna tercapainya tujuan organisasi, termasuk di dalamnya perusahaan yang bergerak dalam pelayanan kesehatan atau Rumah Sakit. Perawat merupakan sumber daya manusia yang ikut mewarnai pelayanan kesehatan di Rumah Sakit. (DEPKES,2011) dalam Nangoi dkk (2014), mengatakan perawat di Indonesia jumlahnya paling banyak bila dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya sehingga perannya menjadi penentu dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di Rumah Sakit. Perilaku perawat yang diharapkan

oleh pihak Rumah Sakit tidak hanya perilaku *in role* atau hanya yang sesuai dengan imbalan yang diperolehnya, tetapi juga diharapkan mampu untuk bekerja melebihi apa yang seharusnya dilakukan atau perilaku *extra role*. Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan dengan jumlah 40-60 % di Rumah Sakit memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien dan jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit, yaitu sekitar 40 – 60 % .

Hasil analisis WHO (*World Health Organization*) dalam Nangoi dkk (2014) terhadap beberapa negara Asia termasuk Indonesia bahwa lemahnya peran kinerja profesional perawat karena dukungan dari tenaga profesional kesehatan lainnya, perawat memiliki pendekatan dan nilai yang berbeda dalam pelayanan kesehatan dengan yang lainnya persepsi yang berbeda antara perawat dan dokter, dan beberapa kesulitan lainnya dalam hubungan perawat dengan manajemen.

Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok pokok kepegawaian pasal 33 ayat 1 dan 2 yaitu : ayat 1 berbunyi “untuk mendorong dan meningkatkan prestasi kerja serta untuk memupuk kesetiaan terhadap Negara maka kepada pegawai negeri sipil yang telah menunjukkan kesetiaan atau telah berjasa terhadap Negara atau yang menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa sebaiknya dapat diberikan penghargaan oleh pemerintah”. Ayat 2 yang berbunyi : “penghargaan yang dimaksud dapat berupa tanda jasa, kenaikan

pangkat istimewa atau bentuk penghargaan lainnya, seperti surat pujian penghargaan yang berupa material, dan lain-lain” (Zenah, 2014).

Penghargaan atau *Reward* dalam organisasi bertujuan untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia, karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya sebagai timbal balik dari jasa karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia *reward* tidak semata hanya pada pemberian *reward* misalnya upah, gaji, bonus, komisi dan pembagian laba yang biasa disebut *reward (finansial)*. Namun hal yang tak kalah penting adalah *reward (non finansial)* yang merupakan pemuas kebutuhan psikologis karyawan seperti pekerjaan yang menantang, prestasi, pengakuan, otonomi, kesempatan mengembangkan diri, dan pemberian kesempatan dalam proses pengambilan keputusan (Vianasih, 2015).

Selain itu Organisasi juga dapat merancang *sistem reward* dengan cara menentukan tujuan kelompok atau organisasi yang hendak dicapai serta perilaku atau kinerja yang dapat menarik *reward* tersebut. *Sistem reward* berperan penting bagi organisasi dalam hal menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi. *Reward* yang diterima karyawan akan membuat mereka merasa dihargai oleh organisasi dan merasa bahwa organisasi serius terlibat dalam pengembangan karir mereka. Menurut Jati (2012) *reward* dapat digolongkan menjadi dua jenis, yaitu *intrinsic reward* yang dapat berupa nilai positif atau rasa puas

karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang dan *extrinsic reward* yang mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan manfaat lainnya.

Fenomena di Dunia Menurut Fitria (2017), menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat masih termasuk dalam kategori yang cukup rendah pada 1.783 perawat di Amerika Serikat dan Kanada yang rata-rata adalah perawat yang sudah bekerja di Rumah Sakit selama lebih dari 15 tahun hasilnya menyatakan bahwa 23% cukup tidak puas, dan 9% sangat tidak puas. Aspek kepemimpinan perawat menepati ketidakpuasan yang paling besar yaitu 57% perawat tidak puas dengan gaya kepemimpinan yang ada. Isu rendahnya tingkat kepuasan dan motivasi kerja merupakan hal yang umum terjadi di Negara Berkembang, namun baru-baru ini dari hasil penelitian Internasional pada 43.000 perawat dari 700 Rumah Sakit di Amerika Serikat, Kanada, Inggris, Skotlandia, dan Jerman menunjukkan bahwa jumlah ketidakpuasan para perawat dengan pekerjaan mereka sekitar antara 17% di Jerman sampai 41% di Amerikat. Adanya persentase keinginan para perawat untuk meninggalkan kehadiran kerja mereka bervariasi dari 17% di Jerman sampai sampai 39% di Inggris.

Indonesia merupakan Negara berkembang dengan isu motivasi dan kepuasan kerja perawat yang tidak jauh berbeda. Sangat minimnya data statistik yang terkait menyebabkan sulitnya pantauan dan program pengembangan bagi sumber daya manusia pada bidang keperawatan secara nasional. Hasil analisis

lingkungan kerja perawat oleh WHO (2013) dalam Fitria (2017) di beberapa negara Asia, termasuk Indonesia menemukan bahwa lingkungan kerja perawat belum optimal seperti pendapatan perawat yang rendah, fasilitas kesehatan yang buruk dan tidak aman bagi staf perawat, rasio perawat pasien yang tidak optimal, hubungan tim kerja yang perlu penguatan, beberapa perawat mengalami kekerasan fisik, kurang perlindungan dalam pekerjaan dan beberapa fasilitas yang tidak memuaskan. Penelitian lain di Indonesia yang mendukung yang menyatakan bahwa di sebuah rumah sakit di Jawa Tengah menunjukkan rendahnya tingkat kepuasan kerja perawat karena kurangnya penghargaan yang diberikan pada perawat, penghargaan tersebut tidak hanya dalam bentuk gaji atau upah yang diterima saja melainkan bentuk pujian dari kepala ruang, sehingga perawat memiliki motivasi kerja yang cukup rendah.

Ketidakpuasan dan kepuasan dalam bekerja muncul dari dua faktor yang terpisah. Semua faktor-faktor penyebab ketidakpuasan mempengaruhi konteks tempat pekerjaan dilakukan. Faktor yang paling penting adalah kebijakan perusahaan yang dinilai oleh banyak orang sebagai penyebab utama ketidakefisienan dan ketidakefektifan. Penilaian positif terhadap berbagai faktor ketidakpuasan ini tidak menyebabkan kepuasan kerja tetapi hanya menghilangkan ketidakpuasan. Secara lengkap, beberapa faktor yang membuat ketidakpuasan adalah kebijakan perusahaan dan administrasi, supervisi, hubungan dengan supervisor, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan sejawat, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status dan keamanan. Faktor penyebab kepuasan (faktor yang memotivasi) termasuk

prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan, semua berkaitan dengan isi pekerjaan dan imbalan prestasi kerja. Berbagai faktor lain yang membuat kepuasan yang lebih besar, yaitu: berprestasi, pengakuan, bekerja sendiri, tanggung jawab, kemajuan dalam bekerja dan pertumbuhan (Nursalam 2012).

Menurut Penelitian yang dilakukan oleh (Mei, 2012) yang berjudul tentang “Hubungan antara aspek penghargaan dengan kepuasan kerja perawat” menyatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara aspek penghargaan dan kepuasan kerja perawat ($p=0,000$; $p<0,05$). Hubungan tersebut bersifat positif dan merupakan hubungan yang kuat ($r=0,660$). Dengan demikian semakin tinggi aspek penghargaan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja dan berlaku sebaliknya. Dari hasil Penelitian oleh Shagufta, (James, 2013) tentang “Pengaruh imbalan dan kepuasan kerja terhadap karyawan” Temuan menunjukkan bahwa penghargaan menyebabkan kepuasan kerja positif terhadap karyawan. Penelitian lain juga dilakukan oleh (Jasinth, 2016) tentang “Hubungan antara *sistem reward* dengan *job satisfaction*” dari hasil penelitian ditemukan ada hubungan yang positif rendah antara penghargaan dengan kepuasan kerja.

Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sijunjung merupakan Rumah Sakit Pemerintah Kelas C. Rumah Sakit ini mampu memberikan 4 pelayanan dasar yaitu spesialis Kebidanan, spesialis Anak, Bedah dan Penyakit Dalam serta spesialis lain seperti THT, Akupuntur, Jantung, Mata, Jiwa, dan Syaraf. Jika dilihat berdasarkan pelayanan rawat inap memiliki 101 tempat tidur yang

terdiri dari unit untuk kelas perawatan III, unit kelas perawatan II, unit untuk kelas perawatan I, dan unit untuk kelas perawatan VIP RSUD Sijunjung. Jika dilihat berdasarkan sumber daya manusia di Rumah Sakit merupakan tenaga strategis perawat adalah sebanyak 115 orang dari perawat PNS dan perawat THL di RSUD Sijunjung, dengan variasi tingkat pendidikan D3 perawat hingga strata 1 Ners keperawatan yang sudah mempunyai STR dan surat izin kerja. Hal ini menggambarkan bahwa tenaga keperawatan merupakan sumber daya manusia paling banyak di Rumah Sakit. Kegiatan pelayanan keperawatan yang termasuk kedalam care produk layanan kesehatan Rumah Sakit yang akan berkontribusi menentukan citra Rumah Sakit di mata masyarakat atau pelanggan.

Keberhasilan suatu Rumah Sakit dalam memberikan pelayanan dapat dilihat dari kinerja perawat Rumah Sakit dan kepuasan yang dirasakan oleh pasien. Dari kinerja rumah sakit dapat dilihat sejauh mana kepuasan pasien pada suatu rumah sakit. Indikator penilain yang dilihat yaitu dilihat dari indikator tingkat pemanfaatan sarana pelayanan rumah sakit. Jika pengukuran kinerja pada indikator yang spesifik memenuhi target maka organisasi akan memberikan penghargaan kepada pegawai atas kinerja yang memenuhi standar organisasi. Pegawai akan mendapat bonus atas kontribusi mereka terhadap kinerja yang tinggi dalam organisasi layanan kesehatan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada bulan Oktober Tahun 2017 terhadap 8 perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap, 6

perawat pelaksana mengungkapkan bahwa *reward* dari Rumah Sakit dapat memotivasi kinerja individu, sekalipun di Rumah Sakit sudah diberlakukan pemberian *reward*, akan tetapi para perawat masih mengeluhkan bahwa *reward* yang diberikan masih belum sesuai keinginan mereka, seperti yang diungkapkan oleh perawat pelaksana yang menyatakan bahwa *reward* yang diberikan berdasarkan tingkat kegawatan, tingkat pendidikan, resiko kerja, lama kerja maupun kedisiplinan dan kehadiran. *Reward* diberikan sesuai kedisiplinan dan kerja perawat Rumah Sakit setiap bulanya. Sehingga para perawat berharap *reward* yang diberikan bisa menimbulkan kepuasan kerja perawat dan meningkatkan kedisiplinan kerja para perawat. Para perawat tersebut berasumsi bahwa semakin prestasi kerja yang dihasilkan baik maka semakin besar pula *reward* yang diberikan. *Reward* yang diberikan organisasi kepada karyawan dapat memotivasi mereka untuk dapat berkinerja dengan lebih baik lagi dan ketika karyawan merasa puas terhadap *reward* yang diterimanya ditambah dengan kemampuan mereka dalam mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi akan semakin memperkuat kinerja mereka dalam organisasi.

