

**HUBUNGAN ANTARA SISTEM IMBALAN (*REWARD SYSTEM*)
DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT RSUD
TAMAN HUSADA BONTANG**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Keperawatan**



DIAJUKAN OLEH :

RINI SOFYATI

NIM. 1311308230847

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUHAMMADIYAH
SAMARINDA**

2014

(Reward System) dengan Motivasi Kerja Perawat RSUD Taman Husada Bontang

Rini Sofyati¹,Ghozali M.H², Ramdhany Ismahmudi²

Intisari

Penelitian deskriptif korelasi dan *cross sectional* ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara sistem imbalan dengan motivasi kerja perawat di RSUD Taman Husada Bontang. Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat pelaksana yang ada di Rumah Sakit Taman Husada Bontang dengan jumlah 146 orang. Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik *stratified random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Untuk menganalisa variabel sistem imbalan maupun variabel motivasi kerja perawat, menggunakan skala ordinal dan akan ditampilkan dalam distribusi frekuensi. Metode *Chi Square* digunakan dalam analisis data. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan bermakna antara sistem imbalan ekstrinsik dengan motivasi kerja 117 perawat dengan *p value* = 0,165, dan sistem imbalan intrinsik dengan motivasi kerja dengan *p value* = 0,513. Rumah Sakit perlu membuat suatu kebijakan terkait dengan pengembangan karir perawat yang berdasarkan pada kompetensi dan kinerja.

Kata kunci : sistem imbalan, motivasi perawat, karier kepemimpinan

¹ RSUD Taman Husada Bontang, Kalimantan Timur

² STIKES Muhammadiyah Samarinda, Kalimantan Timur

**The Relationship between Rewards System and Work Motivation among Nurses
At General Hospital Taman Husada Bontang**

Rini Sofyati¹,Ghozali M.H², Ramdhany Ismahmudi²

Abstract

This research is descriptive correlation and cross sectional, to know the relationship of reward system with nurses work motivation at General Hospital Taman Husada Bontang. The population of this research is all power nurses at General Hospital Taman Husada Bontang with number 146. The sample selection was done by using stratified random sampling. The data was collected by questionnaire. To analyze the system variables and variable remuneration of work motivation nurse, using an ordinal scale and will be displayed in the frequency distribution. The method of Chi Square used in the data analysis. The results is shown there was no relationship between the extrinsic rewards system with 117 nurses work motivation with p value = 0.165, and the intrinsic reward system with nurse motivation of work with p value = 0.513. The hospitals need to make a policy related the nurse career development based on competence and performance.

Keywords: system of rewards, motivation nurse, career leader

¹ RSUD Taman Husada Bontang, Kalimantan Timur

² STIKES Muhammadiyah Samarinda, Kalimantan Timur

BAB III	METODE PENELITIAN	36
	A. Rancangan Penelitian	36
	B. Populasi dan Sampel	36
	1. Populasi	36
	2. Sampel	37
	C. Waktu dan Tempat Penelitian	40
	D. Definisi Operasional	40
	E. Instrumen Penelitian	43
	F. Uji Validitas dan Reabilitas	45
	1. Uji Validitas	45
	2. Uji Reabilitas	46
	3. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	47
	G. Teknik Pengumpulan Data	49
	H. Teknik Analisa Data	52
	1. Pengolahan Data	52
	2. Analisa Data	53
	a. Analisa Univariat	53
	b. Analisa Bivariat	54
	I. Etika Penelitian	55
	J. Jalannya Penelitian	57
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	60
	A. Hasil Penelitian	60
	1. Analisa Univariat	61
	2. Analisa Bivariat	65

B. Pembahasan	68
1. Karakteristik Responden	68
2. Variabel Independen dan Variabel Dependen	74
3. Analisa Bivariat	78
C. Keterbatasan Penelitian	80

SILAKAN KUNJUNGI PERPUSTAKAAN UMKT

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan kemajuan zaman dan era globalisasi, rumah sakit semakin dituntut untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal. Pelayanan kesehatan merupakan hak dasar masyarakat yang harus dipenuhi dalam pembangunan kesehatan. Hal tersebut harus dipandang sebagai suatu investasi untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia dan mendukung pembangunan kesehatan.