Selain wawancara, Dari data observasi yang dilakukan kepada perawat pelaksana di ruang rawatan. Hasil observasi ditemukan fenomena bahwa dari 6 perawat memiliki tingkat kedisiplinan yang masih kurang seperti terlambat masuk kerja, keluar pada saat jam kerja, pulang pada saat jam kerja belum berakhir serta meninggalkan jam dinas dengan alasan ada urusan keluarga. 6 perawat pelaksana juga mengungkapkan bahwa mereka lebih senang jika

reward yang diberikan tidak hanya berbentuk materi saja, mereka lebih menginginkan pemberian *reward* non materi sehingga menyebabkan mereka merasa puas. Adanya keadaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja di RSUD Sijunjung saat ini adalah adanya asumsi-asumsi dari para perawat bahwa mereka enggan atau bersifat setengah hati dalam melaksanakan tugasnya karena hubungan rekan kerja yang kadang-kadang kurang baik dan perawat dengan pekerjaannya terdapat masih ada perawat PNS menggantikan jam dinas oleh perawat THL dengan imbalan. Hal ini dapat terlihat dari keadaan yang demikian menunjukkan suatu tingkat kedisiplinan kerja perawat yang masih kurang baik. Bagi penulis hal ini cukup menarik, mengapa terjadi hal yang demikian, karena untuk mengantisipasi adanya persaingan antar Rumah Sakit yang makin kompetitif, tenaga perawat perlu diberi perhatian terhadap kedisiplinan dan motivasi kerja mereka sehingga mereka akan memiliki perasaan puas terhadap hasil kerja mereka sehingga diharapkan akan mendorong peningkatan pelayanan Rumah Sakit dimana perawat bekerja.

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang dilakukan pada Bulan Oktober 2017 pada 3 Rumah Sakit, 2 diantaranya Rumah Sakit di Bukittinggi dan 1 Rumah Sakit Kabupaten Sijunjung, setiap Rumah Sakit memang sudah diterapkan *system reward* tetapi 2 diantara Rumah Sakit tersebut terkait *system reward* sudah pernah dilakukan penelitian tentang Hubungan *system reward* dengan kepuasan kerja perawat. Namun peneliti ingin melihat apakah ada hubungan *system reward* dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Sijunjung karena rumah sakit ini tergolong baru serta belum ada yang

melakukan penelitian terkait Hubungan *system reward* dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Sijunjung. Maka dari itu peneliti akan melakukan penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Sijunjung untuk melihat apakah ada hubungan tentang “ **Hubungan System Reward Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Sijunjung Kabupaten Sijunjung Tahun 2018** “.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka peneliti merumuskan masalah penelitian adalah Apakah Ada Hubungan System *Reward* Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Sijunjung Kabupaten Sijunjung Tahun 2018?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk Menganalisa Hubungan *System Reward* Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sijunjung Kabupaten Sijunjung Tahun 2018

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi *system reward* di Rumah Sakit Umum Daerah Sijunjung Kabupaten Sijunjung Tahun 2018.
- b. Mengidentifikasi kepuasan kerja perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Sijunjung Kabupaten Sijunjung Tahun 2018.

c. Menganalisis Hubungan *System Reward* Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Sijunjung Kabupaten Sijunjung Tahun 2018.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan sebagai bakal ilmu bagi peneliti tentang riset manajemen keperawatan terutama mengenai Hubungan *SystemReward* Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Sijunjung Kabupaten Sijunjung Tahun 2018

1.4.2 Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat dija dikan sebagai bahan pengembangan ilmu pengetahuan dalam manajemen keperawatan. Manajemen sumber daya manusia, dan manajemen mutu pelayanan Rumah Sakit, serta referensi bagi peneliti selanjutnya.

1.4.3 Bagi Lahan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan pelayanan rumah sakit dalam menentukan kebijakan terkait dengan fungsi manajemen Rumah Sakit khususnya fungsi pengarahan dalam upaya peningkatan *system reward* diharapkan akan berdampak terhadap kepuasan kerja perawat.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan untuk Menganalisa Hubungan *System Reward* Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Sijunjung Kabupaten Sijunjung Tahun 2018. Variabel independen yang digunakan adalah *System Reward* dan variabel dependen yang digunakan adalah Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Sijunjung Kabupaten Sijunjung. Dalam penelitian ini pengambilan sampel secara *random sampling* yaitu secara acak. Populasi adalah seluruh perawat di RSUD Sijunjung Kabupaten Sijunjung sebanyak 115 perawat. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 orang perawat dengan membagi kusioner sebagai instrumen penelitian. Penelitian ini telah dilakukan pada tanggal 06 Februari- 28 Febuari 2018. Penelitian ini dilakukan di RSUD Sijunjung Kabupaten Sijunjung Tahun 2018

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Konsep Kepuasan Kerja

2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2016) kepuasan kerja juga sebagai sikap positif dan negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Pandangan senada dikemukakan (Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 2000) dalam (Wibowo, 2016) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan suatu respon emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2001) dalam (Wibowo, 2016). Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan atasan puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. aktivitas ini melibatkan fisik dan mental (M. As'ad,2001) dalam

(Nursalam, 2012). berpendapat bahwa bekerja itu merupakan proses fisik dan mental manusia dalam mencapai tujuannya. sedangkan kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapi.

2.1.2 Teori Kepuasan Kerja

Dengan kepuasan kerja, seorang pegawai dapat merasakan apakah pekerjaannya menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Ada tiga pengertian tentang teori kepuasan kerja (Bangun, 2012), antara lain:

1. Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Teori ini mendefinisikan bahwa *job satisfaction is the difference between how much of something there should be and how much there "is now"*. Setiap orang menginginkan agar sejumlah pekerjaan yang telah disumbangkan kepada pemberi kerja akan dihargai sebesar yang diterima secara kenyataan. Seseorang yang terpuaskan bila tidak ada selisih antara situasi yang diinginkan dengan yang sebenarnya diterima. Dengan kata lain, jumlah yang disumbangkan ke pekerjaannya bila dikurangi dengan apa yang diterima secara

kenyataan hasilnya adalah nol, dapat dikatakan pekerjaan tersebut memberikan kepuasan kerja. Semakin besar kekurangan atau selisih dari pengurangan tersebut, semakin besarketidakpuasan. Keadaan sebaliknya, jika terdapat lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang dapat diterima yang menimbulkan kelebihan atau menguntungkan, maka orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila dapat selisih dari jumlah yang diinginkan.

2. Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini menunjukkan kepada seseorang merasa puas atau tidak puas atas situasi tergantung perasaan adil (*equity*) atau tidak adil (*inequity*). Perasaan adil dan tidak adil atas suatu situasi di dapat oleh setiap orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain pada tingkat dan jenis pekerjaan yang sama, pada tempat maupun di tempat yang berbeda.

Secara umum diketahui bahwa keadilan menyangkut penilaian seseorang tentang perlakuan yang diterimanya atas tindakannya terhadap suatu pekerjaan. Seseorang merasa adil apabila perlakuan yang diterimanya menguntungkan bagi dirinya. Sebaliknya, ketidakadilan apabila perlakuan diterima dirasakan merugikan dirinya. Perasaan tidak adil yang dialami seseorang tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerjanya karena ketidakpuasan yang diperoleh.

3. Teori dua faktor (*two factor theory*).

Dalam teori ini dikemukakan bahwa, pada umumnya para karyawan baru cenderung untuk memusatkan perhatian pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan. Kemudian, setelah hal itu dapat terpenuhi, mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisiatif, kreatifitas, dan tanggung jawab.

Istilah "kepuasan" merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Kepuasan kerja ternyata merupakan topik yang sangat populer dikalangan ahli psikologi industri dan manajemen. Hal ini terbukti tiga puluh tahun terakhir ini para ahli tersebut mengadakan penelitian-penelitian tentang kepuasan kerja karyawan. menurut Robinson & Connor terdapat 26 peneliti tentang kepuasan kerja dalam hubungan tidak kurang dari kurang dari 74 macam variabel. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup penting dan menarik, karena sangat besar manfaatnya baik untuk kepentingan individu, industri dan masyarakat.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut (Sutrisno, 2009) adalah:

1. Faktor individual , meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.

2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan politik dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antarmanusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut Gilmer faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tindaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan lama kerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji, gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen, perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan, sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
6. Faktor instrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui, pendapat ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas Rumah Sakit, cuti, dan pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Pendapat lain dikemukakan oleh Brown & Ghiselli bahwa adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

1. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang

yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan prasaanya.

3. Jaminan finansial dn sosial

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam kenaikan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

2.1.4 Dampak Kepuasan Dan Ketidakpuasan Kerja

Dalam perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, ketidakhadiran, dan keluarnya pegawai, dan dampak terhadap kesehatan (Sutrisno, 2009) yaitu:

1. Dampak terhadap produktivitas

Pada mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil. produktivitas dipengaruhi oleh berbagai banyak faktor-faktor moderator disamping kepuasan kerja.

mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja memersepsikan bahwa ganjaran instrinsik (misalnya, rasa telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misalnya, gaji) yang diterima kedua-duanya adil diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul.

Jika tenaga kerja tidak memersepsikan ganjaran instrinsik dan ekstrinsik berasosiasi dengan prestasi kerja, maka kenaikan dalam prestasi tak akan berkolerasi dengan kenaikan dalam kepuasan.

2. Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja

Ketidakhadiran berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara *kualitatif* berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Prilaku ini karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Organisasi melakukan upaya yang cukup besar untuk menahan orang-orang ini dengan jalan kenaikan upah, pujian, pengakuan, kesempatan promosi yang ditingkatkan. Sebaliknya jika bagi mereka yang mempunyai kinerja buruk, sedikit upaya dilakukan oleh organisasi untuk menahan mereka. Bahkan mungkin ada tekanan halus untuk mendorong mereka agar keluar. mereka melihat adanya dua faktor pada prilaku hadir, yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Mereka percaya bahwa motivasi untuk hadir

diengaruhi oleh kepuasan kerja dalam kombinasi dengan tekanan-tekanan *internal* dan *eksternal* untuk datang pada pekerjaan.

ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan kedalam berbagai macam cara. Misalnya selain meniggalkan pekerjaan, karyawan selalu mengeluh, membangkang, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka.

3. Dampak terhadap kesehatan

Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauuser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan *efektif* dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi.

Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausal masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya yang satu mempunyai sifat negatif juga pada yang lain. Kepuasan kerja ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi

dan sebaliknya yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain.

2.1.5 Aspek-Aspek Dalam Kepuasan Kerja

Menurut (Sania, 2012) dalam kepuasan kerja terdapat aspek-aspek yang mempengaruhinya. Aspek-aspek tersebut adalah gaji, kesempatan untuk promosi, atasan atau pemimpin, tunjangan tambahan, penghargaan dari perusahaan, peraturan dan prosedur kerja, rekan kerja, jenis kerja, jenis kerja, dan komunikasi dalam perusahaan:

1. Penghasilan atau gaji

Aspek ini mengukur kepuasan karyawan berkaitan dengan penghasilan atau gaji yang diterimanya. Penghasilan adalah sesuatu yang didapat oleh pegawai sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan kepada perusahaan. Tidak selamanya gaji yang tinggi dapat menghasilkan kepuasan kerja yang lebih dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah gaji yang didapat dengan pekerjaan yang dilakukan. Adil disini adalah berarti ia mendapat imbalan yang sesuai dengan apa yang telah ia lakukan untuk perusahaan.

2. Kesempatan untuk promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana seorang pegawai puas dengan kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan. Kesempatan untuk promosi adalah kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang pegawai untuk naik pangkat dalam pekerjaannya atau dalam perusahaan tersebut. Senada dengan penghasilan, seseorang

akan lebih merasa puas apabila kesempatan untuk promosi dalam perusahaan memang pantas ia dapatkan dan sesuai dengan apa yang telah ia lakukan untuk perusahaan.

3. Tunjangan tambahan (*fringe benefit*)

Aspek ini mengukur sejauh mana seorang karyawan puas dengan tunjangan tambahan yang diberikan oleh perusahaan. Tunjangan tambahan adalah tambahan pendapatan diluar gaji sebagai bantuan dari perusahaan, seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan rekreasi. Serupa dengan bayaran dan kesempatan untuk promosi, seseorang akan lebih merasa puas apabila tunjangan tambahan yang ia terima adalah memang pantas ia peroleh sesuai dengan apa yang telah ia lakukan untuk perusahaan.

4. Atasan atau pimpinan

Pekerja percaya bahwa atasan atau pimpinan mereka adalah orang yang kompeten, mengetahui minat mereka, perhatian, tidak mementingkan diri sendiri, memerlukan mereka dengan baik dan menghargai mereka cenderung akan mempunyai kepuasan kerja. kualitas tersebut adalah gaya pengawasan, teknik pengawasan, kemampuan hubungan *interpersonal*, dan kemampuan administrasi. komunikasi merupakan aspek lain dari atasan yang memiliki kualitas yang baik. Pekerja akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya jika memiliki kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasannya.

5. Penghargaan dari perusahaan

Aspek ini mengukur kepuasan seorang karyawan terhadap penghargaan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan performa atau hasil kerja mereka. penghargaan dari perusahaan adalah sesuatu yang diberikan oleh perusahaan sebagai tanda penghargaan dari performa kerja mereka. penghargaan ini bisa berupa bonus tahunan, atau kenaikan gaji dan kenaikan pangkat. Jika seseorang tidak menerima penghargaan dari perusahaan sehubungan dengan hasil yang telah ia sumbangkan kepada perusahaan maka ia akan cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Namun jika perusahaan menghargai hasil kerja pegawai, pegawai tersebut akan lebih puas terhadap pekerjaannya.

6. Peraturan dan prosedur kerja

Aspek ini mengukur kepuasan seseorang berkaitan dengan peraturan dan prosedur kerja. Peraturan dan prosedur kerja adalah peraturan dan prosedur yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti tata tertib, birokrasi dan beban kerja. jika birokrasi di perusahaan terlalu rumit dan membuat pegawai frustrasi, maka ia akan cenderung mengalami ketidakpuasan kerja. Namun, jika birokrasi perusahaan “ramah” terhadap pegawai, maka mereka akan lebih mengalami kepuasan kerja.

7. Rekan kerja

Aspek ini mengukur kepuasan kerja sehubungan dengan seseorang dengan rekan kerja. rekan kerja adalah orang-orang yang berada dalam satu lingkungan seseorang. Rekan kerja yang *supportif* dan menyenangkan serta hubungan yang rukun dan saling melengkapi

dianggap lebih dapat menimbulkan kepuasan kerja. Namun jika terdapat konflik yang bisa menyebabkan lingkungan kerja menjadi tidak kondusif, maka pegawai akan mengalami ketidakpuasan.

8. Jenis kerja

Aspek ini mengukur kepuasan kerja yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Hal-hal tersebut meliputi deskripsi kerja, variasi tugas, peran kerja dan jadwal kerja.

9. Komunikasi dalam perusahaan

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap komunikasi yang terjadi dalam perusahaan. Komunikasi dalam perusahaan adalah pergerakan alur informasi antar pegawai, apakah lancar atau memiliki banyak masalah dan gangguan. Jika komunikasi dalam perusahaan lancar dan tidak mengalami masalah, maka pegawai akan merasa lebih puas. Namun jika komunikasi dalam perusahaan macet dan banyak terjadi kesalah pahaman, maka pegawai akan cenderung mengalami ketidakpuasan.

2.1.6 Cara Mengukur Kepuasan Kerja

Bekerja memerlukan interaksi dengan *co-worker* dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, mencapai standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering tidak ideal dan semacamnya. Hal ini berarti bahwa penilaian pekerja tentang puas dan tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sejumlah ciri-ciri elemen pekerjaan yang kompleks.

Terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja (Wibowo, 2016), yaitu sebagai berikut:

1. *Single global rating*, yaitu tidak lain dengan minta individu merespon atas satu pernyataan, seperti dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Responden menjawab antara “*highly satisfied*” dan “*highly dissatisfied*”.
2. *Summation score* lebih canggih. Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah: sifat pekerjaan, supervisi, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan *co-worker*. Faktor ini diperingkat pada skala yang distandarkan dan ditambahkan untuk menciptakan *jobsatisfaction score* secara menyeluruh.

Mode kedua, *summing up*, merespons terhadap sejumlah faktor kerja akan mencapai evaluasi yang lebih akurat dari kepuasan kerja. Akan tetapi, penelitian tidak mendukung intuisi ini. Kedua metode sama validnya. Konsep kepuasan kerja terlalu luas sehingga pertanyaan tunggal dapat menangkap intinya.

Sementara itu menurut Greenberg dan Baron. Menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja:

1. *Rating scales* dan kusioner

Rating scales dan kusioner merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kusioner dimana *rating scales* secara khusus disiapkan. Dengan menggunakan metode ini, orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

2. *Critical incidents*

Disini dindividu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban mereka dipelajari untuk mengungkap tema yang mendasari. Sebagai contoh misalnya apabila banyak pekerja menyebutkan situasi dipekerjaan dimana mereka diperlakukan kasar oleh supervisor atau apabila pekerja memuji *supervisor* atau *sensitivitas* yang ditunjukkan pada masa yang sulit, gaya pengawasan memainkan peranan penting dalam kepuasan kerja mereka.

3. *Interviews*

Interview merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja. Dengan menanyakan secara langsung tentang sikap mereka, sering mungkin mengembangkan lebih mendalam dengan menggunakan kusioner yang sangat terstruktur. Dengan mengajukan pertanyaan secara berhati-hati kepada pekerja dan mencatat jawabannya secara sistematis, hubungan pekerjaan dengan sikap dapat dipelajari.

2.2 System Reward

2.2.1 Definisi System Reward

Reward adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sistem penghargaan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi individu bekerja pada suatu organisasi (Sania, 2012).

Reward dapat digolongkan menjadi dua jenis, yaitu *Intrinsic Reward* yang dapat berupa nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang dan *Extrinsic Reward* yang mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan manfaat lainnya (Jati, 2017).

Reward merupakan balasan jasa yang diberikan instansi pada tenaga kerja, penghargaan atau *reward* tersebut bukan sekedar hak dan kewajiban tetapi yang terpenting adalah daya dorong dan semangat untuk bekerja, Penghargaan adalah tingkat penampilan yang diwujudkan melalui usaha tertentu, diyakini bahwa individu akan termotivasi oleh harapan yang akan datang, sehingga beberapa orang melakukan pekerjaannya dengan baik (Wibowo, 2011).

Sistem penghargaan dibuat dengan beberapa tujuan dan juga bahwa sistem penghargaan dibuat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan,

meningkatkan disiplin kerja dan menurunkan absensi karyawan, meningkatkan loyalitas dan menurunkan kerja karyawan, memberikan ketenangan, keamanan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, memperbaiki kondisi fisik, mental dan sikap karyawan, mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis serta mengefektifkan pengadaan karyawan (Nangoi, 2014).

2.2.2 Pembagian Reward

- a. *Extrinsic reward* yang mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan manfaat lainnya mencakup (Buchbinder, 2014) :
 1. Uang dalam bentuk gaji, bonus, pilihan barang, dan lain-lain.
 2. Maslahah (tunjangan) bentuknya juga beragam, mencakup asuransi kesehatan, liburan, cuti sakit, dana pensiun, dan lain-lain maslahah sering ditawarkan dalam bentuk sistem maslahah karyawan yang memberikan fleksibilitas pada karyawan dalam menentukan pilihan dan dalam mengolah paket maslahah mereka sendiri.
 3. Jadwal kerja yang fleksibel
 4. Tanggung jawab dan tugas kerja
 5. Promosi
 6. Perubahan status, dapat berupa perubahan pekerjaan atau jabatan dan tanggung jawab baru.
 7. Penyediaan karyawan lain
 8. Pujian dan umpan balik
 9. Atasan yang baik

10. Pimpinan yang hebat
11. Orang inspiratif lainnya
12. Budaya organisasi yang membina

b. *Intrinsic Reward* yang dapat berupa nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang yang mencakup:

1. Hubungan yang sehat yaitu karyawan mampu menumbuhkan rasa ikatan dengan karyawan lainnya ditempat kerja.
2. Kerja yang bermakna, ketika karyawan merasa bahwa mereka dapat menciptakan suatu perbedaan dalam kehidupan orang lain. Hal ini biasanya menjadi motivator seseorang untuk berkecimpung dan tetap bertahan dalam industri layanan kesehatan, jenis pekerjaan ini dipandang sebagai suatu yang manfaatnya melebihi kerugiannya. Kondisi ini menguatkan pernyataan yang pertama kali dilontarkan Herzberg dan disampaikan kembali dalam Harvard Business, yang berbunyi: “lupakan pujian, lupakan hukuman. Lupakan uang. Anda perlu membuat pekerjaan mereka lebih menarik.” Seiring bertambahnya pekerjaan administrasi dalam pelayanan kesehatan, menejer perlu waspada bahwa tugas tersebut mengurangi porsi tugas yang lebih bermakna.
3. Kopetensi, disini karyawan didorong untuk mengembangkan keterampilan yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan sesuai atau melebihi standar, sebaliknya yang melebihi standar.

4. Pilihan, ketika karyawan didorong untuk berpartisipasi dalam organisasi dalam dengan berbagai cara, misalnya dengan mengutarakan pandangan dan pendapat mereka, ikut serta dalam pembuatan keputusan dan menemukan cara lain untuk memfasilitasi pendekatan partisipatif dalam penyelesaian masalah, penetapan tujuan dan sebagainya.
5. Kemajuan, ketika manajer mencari cara agar karyawan dapat bertanggung gugat, memfasilitasi kemampuan mereka agar dapat menyelesaikan tugas sebelum waktunya dan merayakan apabila kemajuan memang mencapai saat menyelesaikan momentum penting dalam suatu proyek.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Reward

Konsep pemberian reward yang layak serta adil bagi karyawan perusahaan, akan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan serta dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan. Pertimbangan pemberian *reward* kepada karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor pada organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya *reward*, antara lain sebagai berikut (Sania, 2012):

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka *reward* relatif sedikit sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka *reward* relatif semakin banyak.

2. Kemampuan dan kesediaan organisasi

Apabila kemampuan dan keadilan organisasi untuk membayar semakin baik, maka tingkat *reward* akan semakin meningkat. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar kurang maka tingkat *reward* relatif kecil.

3. Organisasi karyawan

Apabila organisasi karyawan kuat dan berpengaruh maka tingkat *reward* semakin besar. Sebaliknya jika organisasi karyawan tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat *reward* relatif kecil.

4. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka *reward* akan semakin besar, sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka *reward* nya kecil.

5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres

Pemerintahan dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya *reward* minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya organisasi tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya *reward* bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya hidup

Apabila biaya hidup didaerah itu tinggi maka tingkat *reward* semakin besar, sebaliknya jika tingkat biaya hidup didaerah itu rendah maka tingkat *reward* relatif kecil.

7. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji *reward* lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh gaji *reward* yang kecil.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka *reward* akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilan lebih baik.

9. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat *reward* akan semakin meningkat, karena akan mendekati kondisi *full employment*.