Pelayanan keperawatan mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Pelayanan keperawatan yang diberikan oleh seorang perawat sangat mempengaruhi mutu asuhan keperawatan yang diterima oleh pasien dalam rangka mencapai tingkat kesehatan yang optimal. Mutu asuhan keperawatan yang baik dapat dicapai jika motivasi kerja perawat tinggi.

Rendahnya imbalan jasa bagi perawat mempengaruhi kinerja perawat. Pada dasarnya perhitungan besaran gaji pokok sekarang ini mengacu pada masa kerja dan golongan Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS pada masa kerja dan golongan yang sama akan memiliki gaji pokok yang sama walaupun bobot pekerjaannya berbeda, kondisi ini tidak mendorong PNS untuk lebih berprestasi sesuai dengan kompetensinya.

Rumah sakit adalah suatu bagian menyeluruh dari organisasi dan medis, berfungsi memberikan pelayanan kesehatan lengkap kepada masyarakat baik promosi, pencegahan, pengobatan, maupun pemulihan, dimana hasil layanannya menjangkau pelayanan keluarga dan lingkungan (menurut WHO 1957 dikutip pada http://indonesia.com/definisionline/12_juli_2009). Motivasi dalam suatu rumah sakit dimaksudkan sebagai kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan rumah sakit, dengan syarat tidak mengabaikan kemampuan seseorang untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi. Pimpinan rumah sakit harus dapat memperbesar motivasi karyawan diantaranya dengan jalan memperbaiki tingkat kesejahteraan karyawan, menyediakan peluang bagi karyawan untuk mencapai prestasi, menstimulasi tanggung jawab dan kemajuan dalam karier karyawan.

Rumah sakit sering kali mengalami permasalahan yang menyangkut tentang ketidakpuasan masyarakat terhadap mutu pelayanan rumah sakit yang dianggap kurang memuaskan. Upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan secara menyeluruh tidak bisa lepas dari upaya peningkatan mutu keperawatan. Perawat merupakan profesi profesional yang perannya tidak dapat dikesampingkan dari semua bentuk pelayanan rumah sakit.

RSUD Taman Husada Bontang sebagai institusi pelayanan kesehatan yang selalu berusaha meningkatkan mutu pelayanan, perlu didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan motivasi tinggi dalam bekerja. Tuntutan dan kebutuhan kinerja keperawatan yang berkualitas di masa depan merupakan tantangan yang harus dipersiapkan secara benar-benar dan ditangani secara mendasar, terarah dan sungguh-sungguh dari rumah sakit. Tanggung jawab ini memang berat mengingat bahwa keperawatan di Indonesia masih dalam tahap awal proses profesionalisasi (Ilyas, 2009).

Kualitas pelayanan keperawatan suatu rumah sakit dinilai dari kepuasan pasien yang sedang atau pernah dirawat yang merupakan ungkapan rasa lega atau senang karena harapan tentang sesuatu kebutuhan pasien terpenuhi oleh pelayanan keperawatan yang bila diuraikan berarti kepuasan terhadap kenyamanan, kecepatan, pelayanan, keramahan, dan perhatian. Sementara rasa puas sendiri mempunyai nilai yang relatif tergantung dari masing-masing individu (Wijono, 2003).

Pengaturan sistem penghargaan kepada perawat di Indonesia diharapkan memperhatikan besarnya upaya dan bobot kerja yang disumbangkan oleh perawat dalam melaksanakan pelayanan atau asuhan keperawatan yang profesional. Selain itu diharapkan juga bahwa sistem penggajian memperhitungkan kriteria asas-asas

kelayakan, keadilan, kontribusi, dan kemudahan (kesederhanaan) dengan memperhatikan indeks biaya hidup.

Pelaksanaan kinerja perawat di rumah sakit dipengaruhi oleh motivasi setiap perawat itu sendiri, dengan motivasi yang baik perawat diharapkan kinerjanya dalam memberikan asuhan keperawatan juga semakin baik. Pengelolaan asuhan keperawatan akan berhasil apabila seorang perawat memiliki tanggung jawab, mempunyai pengetahuan tentang manajemen keperawatan dan kemampuan memimpin orang lain disamping pengetahuan dan ketrampilan klinis yang harus dikuasai pula (Nurachmad, 2001). Dalam rangka ikut serta meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit, setiap perawat harus mempunyai motivasi yang tinggi agar nantinya menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi seseorang dalam bekerja senantiasa berubah sesuai keinginan, kemauan kebutuhan dan tuntutan hidupnya.

Profesi perawat merupakan profesi yang memiliki sumber daya manusia yang relatif besar (50%) jumlahnya dalam suatu kegiatan rumah sakit. Pelayanan kesehatan yang baik dan berkualitas tidak terlepas dari peran tenaga medis dan non medis, salah satunya adalah tenaga perawat. Tenaga perawat mempunyai kedudukan yang penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang diberikan berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosial-spiritual dan dilaksanakan selama 24 jam secara berkesinambungan (Depkes RI, 2006).

Menurut Aditama (2000), keperawatan merupakan salah satu profesi di rumah sakit, yang berperan penting dalam penyelenggaraan upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Bentuk kegiatan yang dilakukan oleh profesi ini di rumah sakit, adalah bentuk kegiatan pelayanan keperawatan yang dilakukan secara terus menerus selama 24 jam kepada pasiennya. Hampir boleh dikatakan bahwa pelayanan inti dari kegiatan di rumah sakit. Pelayanan keperawatan ini perlu tetap diperhatikan keberadaannya, terutama bagi para pegawainya yang melaksanakan tugas pelayanan kepada pasiennya.

Keperawatan sebagai sebuah profesi, pada akhirnya akan terkena dampak secara langsung maupun tidak langsung dengan kontraksi ekonomi global dan regional terutama dalam sektor pembiayaan kesehatan. Keadaan sosial ekonomi masyarakat yang semakin meningkat sehingga masyarakat menuntut pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi, tapi di lain pihak bagi masyarakat ekonomi lemah mereka ingin pelayanan kesehatan yang murah dan terjangkau. Dan pada gilirannya pelayanan kesehatan akan semakin mahal, jika ingin disertai mutu layanan yang baik.

Berdasarkan survey di Rumah Sakit Taman Husada Bontang yang dilakukan pada tahun 2010 mengenai persepsi klien terhadap mutu asuhan keperawatan di bagian rawat inap menunjukkan kepuasan pasien terhadap pelayanan keperawatan 84,2 %. Angka ini menurun pada tahun 2011 menjadi 79,1 %.

Rata-rata perawat di RSUD Taman Husada Bontang mendapatkan jasa perawatan Rp. 100.000,00 sampai Rp. 500.000,00 per bulan, dengan banyak tindakan yang telah diberikan selama sebulan. Jasa perawatan ini sangat tidak adil bagi perawat bila dilihat dari banyak profesi lain yang justru mendapatkan jasa lebih banyak, sedangkan yang berhadapan dengan pasien selama 24 jam dan dengan penuh resiko adalah perawat. Jasa perawatan perlu dijadikan kebijakan yang lebih makro, sehingga bisa menjadi “omset” sebuah pelayanan, dimana perawat akan bekerja lebih berkualitas karena mendapatkan *income* tambahan jika bekerja dengan lebih baik, demikian pula sebaliknya.

Pada pengamatan awal di tahun 2013, di RSUD taman Husada Bontang masih terdapat pasien yang mengeluhkan pelayanan yang kurang memadai dari segi keramahan, kecepatan, dan ketrampilan petugas dalam memberikan pelayanan keperawatan.

Keadaan lain yang berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja perawat di RSUD Taman Husada Bontang saat ini adalah adanya asumsi-asumsi dari para perawat bahwa mereka enggan atau bersifat setengah hati dalam melaksanakan tugasnya. Mereka merasa tidak ikut menikmati hasil dari pekerjaan yang telah mereka laksanakan dengan baik. Hal ini dapat terlihat dari banyaknya program yang tidak atau belum terlaksana padahal segala upaya terkait dengan peningkatan kemampuan dan sosialisasi terhadap program-program yang dimaksud