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko yang besar maka *reward* akan meningkat karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

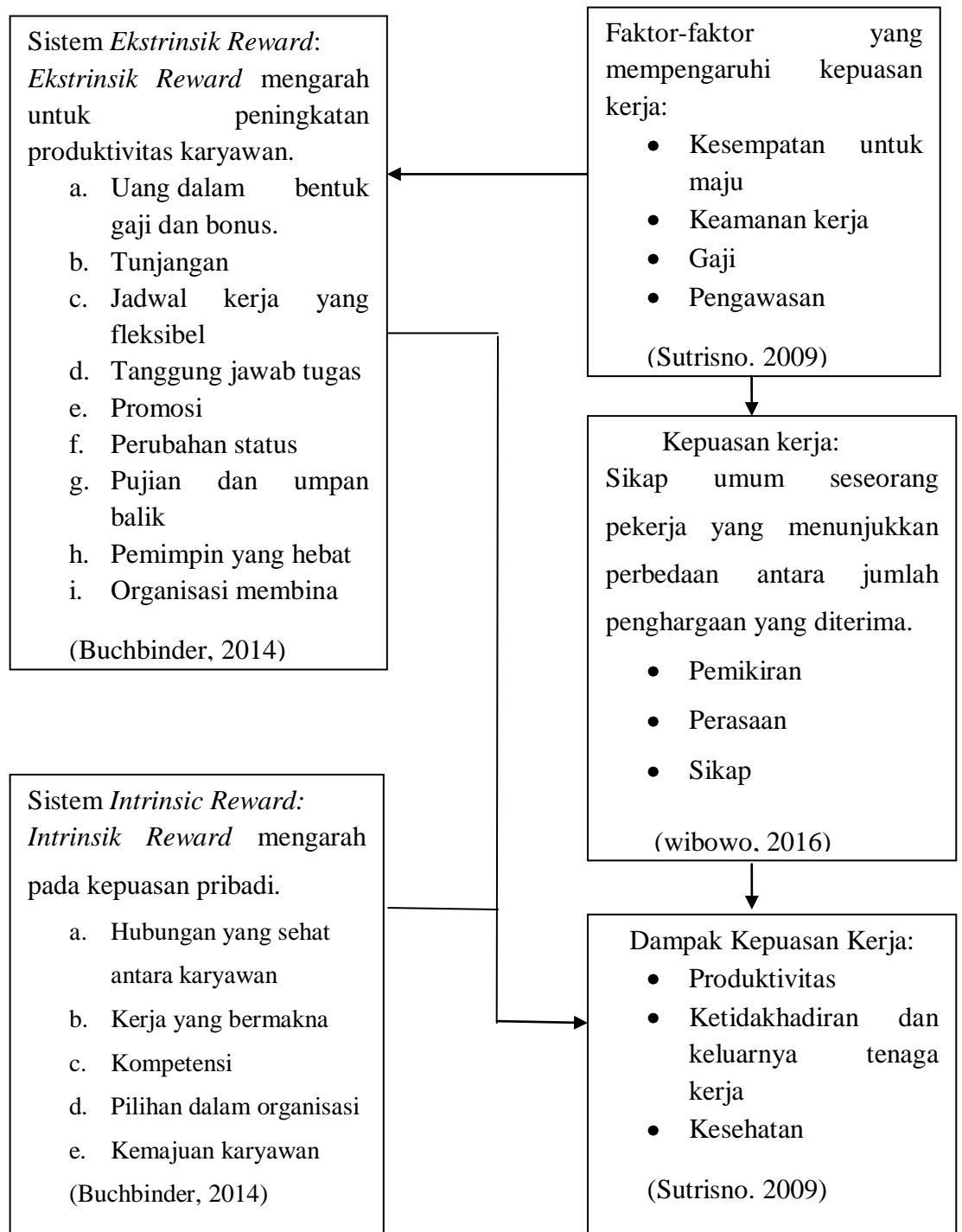
2.2.4 Hubungan Antara Reward Dengan Kepuasan Kerja

Seperti yang kita ketahui bahwa dalam organisasi keberadaan sumber daya manusia perlu diperhatikan, karena manusia adalah sumber daya manusia yang memiliki potensial yang harus dikembangkan dan digunakan sebaik-baiknya bagi kemajuan organisasi. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dasarnya.

Pemberian *reward* adalah salah satu cara yang dapat memberikan dampak positif terhadap perilaku karyawan, menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan, memberikan dampak positif terhadap kemampuan suatu organisasi, mampu menghasilkan pencapaian tujuan yang telah dirancang dan menghasilkan lebih banyak karyawan yang mampu bekerja dengan prestasi tinggi.

Kepuasan kerja ini merupakan aspek penting pada diri seseorang karyawan didalam organisasi karena dengan adanya kepuasan kerja pada diri seseorang dalam bekerja dan akan lebih memacu motivasinya dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. *Reward* merupakan unsur yang sangat penting karena pada prinsipnya orang akan melakukan sesuatu dengan lebih banyak dan baik apa yang mereka nikmati dan lebih sedikit dari pada apa yang mereka tidak nikmati. Jadi konsekuensinya yaitu orang yang menikmati puas dengan pekerjaannya akan lebih produktif (Sania. 2012).

2.3 Kerangka Teori



Skema 2.1
Kerangka Teori

BAB III

KERANGKA KONSEP

3.1 Kerangka Konsep

Kerangka konsep adalah suatu model konseptual yang membahas saling ketergantungan antara variabel yang dianggap perlu untuk melengkapi dinamika situasi atau hal yang sedang atau yang akan diteliti sekarang. Penyusunan kerangka konsep akan membantu kita untuk membuat hipotesa, menguji hubungan tertentu dan membantu peneliti dalam menghubungkan hasil penemuan dengan teori yang hanya dapat diamati atau diukur melalui konstruk atau variabel (Nursalam, 2008).

Variabel independent adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependent. Variabel independent yang akan diteliti adalah *Sistem Reward*, sedangkan variabel dependent adalah variabel yang nilainya ditentukan oleh variabel lain. Variabel dependent penelitian adalah Kepuasan Kerja Perawat (Nursalam, 2008).

Skema 3.1

Kerangka Konsep



3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah proses perumusan atau pemberian arti pada masing-masing variabel yang terlibat dalam penelitian (Nursalam, 2008).

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Defenisi	Alat Ukur	Cara Ukur	Hasil Ukur	Skala
Variabel independen	<i>Reward</i> merupakan ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar dapat lebih meningkatkan produktifitasnya	Kusioner	Wawancara	Baik \geq Mean (64) Tidak baik $<$ Mean (64)	Ordinal
Variabel dependen	Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam suatu organisasi	Kusioner	Wawancara	Puas \geq Mean (61) Tidak puas $<$ Mean (61)	Ordinal

3.3 Hipotesa Penelitian

Ha = Ada Hubungan *System Reward* Dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Sijunjung Kabupaten Sijunjung Tahun 2018.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah model atau metode yang digunakan peneliti untuk melakukan suatu penelitian yang memberikan arah terhadap jalannya penelitian. Penelitian ini adalah penelitian *kuantitatif* dengan rancangan penelitian menggunakan studi *deskriptif korelasi* untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu *system reward* dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja perawat. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan waktu *cross sectional*. dimana variabel independen yaitu *system reward* dan variabel dependen yaitu kepuasan kerja perawat diukur dalam waktu yang bersamaan dan sesaat (Notoatmodjo,2012).

4.2. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan pada tanggal 06 februari – 28 Februari Tahun 2018 di RSUD Sijunjung Kabupaten Sijunjung karena lokasi yang strategis, mudah dijangkau, dan mudah dalam mendapatkan informasi dan data-data yang dibutuhkan oleh peneliti.

4.3 Populasi, Sample Penelitian Dan Teknik Sampel

4.3.1 Populasi

Notoatmodjo (2012) populasi adalah keseluruhan objek penelitian dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti. Bukan hanya objek atau subjek dipelajari saja tetapi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki subjek

atau objek tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah 115 orang perawat di RSUD Sijunjung Tahun 2018.

4.3.2 Sampel

Notoadmodjo (2012) sampel merupakan bagian populasi yang akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang memenuhi kriteria dijadikan sampel. Adapun pengambilan sampel menggunakan *random sampling* sebanyak 53 orang perawat dengan menggunakan rumus.

Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus

Slovin:

$$\text{Rumus : } n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

Keterangan :

n : Besar sampel yang dibutuhkan

N : Ukuran populasi

d : Derajat Kepercayaan $(0,1)^2$

Sehingga diperoleh :

$$n = \frac{115}{1 + 115(0,1)^2}$$

$$n = \frac{115}{1 + 115(0,01)}$$

$$n = \frac{115}{2,15}$$

$$n = 53 \text{ orang}$$

Sampel diambil berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi adalah karakteristik umum objek penelitian dari suatu populasi target yang terjangkau yang akan diteliti. Sedangkan kriteria eksklusi adalah kriteria

subjek peneliti tidak dapat mewakili sampel karena tidak memenuhi syarat penelitian, menolak menjadi responden atau keadaan yang tidak memungkinkan untuk dilakukan penelitian (Nursalam, 2008). Adapun yang menjadi kriteria inklusi dan eksklusi adalah sampel ini adalah :

a. Kriteria inklusi

1. Perawat yang bekerja di RSUD Sijunjung
2. Perawat yang bekerja di layanan fungsional
3. Perawat yang dapat diajak bekerja sama dengan peneliti

b. Kriteria eklusi

1. Perawat magang

4.3.3 Teknik Sampling

Sampling merupakan suatu proses menyeleksi sampel yang digunakan dalam penelitian dari populasi yang ada dengan menggunakan teknik sampling (Nursalam, 2011). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel sebanyak 53 orang dengan cara *rondom sampling*. Teknik *rondom sampling* yaitu teknik pengambilan sampel secara acak dengan cara Cluster.

$$\text{IGD} = \frac{13}{115} \times 53 = 6$$

$$\text{Interne} = \frac{12}{115} \times 53 = 6$$

$$\text{Poli} = \frac{14}{115} \times 53 = 6$$

$$\text{Beda} = \frac{13}{115} \times 53 = 6$$

$$\text{Anak} = \frac{11}{115} \times 53 = 5$$

$$\begin{aligned} \text{Vip} &= \frac{14}{115} \times 53 = 6 \\ \text{Peri} &= \frac{12}{115} \times 53 = 6 \\ \text{Hcu} &= \frac{13}{115} \times 53 = 6 \\ \text{Ok} &= \frac{13}{115} \times 53 = 6 \\ \text{Jumlah} &: 6 \times 8 = 48 + 5 = 53 \end{aligned}$$

4.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik (cermat, lengkap dan sistematis) sehingga lebih mudah diolah (Saryono, 2011). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner dua variabel dengan variabel independennya *sistem reward* dan variabel dependen yaitu kepuasan kerja perawat.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu kusioner yang terdiri dari:

a. Kusioner Data Demografi Responden

Kusioner ini berkaitan dengan karakteristik responden yang terdiri dari 5 pertanyaan, yaitu : umur, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan, lama kerja. Data pada kusioner A merupakan data primer yang diperoleh dari responden secara langsung, hal ini sesuai dengan konsep yang dikembangkan oleh Budiarto (2002) yang menyatakan bahwa dikatakan sebagai data primer apabila pengumpulan data dilakukan secara langsung oleh peneliti terhadap sasaran.

b. Kusioner *Sistem Reward*

Kusioner ini berkaitan dengan *sistem reward* yang terdiri dari 25 (Dua Lima) pertanyaan. *Reward* diukur menggunakan skala liker dengan jawaban, yaitu: 1 = sangat tidak setuju, apabila pernyataan tersebut sama sekali tidak sesuai dengan pendapat atau kondisi yang dialami; 2 = tidak setuju, apabila pernyataan tersebut sama sekali tidak sesuai dengan pendapat atau kondisi yang dialami; 3 = setuju apabila pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat atau kondisi yang dialami; 4 = sangat setuju, apabila pernyataan tersebut sangat sesuai dengan pendapat atau kondisi yang dialami. Nilai pernyataan negatif merupakan nilai kebalikan dari nilai pernyataan positif.

c. Kusioner kepuasan kerja

Kusioner ini berkaitan dengan kepuasan kerja yang terdiri dari 20 (dua puluh) pertanyaan. Kepuasan kerja diukur menggunakan skala liker dengan jawaban 1 = sangat tidak puas, 2 = tidak puas, 3 = kurang puas, 4 = puas, 5 = sangat puas. Reponden dipersilahkan memilih jawaban dengan memberi tanda cek (V) atau (X) sesuai dengan tingkat kepuasan yang dirasakan dan didapatkan hasil puas apabila \geq mean dan tidak puas $<$ mean.

4.5 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah suatu proses pendekatan kepada subjek dan pengumpulan karakteristik subjek yang diperlukan dalam suatu penelitian

(Nursalam, 2008). Pengumpulan data pada penelitian dengan cara wawancara yaitu suatu metode yang dipergunakan untuk mengumpulkan data, dimana peneliti mendapatkan keterangan atau informasi secara lisan dari sasaran peneliti (Responden). Wawancara yang dilakukan dalam bentuk wawancara terpimpin (*structured interview*) yaitu wawancara jenis ini berdasarkan pedoman-pedoman berupa kuesioner yang telah disiapkan sebelumnya (Notoadmojo, 2012)

Adapun prosedur dalam pengumpulan data pada penelitian ini yang akan dilakukan pada bulan Februari 2018 adalah:

- a. Peneliti meminta surat pengambilan data ke kampus STIKes perintis padang.
- b. Setelah itu peneliti mengajukan surat pengambilan data ke Kantor Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat di Daerah Sijunjung.
- c. Setelah ada surat balasan dari Kantor Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat, maka peneliti bisa mengambil data ke Rumah Sakit Umum Daerah Sijunjung.
- d. Setelah meminta izin pada Direktur dan kepada Kepala Bidang Keperawatan maka peneliti meminta data dan memilih responden sesuai kriteria yang telah ditentukan.
- e. Peneliti menghitung jumlah sampel disetiap ruangan dengan teknik cluster rondon sampling.

- f. Peneliti mengidentifikasi responden yang memenuhi kriteria inklusi penelitian yaitu perawat yang ada ditemui diruangan saat melakukan penelitian dilakukan dan yang dapat diajak bekerja sama dengan peneliti.
- g. Peneliti membagikan kuesioner perharinya 3 sampai 2 kuesioner kepada responden pada satu ruangan perharinya dengan cara menemui kesetiap ruangan yang dibantu oleh salah satu pegawai di Rumah Sakit tersebut. Perawat yang sedang dinas dan mau di ajak bekerja sama agar bersedia menjadi responden setelah mengadakan pendekatan dan memberikan penjelasan tentang tujuan, manfaat, dan prosedur penelitian serta hak dan kewajiban selama menjadi responden. responden yang bersedia selanjutnya diminta menandatangani lembar *informed consent*.
- h. Peneliti membagikan lembaran kuesioner serta penjelasan cara pengisian kuesioner di setiap ruangan.
- i. Peneliti memberi waktu pengisian kuesioner sekitar 50 menit disetiap ruangan.
- j. Setelah pengisian kuesioner, kemudian kuesioner dikumpulkan dan diperiksa kelengkapan data yang diisi responden serta mengucapkan terima kasih kepada responden.
- k. Penelitian ini memerlukan waktu selama 3 minggu untuk pengumpulan semua data karena kesulitan peneliti menemui responden yang sibuk mengurus pekerjaannya dimasing-masing ruangan.

1. Setelah semua data lengkap peneliti melakukan analisa data.

4.6 Alat Pengumpulan Data Analisa Data

4.6.1 Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan setelah proses pengumpulan data selesai dilakukan. Peneliti melakukan pengolahan data secara bertahap. Adapun tahapan pengolahan data terdiri dari empat tahap menurut (Hastono, 2007):

- a. Pengeditan Data (*Editing*)

Pada tahap editing peneliti memeriksa kelengkapan kusioner, kejelasan jawaban, relevansi, dan konsisten dengan pertanyaan. Setelah peneliti melakukan pengecekan kusioner maka yang tidak lengkap, tidak jelas, tidak relevan atau tidak konsisten dengan pertanyaan akan diklarifikasi kepada responden. Tujuannya untuk memudahkan peneliti dalam menganalisa data. Data yang terkumpul terkait identitas responden dan kusioner yang telah diisi oleh responden.

- b. Pengkodean Data (*Coding*)

Merupakan kegiatan mengubah data berbentuk huruf menjadi data berbentuk angka atau bilangan (memberi kode). Kegiatan ini bertujuan untuk memudahkan dalam pengolahan data khususnya pada saat memasukkan (*entry*) data. Kusioner tingkat *sistem reward* yang dirasakan dan didapatkan hasil baik dengan kode (1) dan tidak baik dengan kode (2). Sedangkan data untuk kusioner kepuasan kerja

perawat tingkat kepuasan yang dirasakan dan didapatkan hasil puas dengan kode (1) dan didapatkan hasil tidak puas dengan kode (2).

c. Proses Data (*Processing*)

Pada tahap ini peneliti memperoleh data dengan cara melakukan *entry* data dari masing-masing responden ke dalam program komputer. Data dimasukkan sesuai nomor responden, kemudian dimasukkan ke dalam program komputer dalam bentuk angka sesuai dengan hasil penelitian yang telah ditentukan ketika coding.

d. Pembersihan Data (*Cleaning*).

Merupakan tahapan akhir pengolahan data. Peneliti mengecek kembali data yang telah dimasukkan, setelah dipastikan tidak ada kesalahan maka dilakukan tahap selanjutnya yaitu analisa data sesuai dengan jenis data dan tidak data yang missing. Setelah data dinyatakan tidak ada permasalahan dilakukan analisa data, baik analisa univariat maupun analisa bivariat kelompok intervensi dan kelompok kontrol.

4.6.2 Analisa Data

4.6.3 Analisa Univariat

Pada analisa univariat, data yang diperoleh dari hasil pengumpulan dapat disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, ukuran tendensi sentral atau grafik (saryono, 2011). Analisa univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian (Notoadmodjo, 2012). Analisa univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan

karakteristik setiap variabel penelitian atau yang di inginkan peneliti (Notoadmodjo, 2010).

Variabel tersebut menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

keterangan:

p = Nilai persentase responden

r = Frekuensi atau jumlah yang benar

n = Jumlah responden

Untuk mmenentukan data yang dipakai dalam menghitung mean dengan cara menunjukan semua nilai data dibagi dengan banyaknya data. Mean digunakan ketika data yang kita miliki memiliki normal atau mendekati normal:

$$\text{Rumus: } Me = \frac{\sum . Xi}{N}$$

Keterangan:

Me = Rata-rata (mean)

$\sum . Xi$ = Jumlah nilai X ke i sampai ke n

N = Jumlah individu

4.6.4 Analisa Bivariat

Analisa bivariat untuk menganalisa Hubungan *System Reward* Dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Sijunjung Kabupaten Sijunjung Tahun 2018. Pengujian hipotesa untuk mengambil keputusan tentang apakah hipotesis yang diajukan cukup menyakinkan untuk ditolak atau diterima dengan menggunakan uji statistik Chi=Square tes. Pada tingkat kepuasan

kerja perawat yang digunakan adalah dikatakan signifikan bila $\rho \leq 0,1$ jika $\rho > 0,1$ berarti tidak bermakna.

4.7 Etika Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti mengajukan permohonan izin kepada responden untuk mendapatkan persetujuan penelitian. Setelah mendapatkan persetujuan barulah peneliti melakukan penelitian dengan menegakkan masalah etika Menurut (Hidayat, 2007):

a. Informed consent

Informed consent adalah bentuk persetujuan antara peneliti dengan responden penelitian dengan memberikan lembar persetujuan. *Informed consent* tersebut diberikan sebelum penelitian dilakukan memberikan lembar persetujuan untuk menjadi responden. Tujuan *informed consent* adalah agar subjek mengerti maksud dan tujuan penelitian. Jika responden tidak bersedia maka peneliti harus menghormati hak perawat tersebut.

b. Anonimity

Anonimity adalah masalah yang memberikan jaminan dalam penggunaan subjek penelitian dengan cara tidak memberikan atau mencantumkan nama responden pada lembar alat ukur dan hanya menuliskan kode pada lembar pengumpulan data atau hasil penelitian yang akan disajikan.

c. Confidentiality

Masalah ini merupakan masalah etika dengan memberikan jaminan kerahasiaan hasil penelitian, baik informasi maupun masalah-masalah lainnya. Semua informasi yang telah dikumpulkan dijamin kerahasiaannya

oleh peneliti, hanya sekelompok data tertentu yang akan dilaporkan pada hasil riset.

BAB V

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

5.1 Hasil Penelitian

Penelitian tentang Hubungan System Reward Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Sijunjung Kabupaten Sijunjung Tahun 2018. Proses penelitian ini dilakukan mulai tanggal 06 Febuari- 28 Febuari 2018 dengan jumlah responden sebanyak 53 orang yaitu perawat yang sesuai dengan criteria sampel yang telah ditentukan. Setelah data dikumpulkan kemudian diolah dengan menggunakan komputerisasi dan disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dibawah ini.

5.1.1 Analisis Univariat

Analisis univariat yang dilakukan dengan menggunakan analisa distribusi frekuensi antara variabel independen yaitu *System Reward* Dengan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Sijunjung Kabupaten Sijunjung.

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik Rsponden		Frekuensi	%
Umur	20-25 Tahun	3	5,7
	26-30 Tahun	28	52,8
	31-35 Tahun	19	35,8
	36-40 Tahun	3	5,7
Status perkawinan	Belum Kawin	9	17,0
	Menikah	44	83,0
Jenis Kelamin	Laki-Laki	6	11,3
	Perempuan	47	88,7
Pendidikan	D3 Kep	31	58,5
	S1 Kep/Ners	22	41,5
Lama Kerja	< 3 tahun	12	22,6
	> 3 tahun	41	77,4
Status Kepegawaian	PNS	20	37,7
	Non PNS	33	62,3
Jumlah		53	100,0

Berdasarkan tabel 5.1 dapat dilihat bahwa dari karakteristik responden ditinjau dari umur paling banyak berumur 26-30 tahun 28 (52,8%), status perkawinan paling banyak 44 (83,0%) yang sudah menikah. jenis kelamin perempuan 47 (88,7%), pendidikan 31(58,5%) berpendidikan D3 keperawatan, lama kerjanya 41 (77,4%) yang kerjanya > 3 tahun. Sementara itu dilihat dari status kepegawaian 33 (62,3%) berstatus Non PNS.

Tabel 5.2
Distribusi Frekuensi *System Reward*
di RSUD Kabupaten Sijunjung
Tahun 2018

System reward	Frekuensi	%
Baik	30	56,6
Tidak Baik	23	43,4
Jumlah	53	100.0

Berdasarkan tabel 5.2 dapat dilihat bahwa lebih dari separuh 30 (56.6%) telah dilaksanakan *system reward* dengan baik dan 23 (43,4%) *system reward* tidak terlaksana dengan baik di RSUD Kabupaten Sijunjung Tahun 2018.

Tabel 5.3
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat
di RSUD Kabupaten Sijunjung
Tahun 2018

Kepuasan Kerja	Frekuensi	%
Puas	35	66.0
Tidak Puas	18	34.0
Jumlah	53	100.0

Berdasarkan tabel 5.3 dapat dilihat bahwa lebih dari separuh responden 35 (66.0%) merasa puas dan 18 (34,0%) merasa tidak puas dengan hasil kerjanya di RSUD Kabupaten Sijunjung Tahun 2018.

5.1.2 Analisa Bivariat

Analisa bivariat dilakukan untuk melihat hubungan variabel independen yaitu Hubungan *System Reward* Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Kabupaten Sijunjung. Pengujian hipotesa untuk mengambil keputusan tentang apakah hipotesa yang diajukan cukup meyakinkan untuk diterima atau ditolak, dengan menggunakan uji statistik *Chi-Square Test*. Untuk melihat kemaknaan perhitungan statistik digunakan batasan kemaknaan 0,01 sehingga jika $p < 0,01$ secara statistik disebut bermakna dan jika $P \geq 0,01$ maka hasil hitungan disebut tidak bermakna. Hasil dari analisa bivariat pada penelitian ini adalah :

Tabel 5.4
Distribusi Frekuensi Hubungan *System Reward* Dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kabupaten Sijunjung Tahun 2018

<i>System Reward</i>	Kepuasan kerja				Total		P value	OR
	Puas		Tidak puas		N	%		
	N	%	N	%	N	%		
Baik	26	86.7	4	13.3	30	100		
Tidak baik	9	39.1	14	60.9	23	100	0.001	0.190
Total	35	66.0	18	34.0	53	100		

Berdasarkan tabel 5.4 dapat dilihat bahwa dari 53 responden yang merasakan *system reward* yang baik dan merasa puas dengan kerjanya sebanyak 26 (86,7%), dan 9 (39,1%) responden dengan masalah *system reward* yang tidak baik dan puas dengan hasil kerjanya. Serta *system reward* yang baik dan merasa tidak puas sebanyak 4 (13,3%) serta 14 (60,9%) responden dengan masalah *system reward* yang tidak baik dan tidak puas dengan hasil kerja yang dilakukan.

Berdasarkan hasil uji statistik chi-square didapat p value = 0,001 jika dibandingkan dengan nilai p value = 0,001 dimana nilai $p < 0,01$ yang berarti terdapat hubungan yang bermakna antara *system reward* dengan kepuasan kerja perawat. Hasil uji statistik juga didapatkan nilai OR = 10.111 artinya rumah sakit yang melaksanakan *system reward* dengan baik mempunyai peluang 10.111 untuk perawat merasa puas dengan hasil pekerjaannya dibandingkan dengan pelaksanaan *system reward* yang tidak baik.