sudah diupayakan oleh pihak manajemen. Bagi peneliti hal ini cukup menarik, karena untuk mengantisipasi persaingan antar rumah sakit yang makin kompetitif, tenaga perawat perlu diberi perhatian terhadap motivasi kerja mereka sehingga mereka akan memiliki perasaan puas terhadap hasil kerja mereka sehingga diharapkan mendorong peningkatan pelayanan rumah sakit dimana perawat bekerja. Bertitik berat pada uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang hubungan sistem imbalan dengan motivasi kerja perawat di RSUD Bontang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara sistem imbalan (*reward system*) dengan motivasi kerja perawat di RSUD Bontang?”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Menganalisis hubungan sistem imbalan RSUD Bontang dengan motivasi kerja perawat.

2. Tujuan Khusus

a. Mengidentifikasi sistem imbalan ekstrinsik yang terdisei yang telah diterapkan selama ini di RSUD Taman Husada Bontang.

b. Mengidentifikasi sistem imbalan intrinsik yang telah diterapkan selama ini di RSUD Taman Husada Bontang.

- c. Mengidentifikasi motivasi kerja perawat RSUD Taman Husada Bontang.
- d. Menganalisis hubungan antara sistem imbalan ekstrinsik dengan motivasi kerja perawat RSUD Taman Husada Bontang.
- e. Menganalisis hubungan antara sistem imbalan intrinsik dengan motivasi kerja perawat RSUD Taman Husada Bontang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi RSUD Taman Husada Bontang

Adapun hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan dapat digunakan sebagai bahan masukan atau informasi bagi pihak manajemen untuk perbaikan sistem imbalan RSUD Bontang di masa yang akan datang, sehingga akan memberikan pengaruh bagi peningkatan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

2. Bagi Peneliti

Menambah wawasan peneliti tentang bagaimana sistem imbalan yang telah diterapkan di RSUD Taman Husada Bontang selama ini dan dikaitkan dengan motivasi kerja perawat dan merupakan pengalaman berharga dalam menerapkan pengetahuan teori yang telah diterima pada saat perkuliahan.

3. Bagi Program Studi S-1 Keperawatan

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan dapat digunakan sebagai referensi, tambahan informasi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Agwu (2012), meneliti tentang pengaruh sistem imbalan pada prestasi kerja karyawan di perusahaan minyak Agip Nigeria. Peneliti tersebut mengaitkan penerapan sistem imbalan yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian tersebut, dalam penelitian ini peneliti ingin menghubungkan sistem imbalan yang telah diterapkan oleh institusi dengan motivasi kerja perawat.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Dewi (2009) meneliti tentang Hubungan antara *Reward System* dengan Kinerja Perawat dalam melaksanakan Asuhan Keperawatan di RSUD Sragen. Peneliti tersebut menggunakan variabel Kinerja sebagai variabel dependen, sedangkan pada penelitian ini menggunakan motivasi kerja perawat sebagai variabel dependennya.

Oemar (2007) meneliti tentang Pengaruh Pemberian Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Riau. Berbeda dengan penelitian tersebut, dalam penelitian ini peneliti menghubungkan antara *reward system* dengan motivasi kerja perawat RSUD Taman Husada Bontang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Telaah Pustaka

Sistem imbalan, motivasi kerja perawat, dan hubungan keduanya merupakan substansi dari penelitian ini. Untuk memperoleh gambaran substansi penelitian, dalam bab dua ini diuraikan mengenai *reward system* dan motivasi kerja perawat.

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Handoko (1999), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna tujuan.

Menurut Malthis (2006), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi.

Robins (2001) mengemukakan bahwa motivasi adalah kesiediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah

tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Dari uraian tersebut nampak bahwa seseorang mau mengeluarkan upaya karena ada kebutuhan individualnya dan kebutuhan individual ini berbeda antara orang yang satu dengan orang yang lainnya. Jadi, supaya dapat memotivasi karyawan, perusahaan harus membantu individu untuk mencapai tujuan individu karyawan, yaitu salah satunya adalah memenuhi kebutuhan individu karyawan.