5.2 Pembahasan

Karakteristik Responden

Distribusi karakteristik responden berdasarkan umur menunjukkan bahwa responden didominasi dengan umur 20-30 tahun yaitu sebanyak 28 orang atau (52,8%). Usia dapat mempengaruhi daya ingat, pola berfikir seseorang, kebutuhan, kinerja dan motivasi kerja. Semakin bertambah usia seseorang, maka semakin berkembang pula daya ingat, pola pikir, kebutuhan dan kinerja seseorang. Usia antara 20-30 tahun merupakan usia yang produktif.

Distribusi karakteristik responden berdasarkan status perkawinan menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 44 orang responden (83,0%) yang sudah menikah. Pekerjaan merupakan suatu tuntutan dan tanggung jawab untuk kesejahteraan keluarga, motivasi dari keluarga seseorang bisa bekerja dengan rajin dalam aspek finansial.

Distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 47 orang atau (88,7%). Perempuan cenderung mempunyai perilaku yang tinggi untuk bekerja dan mengikuti aktifitas sosial, karena perempuan

lebih tekun dan senang berkumpul dengan teman sesuainya, sedangkan laki-laki mempunyai perilaku secara psikologis cepat bosan.

Distribusi karakteristik responden berdasarkan pendidikan menunjukkan responden terbanyak dengan pendidikan terakhir D3 keperawatan yaitu 31 orang responden (58,5%). Pendidikan mempengaruhi proses belajar semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin mudah orang tersebut untuk menerima informasi. Dengan pendidikan tinggi maka seseorang akan cenderung untuk mendapatkan informasi baik dari orang lain maupun media massa. Semakin banyak informasi yang masuk semakin banyak pula pengetahuan yang didapat tentang kesehatan (Fatmawati, 2016). Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja adalah pendidikan. Responden yang berpendidikan tinggi akan lebih mudah menerima suatu ide dibandingkan responden yang berpendidikan rendah sehingga informasi akan lebih mudah diterima dan dilaksanakan.

Distribusi karakteristik responden berdasarkan lama kerja menunjukkan responden terbanyak dengan lama kerja yaitu 41 orang responden (77,4%) yang kerjanya > 3 tahun. Lama bekerja seseorang di suatu perusahaan akan berpengaruh terhadap pengalaman kerja dan kinerjanya. Salah satu faktor seseorang bertahan lama bekerja di suatu perusahaan karena adanya motivasi untuk memperbaiki kualitas hidup di masa depan dan *reward* yang diberikan oleh perusahaan.

Sedangkan karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian menunjukkan responden sebanyak 33 orang responden (62,3%) berstatus Non

PNS. Dalam melakukan setiap pekerjaan baik perawat Non PNS maupun yang sudah PNS dituntut profesional dalam melaksanakan kewajiban yang kita terima tanpa harus memanfaatkan kekuasaan untuk mengeruk keuntungan pribadi yang merugikan perusahaan atau lembaga dimana kita bekerja. Dengan adanya *reward* dari rumah sakit dan motivasi dari atasan kepada setiap perawat membuat mereka merasa dihargai untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerjanya.

5.2.1 Analisis Univariat

5.2.1.1 System Reward

Berdasarkan tabel 5.2 dapat dilihat bahwa lebih dari separuh 30 (56.6%) telah dilaksanakan *system reward* dengan baik dan 23 (43,4%) *system reward* tidak terlaksana dengan baik. *Reward* yang diberikan organisasi pada dasarnya memang bertujuan positif bagi karyawan, namun dalam prakteknya tidak menutup kemungkinan bahwa *reward* tersebut justru dapat berdampak sebaliknya, ketika karyawan hanya terfokus pada *reward* yang dapat mereka peroleh dan hanya mementingkan hal itu saja dikhawatirkan bahwa karyawan akan cenderung bersifat egois dan individualis demi mendapatkan apa yang mereka inginkan. Perilaku-perilaku negatif seperti menghalalkan segala cara demi memperoleh *reward* tersebut dikhawatirkan dapat terjadi. Karyawan yang hanya fokus pada hasil akhir saja tanpa memperhatikan bagaimana proses di dalamnya dapat menciptakan suatu masalah tersendiri, sehingga organisasi diharapkan mampu merancang sistem pemberian *reward* yang baik agar karyawan dapat memperhatikan proses bagaimana mereka akan mencapai

reward tersebut termasuk di dalamnya perilaku-perilaku positif karyawan yang akan mengarah pada kinerjanya.

Pemberian *reward* adalah salah satu cara yang dapat memberikan dampak positif terhadap perilaku karyawan, menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan, memberikan dampak positif terhadap kemampuan suatu organisasi, mampu menghasilkan pencapaian tujuan yang telah dirancang dan menghasilkan lebih banyak karyawan yang mampu bekerja dengan prestasi tinggi.

Reward merupakan balasan jasa yang diberikan instansi pada tenaga kerja, penghargaan atau *reward* tersebut bukan sekedar hak dan kewajiban tetapi yang terpenting adalah daya dorong dan semangat untuk bekerja, Penghargaan adalah tingkat penampilan yang diwujudkan melalui usaha tertentu, diyakini bahwa individu akan termotivasi oleh harapan yang akan datang, sehingga beberapa orang melakukan pekerjaannya dengan baik (Wibowo, 2011).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nangoi dkk (2014), *system reward* yang dilaksanakan di Instalasi A RSUP Prof. Dr. RD. Kandou Manado didapatkan nilai presentasi 58,3% yang memiliki *reward* baik. Pada penelitian ini juga menyatakan bahwa perawat bekerja dengan baik maka akan menghasilkan kepuasan kerja pada perawat itu sendiri.

Menurut analisa peneliti jika *system reward* terlaksana dengan baik maka tingkat keterampilan perawat yang diwujudkan melalui usaha dapat diyakini bahwa individu akan termotivasi oleh harapan yang akan diterima, sehingga

beberapa orang perawat melakukan pekerjaannya dengan baik dari *reward* yang mereka terima maka akan menghasilkan lebih banyak karyawan yang mampu bekerja dengan prestasi tinggi.

5.2.1.2 Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 5.3 dapat dilihat bahwa lebih dari separuh responden 35 (66.0%) merasa puas dengan hasil kerja dan 18 (34,0%) merasa tidak puas dengan hasil kerjanya. Ketika perawat memperoleh kepuasan dalam bekerja maka perawat akan berusaha semaksimal mungkin dengan menggunakan segala kemampuan yang di milikinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Namun bila perawat banyak yang mengalami ketidakpuasan kerja maka akan berdampak pada buruknya pelayanan di rumah sakit. Kepuasan kerja juga akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan, antara lain produktifitas, ketidakhadiran, kecelakaan kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, *turnover*, dan pengunduran diri.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2016) kepuasan kerja juga sebagai sikap positif dan negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecendrungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. aktivitas ini melibatkan fisik dan mental (M. As'ad,2001) dalam

(Nursalam, 2012). berpendapat bahwa bekerja itu merupakan proses fisik dan mental manusia dalam mencapai tujuannya. sedangkan kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mei (2012), yang merasa puas dengan hasil kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan dengan persentase 64,0. penelitian lain menurut Nawab dan Batti (2011), Elprida Sirait (2016), dan Sharma (2011) bahwa kepuasan gaji menjadi bukti sebagai pendorong meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut analisa peneliti lebih dari separuh perawat merasa puas dengan hasil kerja yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Sijunjung karena seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi atas balas jasa yang diberikan instansi pada tenaga kerjanya akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

5.2.2 Analisis Bivariat

Hubungan *System Reward* Dengan Kepuasan Kerja Perawat.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang menggunakan uji statistik *Chi-Square Test* dengan bantuan program komputer menghasilkan nilai $p=0.001$ ($p<0.01$) maka H_a diterima, artinya ada hubungan bermakna antara *system reward*

dengan kepuasan kerja perawat. Dari hasil uji statistic juga didapatkan nilai OR = 10.111 artinya rumah sakit yang melaksanakan *system reward* yang baik mempunyai peluang 10.111 untuk perawat merasa puas dengan hasil pekerjaannya dibandingkan dengan pelaksanaan *system reward* yang tidak baik.

Dapat dilihat bahwa dari 53 responden yang merasakan *system reward* yang baik dan merasa puas sebanyak 26 (86,7%), dan 9 (39,1%) responden dengan kinerja perawat tidak baik dan tidak puas dengan hasil pekerjaan yang dilakukan. terdapat hubungan yang bermakna antara *system reward* dengan kepuasan kerja perawat. Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan penghargaan yang bentuknya sangat bervariasi. *Reward* yang diberikan organisasi tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Kesalahan dalam menerapkan sistem penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja (Isesreni, 2012).

Dalam hubungan pelayanan keperawatan dari tingkat kurangnya kepuasan perawat yang berpendidikan tinggi, kemampuan yang tidak memadai, banyaknya perawat yang kasar (kurang ramah sama pasien). Kurang sabar dalam menghadapi pasien. Masalahnya itu tentu bukan hanya soal sikap ramah atau penyabar, tetapi juga beban kenerja yang tinggi, peraturan yang belum jelas kepada perawat. Bahkan pada saat ini perkembangan pelayanan medis lainnya, terlihat dari konsumen masih merasakan banyak kekurangan dari

kinerja keperawatan yang dinilainya, misalnya daya saing dan kompetensi yang belum memenuhi permintaan pelayanan kesehatan. Beberapa tugas tambahan perawat setiap ruangan juga dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam melayani pasien dengan tuntunan kerja yang bervariasi, tergantung pada motivasi kerja yang dimiliki. Selain itu memposisikan perawat tidak disesuaikan dengan latar belakang pendidikan, akan mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mei (2012) yang juga menemukan adanya hubungan yang signifikan positif antara aspek penghargaan dengan kepuasan kerja. Semakin baik aspek penghargaan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat. Dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa *reward* memberikan pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja ketimbang kebijakan organisasi, lingkungan sosial dan performa kerja.

Menurut analisa peneliti hubungan *system reward* dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Sijunjung dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bersifat positif dan merupakan hubungan yang kuat dengan demikian semakin tinggi aspek penghargaan diberikan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja dan berlaku sebaliknya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Menurut Nursalam (2008), keterbatasan adalah suatu yang mungkin mengurangi kesimpulan secara umum dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini masih terdapat adanya keterbatasan baik yang berasal dari

peneliti sendiri maupun yang dikarenakan oleh masalah teknis yang mempengaruhi hasil penelitian, keterbatasan tersebut diantaranya adalah :

5.3.1 keterbatasan kemampuan peneliti

Dalam penelitian ini merupakan pengalaman pertama bagi peneliti, oleh karena itu masih sangat banyak kekurangan dan masih sangat banyak ketidaksempurnaan, semoga penelitian ini bisa disempurnakan oleh peneliti selanjutnya.

5.3.2 Instrument penelitian

Pengumpulan data dilakukan dengan alat berupa kuesioner yang peneliti modifikasi dari yang sudah ada dari peneliti sebelumnya. Namun kelemahan lainnya proses pembuatan kuesioner yang mungkin masih banyak kekurangan karena peneliti belum terlalu berpengalaman dalam pembuatan kuesioner penelitian maka dari itu peneliti menggunakan kuesioner yang sudah baku yang sudah diuji validitasnya.

5.3.3 Waktu

Pada saat pelaksanaan waktu penelitian, responden tidak datang secara bersama-sama sehingga peneliti mengalami kesulitan dalam menyesuaikan shift kerja responden untuk pengisian kuesioner serta dapat menyulitkan proses pengambilan data. Selain itu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner cenderung bersifat subyektif sehingga peneliti berupaya menyampaikan kepada responden agar mengisi kuesioner secara jujur sesuai dengan apa yang telah dialami oleh responden.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka beberapa kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut :

1. Lebih dari separuh pelaksanaan *system reward* yang diberikan kepada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sijunjung dengan kategori baik.
2. Lebih dari separuh kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sijunjung dengan kategori puas.
3. Terdapat hubungan yang bermakna antara *system reward* dengan kepuasan kerja perawat dengan nilai p value = 0,001 dan nilai OR = 10.111 artinya rumah sakit yang melaksanakan *system reward* yang baik mempunyai peluang 10.111 untuk perawat merasa puas dengan hasil pekerjaannya dibandingkan dengan pelaksanaan *system reward* yang tidak baik.