Menurut Wursanto (dalam Isnan, 2005) motivasi merupakan kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Motivasi merupakan proses mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan (Zainun, 1989) sedangkan menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1989) mendefinisikan motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Dari definisi diatas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan seseorang atau organisasi.

b. Teori Motivasi

Dalam pengembangan konsep-konsep motivasi, telah berkembang teori-teori motivasi yang dapat memberikan penjelasan mengenai motivasi kerja para anggota organisasi, mulai dari teori dini motivasi seperti teori hirarki kebutuhan dari Maslow, teori X dan Y oleh Mc Gregor, teori motivasi *Hygiene* oleh Herzberg, teori ERG dari Al defer, teori kebutuhan dari Mc Clelland yang kesemuanya bertitik tolak dari kebutuhan individu.

1) Faktor kebutuhan manusia (Abraham Maslow)

Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow (dalam Mathis, 2006) mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk kerja. Kebutuhan pokok manusia diidentifikasi Maslow dalam urutan kadar pentingnya adalah sebagai berikut :

- a) *Phycological needs*, yaitu kebutuhan fisik seperti pangan, sandang, dan papan.
- b) *Security needs*, yaitu kebutuhan keamanan jiwa, raga, dan harta benda milik. Jika dikaitkan dengan kerja maka

kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan.

- c) *Social needs* atau kebutuhan sosial untuk memiliki keluarga dan sanak saudara, rasa dihormati, status sosial, harga diri, dan kebutuhan pendidikan dan agama.
- d) *Esteem needs*, yaitu kebutuhan prestise dan percaya diri dengan berbagai titel dan gelar-gelar kehormatan.
- e) *Self actualization needs*, yaitu kebutuhan aktualisasi diri sebagai bukti kesuksesan seseorang dalam bekerja.

Apabila seorang karyawan dapat memenuhi kelima tingkatan kebutuhannya secara serentak dan harmonis melalui imbalan kerja yang diperolehnya dari tempat dia mengabdikan, maka dapat diperkirakan akan sangat memotivasi orang bekerja giat, tanpa diperintah orang lain.

2) Teori Motivasi menurut Douglas Mc. Gregor

Hasil pemikiran Mc. Gregor dari Siagian (2002) dituangkannya dalam karya tulis dengan judul *The Human Side of Enterprise*. Kesimpulan yang menonjol dalam karya Mc. Gregor ialah pendapatnya yang menyatakan bahwa para manajer menggolongkan para bawahannya pada dua kategori berdasarkan asumsi tertentu. Asumsi pertama ialah bahwa para bawahan tidak menyenangi pekerjaan, pemalas, tidak senang memikul tanggungjawab dan harus dipaksa untuk

menghasilkan sesuatu. Para bawahan yang berciri seperti itu dikategorikan sebagai “manusia X” sebaliknya dalam organisasi terdapat pola para karyawan yang senang bekerja, kreatif, menyenangkan tanggungjawab dan mampu mengendalikandiri, mereka dikategorikan sebagai “Manusia Y”.

3) Teori Motivasi menurut Frederik Herzberg

Teori Herzberg dari Siagian (2002) disebutnya sebagai “teori motivasi dan *hygiene*”. Penelitian yang dilakukan dalam pengembangan teori ini dikaitkan dengan pandangan para karyawan tentang pekerjaannya. Faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi menurut Frederik Herzberg ialah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* yang menonjol ialah kebijaksanaan perusahaan. Kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status dan keamanan.

4) Teori Harapan

Dalam pengharapan (*Victor Vroom*), motivasi kerja seseorang sangat ditentukan khusus yang akan dicapai orang yang bersangkutan.

Teori pengharapan berakar pada konsep-konsep kognitif yang dikemukakan oleh para psikolog terutama Kurt Lewin dan

Edward Talmi. Teori ini diperkenalkan oleh Victor Vroom pada tahun 1964, individu diasumsikan sebagai pembuat keputusan yang rasional yang mengevaluasi alternatif tindakan dimana masing-masing alternatif akan berkaitan dengan penghargaan yang diharapkan individu menilai informasi yang tersedia bagi mereka dan membuat keputusan menurut nilai konsekuensi dan kemungkinan pribadi untuk mencapai apa yang mereka sukai. Dalam istilah praktis, teori pengharapan menyatakan bahwa seorang karyawan di motivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia meyakini upaya akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik.