6.2 Saran

6.2.1 Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan sebagai bakal ilmu bagi peneliti tentang riset manajemen keperawatan di Rumah Sakit terutama mengenai *System Reward* Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sijunjung Kabupaten Sijunjung Tahun 2018.

6.2.2 Bagi Institusi Pendidikan

Sebagai bahan pengembangan ilmu pengetahuan dalam manajemen keperawatan. manajemen sumber daya manusia, dan manajemen mutu

pelayanan Rumah Sakit, serta referensi bagi peneliti selanjutnya. Hendaknya dalam sistem pemberian *reward* tidak hanya diberikan dalam bentuk *reward* dengan harapan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja, khususnya di RSUD Sijunjung.

6.2.3 Bagi Lahan

- a. Bisa memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang *reward* yang hendak diberikan dan bagaimana *reward* tersebut dapat diterima sehingga dapat benar-benar berdampak positif bagi karyawan. lebih menyesuaikan kembali jumlah *reward* yang dapat diterima karyawan agar sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan.
- b. Bisa meningkatkan kemampuan yang ada pada perawat agar lebih mampu menghadapi tugas yang sulit dan menantang demi menggambarkan kepuasan kerja perawat dalam melaksanakan *system reward* Dirumah Sakit sehingga dapat dijadikan landasan dan tolak ukur oleh Rumah Sakit dalam upaya peningkatan kepuasan kerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gelora Aksara Pratama. Erlangga : Jakarta .
- Buchbinder, S.B. (2014). *Manajemen Pelayanan Kesehatan*, Penerbit Buku Kedokteran : EGC : Jakarta.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan 21. BPFE : Yogyakarta.
- Hastono, S.P. (2007). *Basic data analisis for health research*. Depok : FKM-UI.
- Fatmawati, A. (2016). *Hubungan Pemberian Reward Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Kelas Iii Rumah Sakit Umum Daerah Raa Soewondo Pati*. Program study S1 keperawatan.
- Hidayat. (2007). *Riset Keperawatan Dan Teknik Penulisan Ilmiah*. Jakarta : Salemba Medika.
- Fitria, J. (2017). *Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas Dan Pengembangan Karier Pada Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta*. Program Studi Magister Manajemen.
- Isesreni. (2012). *Hubungan Sistem Penghargaan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Unit Rawat Inap Rsi Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi*.
- James, S. (2013). *The Influence Of Rewards And Job Satisfaction On Employees In The Service Industry*. Uk: Swansea University, Wales.
- Jasinth. (2016). *The Relationship Between Reward System And Of The Job Satisfaction: An Empirical Study Among Nurses In Jaffina Teaching Hospital*. Faculty Of Manajemen Study And Commerce : University Of Jaffna.

- Jati, G.R.B. (2017). *Pengaruh Reward (Penghargaan) Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
- Mei. (2012). *Hubungan Antara Aspek Penghargaan Dengan Kepuasan Kerja Perawat*. Program Study Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan 'Asyiyah Yogyakarta.
- Nangoi, W.J. Dkk. (2014). *Hubungan Pemberian Reward Dengan Kinerja Perawat Di Ruangan IRNA A RSUP PROF. DR.R.D. Kandou Manado*. Program Studi Ilmu Keperawatan.Fakultas Kedokteran.
- Nawab, Samina and Bhatti, Komal Khalid. (2011). *Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: a Case Study of Educational Sector of Pakistan*. *International Journal of Business and Social Science*.
- Nursalam. (2008). *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmiah Keperawatan*. Edisi 2 : Jakarta Selatan 12610
- Nursalam. (2011). *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Salemba medika : jakarta .
- Nursalam, M, & Nurs. (2012). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Cetakan 3. Salemba Medika : Jakarta .
- Notoadmodjo. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Edisi 2: Rineka Cipta : Jakarta .

- Sania, R. (2012). *Pengaruh Motivasi Dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Office (Non Medis) Rumah Sakit Medical Center Bogor*. Program Studi Ilmu Administrasi Niaga.
- Saryono. (2011). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta : Mitra Cendikia Press.
- Sirait, E. dkk (2016). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Haji Boejasin Pelaihari*. Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat.
- Sugiono. (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung : ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Jakarta; kencana.
- Zenah, S.Nur. (2014). *Hubungan Pemberian Insentif Dengan Motivasi Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Kelas III Rsud Inche Abdul Moeis Samarinda*. eJournal Administrasi Negara, 3 (2): 451-463.
- Vianasih, Y, dkk. (2015). *Hubungan Pemberian Reward dengan motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jih Yogyakarta*. program Studi S1 Ilmu Keperawatan STIKES Guna Bangsa Yogyakarta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Edisi 5. PT Raja Grafindo Persada : Jakarta.

Lampiran 1

PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth,

Bapak/Ibu RSUD Sijunjung

Di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr, Wb
Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa program studi ilmu keperawatan (PSIK) STIKes Perintis Padang :

Nama : Gustris Ningsih

Nim : 14103080105013

Menyatakan bahwa saya akan melakukan penelitian dengan judul "**Hubungan System Reward Dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Sijunjung Kabupaten Sijunjung Tahun 2018**" sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Keperawatan di institusi pendidikan tersebut.

Penelitian ini tidak menimbulkan kerugian bagi perawat sebagai subjek penelitian, kerahasiaan semua informasi akan dijaga dan hanya digunakan untuk penelitian saja. Saya mengharapkan kesediaan perawat untuk ikut dalam penelitian ini, yaitu dengan bersedia untuk menjawab pertanyaan yang diajukan.

Atas kesediaannya saya ucapkan terimakasih.

Bukittinggi, Februari 2018
Peneliti

(Gustris Ningsih)

Lampiran 2

FORMAT PERSETUJUAN RESPONDEN (*INFORMED CONSENT*)

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :

Umur :

Alamat :

Menyatakan bersedia untuk turut berpartisipasi menjadi responden penelitian yang dilakukan oleh Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan (PSIK) STIKes Perintis Padang yang bernama Gustri Ningsih (NIM : 14103084105013) dengan judul **“Hubungan *System Reward* Dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Sijunjung Kabupaten Sijunjung Tahun 2018”**

Surat persetujuan ini saya buat atas kesadaran sendiri tanpa tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun. Demikian pernyataan ini saya buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bukittinggi, Februari 2018

Responden

()

INSTRUMEN PENELITIAN

**HUBUNGAN *SYSTEM REWARD* DENGAN KEPUASAN KERJA
PERAWAT DI RSUD SIJUNJUNG KABUPATEN SIJUNJUNG
TAHUN 2018**

No. Responden

(Diisi oleh peneliti)

Petunjuk Pengisian Kusioner

Kusioner dibawah ini memuat sejumlah pertanyaan. Berilah tanda ceklis (√) pada jawaban yang anda pilih.

Kusioner A : Data Demografi Responden

1. Umur : Tahun
2. Status perkawinan : Belum kawin Menikah
3. Jenis kelamin : Laki-Laki Perempuan
4. Pendidikan : DIII Kep S1.Kep/Ners
5. Lama kerja : ≤ 3 tahun >3 tahun
6. Status kepegawaian : PNS Non PNS

INSTRUMEN PENELITIAN

Kuesioner B : System Reward

Petunjuk Pengisian :

- Jawab “pertanyaan” berikut penilaian anda atas reward dan kepuasan kerja yang diberikan rumah sakit dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Beri tanda (X) atau (V) pada pilihan jawaban yang anda pilih. Keterangan pilihan jawaban untuk pernyataan:

1. Sangat Tidak Setuju (STS), Apabila pernyataan tersebut tidak sesuai dengan keadaan pendapat atau kondisi yang dialami.
2. Tidak Setuju (TS), Apabila pernyataan tersebut tidak sesuai dengan pendapat atau kondisi yang dialami.
3. Setuju (S), Apabila pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat atau kondisi yang dialami.
4. Sangat Setuju (SS), Apabila pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat atau kondisi yang dialami.

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
	Perasaan anda terkait dengan :				
1	Saya merasa tidak adanya kesempatan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan jika hasil kerja saya baik				
2	Saya merasa saya harus bekerja ditempat lain untuk memenuhi kebutuhan saya				
3	Saya merasa pemberian insentif tidak menambah semangat kerja saya				
4	Saya merasa semakin baik kerja saya maka semakin				

	banyak pula insentif yang saya terima				
5	Saya merasa terpaksa puas dengan hasil pekerjaan saya				
6	Saya merasa pengakuan sesuai dengan pelayanan yang saya berikan				
7	Saya sering melakukan pekerjaan melampaui ketetapan standar pekerjaan yang ada				
8	Saya merasa peningkatan karir perawat dilakukan terpaksa untuk kemajuan rumah sakit				
9	Atasan saya tidak memberikan pujian jika saya mengerjakan tugas dengan baik				
10	Saya sering terpaksa melakukan hal-hal baru yang berhubungan dengan pekerjaan				
11	Saya merasa sangat senang bila diberikan tugas melebihi standar yang ada				
12	Saya kurang memilih wewenang atas tugas yang dilimpahkan kepada saya				
13	Perawat dilibatkan dalam kegiatan rumah sakit seperti kegiatan ulang tahun rumah sakit dll				
14	Saya merasa tidak adanya kesempatan untuk mendiskusikan tentang masalah-masalah pekerjaan keperawatan sesuai yang saya pikirkan				
15	Saya merasa ide-ide saya didengar oleh pimpinan				
16	Saya merasa umpan balik tentang masalah-masalah pekerjaan keperawatan yang saya berikan diterima oleh pimpinan				
17	Saya tidak dapat menggunakan keterampilan dan keahlian saya				
18	Saya merasa diberi kesempatan meningkatkan jenjang karir profesi saya				
19	Institusi saya tidak menyediakan bantuan dana untuk				

	keperluan pendidikan saya				
20	Institusi saya menghambat perawat yang berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan organisasi profesi perawat				
21	Saya merasa penilaian hasil kerja mempengaruhi besarnya insentif yang saya terima				
22	Insentif yang ada sering memotivasi saya untuk meningkatkan pelayanan saya kepada pasien				
23	Umpan balik tentang masalah-masalah profesional keperawatan yang saya berikan digunakan oleh pimpinan				
24	Promosi diatur dalam suatu peraturan yang adil				
25	Saya diberi kesempatan untuk bekerja di area pengembangan				

Sumber (Royani, 2010)

INSTRUMEN PENELITIAN

Kuesioner C : Kepuasan Kerja

Petunjuk pengisian :

- Jawab “pertanyaan” berikut penilaian anda atas reward dan kepuasan kerja yang diberikan rumah sakit dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Beri tanda (X) atau (V) pada pilihan jawaban yang anda pilih. Keterangan pilihan jawaban untuk pernyataan:

1. Sangat Tidak Puas (STP), Apabila pernyataan tersebut tidak sesuai dengan keadaan pendapat atau kondisi yang dialami.
2. Tidak Puas (TP), Apabila pernyataan tersebut tidak sesuai dengan keadaan pendapat atau kondisi yang dialami.
3. Kurang Puas (KP), Apabila pernyataan tersebut kurang sesuai dengan keadaan pendapat atau kondisi yang dialami.
4. Puas (P), Apabila pernyataan tersebut sesuai dengan keadaan pendapat atau kondisi yang dialami.
5. Sangat Puas (SP), Apabila pernyataan tersebut sesuai dengan keadaan pendapat atau kondisi yang dialami.

No	Pernyataan	STP	TP	KP	P	SP
Perasaan anda terkait dengan pernyataan :						
1	Jumlah gaji yang diterima dibandingkan pekerjaan yang anda lakukan					
2	Sistem penggajian yang dilakukan institusi tempat anda bekerja					
3	Jumlah gaji yang diterima dibandingkan					

	dengan pendidikan anda					
4	Pemberian insentif tambahan atas suatu prestasi atau kerja ekstra					
5	Persediaan peralatan dan perlengkapan yang mendukung					
6	Tersedianya fasilitas penunjang seperti kamar mandi, tempat parkir, dan kantin					
7	Kondisi ruangan kerja terutama berkaitan dengan vasilitas udara, kebersihan dan kebisingan					
8	Adanya jaminan atas kesehatan/ keselamatan kerja					
9	Perhatian istitusi rumah sakit terhadap anda					
10	Hubungan antara karyawan dalam kelompok kerja					
11	Kemampuan dalam bekerja sama antar karyawan					
12	Sikap teman-teman kerja terhadap anda					
13	Kesesuaian antara pekerjaan dan latar belakang pendidikan anda					
14	Kemampuan dalam menggunakan waktu bekerja dengan penugasan yang diberikan					
15	Kemampuan supervisi/ pengawasan dalam membuat keputusan					
16	Perlakuan atasan selama anda bekerja disini					
17	Kebebasan melakukan suatu metode sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan					

18	Kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan atau pendidikan tambahan					
19	Kesempatan untuk mendapat posisi yang lebih tinggi					
20	Kesempatan untuk membuat suatu prestasi dan mendapatkan kenaikan pangkat					

Sumber : (Nursalam, 2011)



YAYASAN PERINTIS PADANG (Perintis Foundation)
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKes) PERINTIS
Perintis School of Health Science

IZIN MENDIKNAS NO : 162/D/O/2006 & 17/D/O/2007
"We are the first and we are the best"

Campus 1: Jl. Adinegoro Sempang Kalumpang Lubuk Buaya Padang Sumatera Barat - Indonesia, Telp. (+62753) 481992, Fax. (+62753) 481962
Campus 2: Jl. Kusuma Bhakti Gulai Banzah Bukittinggi Sumatera Barat - Indonesia, Telp. (+62752) 34613, Fax. (+62752) 34613

Bukittinggi, 15 November 2017

Nomor : 1118 /STIKes- YP/Pend/ XI / 2017
Lamp : -
Perihal : Izin Pengambilan Data dan Penelitian

Kepada Yth,
Bapak/ Ibu Kepala Kesbangpol Kabupaten Sijunjung
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat,

Dalam rangka menyusun Tugas Akhir Program bagi mahasiswa Semester Genap Reguler Program Studi Ilmu Keperawatan Perintis Padang Tahun Ajaran 2017/2018 atas mahasiswa :

Nama : Gustri Ningsih
NIM : 14103084105013
Judul Penelitian : Hubungan Sistem Reward Dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Sijunjung Kabupaten Sijunjung Tahun 2018

Dalam hal penulisan Tugas Akhir Program tersebut, mahasiswa membutuhkan data dan informasi untuk menyusun proposal dan melakukan penelitian. Oleh karena itu kami mohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk dapat memberi izin dalam pengambilan data dan penelitian yang dilakukan mahasiswa pada instansi yang Bapak/ Ibu pimpin.

Demikianlah surat ini kami sampaikan, dengan harapan Bapak/ Ibu dapat mengabulkannya, atas bantuan dan kerjasamanya yang baik kami ucapkan terima kasih

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Perintis
Ketua

Yendrizal Jafri, SKp, M. Biomed
NIK: 1420106116893011

Tembusan kepada yth:

1. Bapak/Ibu Direktur RSUD Sijunjung
2. Bapak/ Ibu Kabid Keperawatan RSUD Sijunjung
3. Bapak/Ibu Ka. Diklat RSUD Sijunjung
4. Ibu Ka. Administrasi Kampus II Bukittinggi
5. Arsip

SELURUH PROGRAM STUDI

TERAKREDITASI "B"



Management System
ISO 9001:2008
ID 110406040



Website : www.stikesperintis.ac.id
e-mail : stikes.perintis@yahoo.com



**PEMERINTAH KABUPATEN SIJUNJUNG
KANTOR KESATUAN BANGSA, POLITIK
DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT**

Jl. Ratu Said No. 47 telp. (0754) 20120
MUARO SIJUNJUNG – 27511

Website: <http://www.Sijunjung.go.id> email : kesbangpol.linmas@sijunjung.go.id

REKOMENDASI IZIN PENELITIAN

Nomor : B.070/ 43 /KPL/II-2018

Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
2. Peraturan Bupati Sijunjung No 37 Tahun 2010 tentang Pedoman Tata Naskah Di di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sijunjung;
3. Surat dari Ketua STIKes Perintis Nomor 1118/STIKes-YP/Pend/XI/2017 tanggal 15 November 2017 2018 **PERINTIS IZIN PENELITIAN**;

Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan Tertib Administrasi dan Pelaksanaan Penelitian di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sijunjung, diperlukan upaya pengendalian Penelitian.
b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu memberikan Rekomendasi Izin Penelitian.

Diberikan kepada:

Nama : **GUSRI NENGSI**
Alamat : Jorong Kampung Dalam Desa Kampung Dalam
Judul : **"Hubungan System Reward Dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Sijunjung Kabupaten Sijunjung"**
Tujuan : Pembuatan tugas akhir guna memenuhi persyaratan menyelesaikan Studi Program S 1
Lokasi : RSUD Sijunjung
Waktu : 6 Februari s/d 29 Februari 2018
Bidang : S1 Keperawatan
Status : Perorangan
Anggota : -
Asal Kelembagaan : STIKes Perintis Padang

Dengan ketentuan sebagai berikut Penelitian harus sesuai dengan maksud dan tujuan yang disampaikan.

1. Peneliti harus melapor kepada pemerintah setempat serta mematuhi Norma adat/Budaya dan Ketentuan yang berlaku.
2. Rekomendasi Penelitian berlaku 6 (enam) bulan sejak tanggal ditetapkan, bilamana pelaksanaannya lebih dari 6 (Enam) bulan, maka saudara wajib mengajukan perpanjangan rekomendasi dengan menyertakan laporan hasil penelitian sebelumnya.
3. Memberikan hasil penelitian sebanyak 1 (satu) rangkap kepada Pemerintah Kabupaten Sijunjung cq. Kepala Kantor Kesbangpol dan Linmas kabupaten Sijunjung
4. Penyimpangan terhadap ketentuan ini dapat dikenakan sanksi berupa pencabutan rekomendasi penelitian (Sesuai dengan ketentuan yang berlaku).

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Muaro Sijunjung, 6 Februari 2018

a.n. BUPATI SIJUNJUNG
KEPALA KANTOR KESBANG, POLITIK DAN LINMAS
KABUPATEN SIJUNJUNG

u.b
Kasi Bina Politik
(YAN HADIAN, SH)
NIP. 19671126 198903 1 003

Tembusan Yth;

1. Gubernur Sumbar Cq. Kepala Badan Kesbangpol Provinsi Sumatera Barat di Padang.
2. Bupati Sijunjung di Muaro Sijunjung (Sebagai laporan)
3. Ketua STIKes Perintis Padang
4. Kepala Dinas Kesehatan Kab. Sijunjung di Muaro Sijunjung (Agar melakukan pengawasan seperlunya)
5. Direktur RSUD Sijunjung di Tanah Badantuang (Agar melakukan pengawasan seperlunya)
6. Camat Sijunjung di Sijunjung (Agar melakukan pengawasan seperlunya)
7. Yang bersangkutan.



**PEMERINTAH KABUPATEN SIJUNJUNG
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SIJUNJUNG**

Jl. Lintas Sumatera Km. 110 Tanah Badantuang, Kabupaten Sijunjung

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 800/95 /RSUD-SJJ/2018

- Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
2. Peraturan Bupati Sijunjung No 37 Tahun 2010 tentang Pedoman Tata Naskah Dinas Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sijunjung
3. Surat dari Ketua STIKes Perintis Nomor: 1118/STIKes-YP/Pend/XI/2017 tanggal 15 November 2018 perihal mohon penerbitan surat Izin Pengambilan Data dan Penelitian.
4. Surat dari Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Nomor : B.070/27/KPL/I-2017
- Menimbang : a. Bahwa untuk mewujudkan Tertib Administrasi dan Pelaksanaan Kerja Praktek di Lingkungan RSUD Sijunjung, diperlukan upaya pengendalian penempatan Penelitian.
b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana di maksud dalam huruf a, perlu memberikan rekomendasi Kerja Praktek sebagai acuan bagi yang melakukan Penelitian.

Yang bertanda tangan dibawah ini, Direktur RSUD Sijunjung dengan ini menerangkan :

Nama : **Gustri Ningsih**
Asal kelembagaan : STIKes Perintis
Waktu : **06 Februari s/d 29 Februari 2018**
Judul : **" Hubungan System Reward Dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kabupaten sijunjung"**

Pada prinsipnya tidak keberatan dan memberikan rekomendasi pada yang namanya tersebut untuk melakukan Penelitian di RSUD Sijunjung dengan mengikuti aturan yang telah ditentukan.

Demikian rekomendasi ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Tanah Badantuang
Pada tanggal : 07 Februari 2018


DIREKTUR
dr. H. Yasril Syahnil
NIP. 89691219 200212 1 002



PEMERINTAH KABUPATEN SIJUNJUNG
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SIJUNJUNG

Jl. Lintas Sumatera Km. 110 Tanah Badantuang, Kabupaten Sijunjung

SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/179-L/RSUD-SJJ/2018

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : **dr. H. Yasril Syahnii**
Nip : 19691219 200212 1 002
Pangkat Golongan : Pembina IV/a
Jabatan : Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Sijunjung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : **Gustri Ningsih**
Asal Kelembagaan : STIKes Perintis Padang
Judul Penelitian : **Hubungan Sistem Reward dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Sijunjung Tahun 2018.**

Waktu : 06 Februari s/d 28 Februari 2018

Dimana yang namanya tersebut di atas telah selesai melaksanakan Penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Sijunjung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.






Tanah Badantuang, 01 Maret 2018



dr. H. Yasril Syahnii
NIP. 19691219 200212 1 002




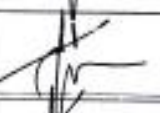
LEMBAR KONSUL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : GUSTRI NINGSIH
 NIM : 14103084105013
 Pembimbing I : Ns. VERA SESRIANTY M,Kep
 Judul : HUBUNGAN SYSTEM REWARD DENGAN KEPUASAN KFRJ PERAWAT DI RSUD SIJUNJUNG KABUPATEN SIJUNJUNG TAHUN 2018

HARI / TANGGAL	KEGIATAN BIMBINGAN	PARAF PEMBIMBING
Senin, 2 Juli 2018	Konsul Bab V & VI - Perbaiki Hasil - Pembahasan :	
	- Tambahkan foto - Tambahkan hasil - Perbaiki kesimpulan & saran	
Kamis, 5 Juli 2018	Konsul Bab V & VI - Perbaiki sesuai saran - Lanjut abstrak	
Selasa, 10 Juli 18	Konsul Abstrak - Tambahkan saran - Lanjut abstrak & lnsngnt	
Senin, 16 Juli 18	Konsul abstrak Perbaiki sesuai	
Selasa, 17 Juli 18	Asst dieminarta	

LEMBAR KONSUL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : GUSTRI NINGSIH
 NIM : 14103084105013
 Pembimbing 11 : Drs. NOFRIADIMM
 Judul : HUBUNGAN SYSTEM REWARD DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RSUD SIJUNJUNG KABUPATEN SIJUNJUNG TAHUN 2018

HARI / TANGGAL	KEGIATAN BIMBINGAN	PARAF PEMBIMBING
5/7 - 2018	- Perumran kearpas (- - -) siapa is kelas nursing nama dibenar kearpas	
	revisi mahasiswa dan tugas - Perumran kearpas dengan daftar pustaka	
9/7 - 2018	Daftar pustaka yang telah ada kearpas dan tidak sesuai di kembalikan di kelas kearpas	
17/7 - 2018	Sistem di jabatki secara masalah	
18/7 - 2018	Siapa untuk di agihkan untuk kearpas kearpas	