Harapan yang ingin dicapai karyawan antara lain :

- a) upah atau gaji yang sesuai
- b) keamanan kerja yang terjamin
- c) kehormatan dan pengakuan
- d) perlakuan yang adil
- e) pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa
- f) suasana kerja yang menarik
- g) jabatan yang menarik

(Wursanto, 1990)

5) Teori Motivasi menurut Mc. Clelland dan Atkinson

Mc. Clelland dan Atkinson menampilkan adanya tiga macam motif utama manusia dalam bekerja, yaitu kebutuhan

akan prestasi (achievement), kebutuhan kekuasaan (power), dan kebutuhan afiliasi. Sekalipun semua orang mempunyai kebutuhan atau motif ini namun kekuatan pengaruh kebutuhan ini tidak sama kuatnya pada setiap saat atau pada saat yang berbeda. Namun demikian Mc. Clelland dan Atkinson sudah menggunakan teori mereka ini untuk meningkatkan kinerja suatu pekerjaan dengan jalan menyesuaikan kondisi sedemikian rupa sehingga dapat menggerakkan orang kearah pencapaian hasil yang diinginkanya (Zainun, 1989).

6) Teori “ERG”

Teori ini dikembangkan oleh Clayton Aldefer, seorang guru besar di Universitas Yale di Amerika Serikat. Alderfer mengetengahkan teori yang mengatakan bawa manusia mempunyai tiga kelompok kebutuhan “inti” (*core needs*) yang disebutnya eksistensi, hubungan dan pertumbuhan (*Existence, Relatedness, and Growth – ERG*) (Siagian, 2002).

7) Teori *Cognitive dissonance*

Teori ini dikemukakan oleh Reslinger (dalam Riyadi, 2000) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi lebih baik (tinggi) akan memperbaiki kesalahan atau merasa khawatir, jika kinerja mereka di bawah tingkat pengharapannya (rendah). Untuk mengurangi kesalahan dan rasa dan

kekhawatiran tersebut, mereka secara sukarela mencoba memperbaiki kinerja mereka.

c. Pola Motivasi

Pola motivasi didefinisikan sebagai sikap yang mempengaruhi cara-cara orang memandang pekerjaan dan menjalani kehidupan mereka (Keith dan Newstrom, 1990).

Menurut Keith dan Newstrom (Keith dan Newstrom, 1990) terdapat empat macam pola motivasi yang sangat penting :

1) Motivasi Prestasi (*Achievement Motivation*)

Adalah mendorong dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan.

2) Motivasi Afiliasi (*Affiliation Motivation*)

Adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial.

3) Motivasi Kompetensi (*Competence Motivation*)

Adalah dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan ketrampilan, mencegah masalah dan berusaha keras untuk inovatif.

4) Motivasi Kekuasaan (*Power Motivation*)

Adalah dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan mengubah situasi. Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para manajer memahami sikap kerja masing-masing

karyawan, mereka dapat mengelola perusahaan secara berkala sesuai dengan pola motivasi yang paling menonjol.

d. Faktor-faktor motivasi

Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Arep (2003) ada sembilan faktor motivasi, yang dari kesembilan tersebut dapat dirangkum dalam enam faktor secara garis besar, yaitu:

1). Faktor kebutuhan manusia (Abraham Maslow)

Kesimpulan yang dapat ditarik dari teori ini adalah untuk memotivasi orang bekerja giat sesuai keinginan kita, sebaiknya kita memenuhi kebutuhan-kebutuhan sesuai dengan harapannya. Namun kelemahan dari teori ini adalah bahwa kebutuhan manusia itu tidaklah berjenjang dan *hirarkies*, tetapi kebutuhan itu perlu dipenuhi secara simultan pada tingkat intensitas tertentu, dengan menentukan apa yang harus dipenuhi lebih dahulu.

2) Faktor Kompensasi

Menurut Handoko (2001), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa bekerja. Apabila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran–sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi

karyawan, karena kompensasi mencerminkan nilai karya karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.

3) Faktor Komunikasi

Menurut Arep dalam manajemen personalia (2003), komunikasi yang lancar adalah komunikasi terbuka dimana informasi mengalir secara bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya. Dalam suatu organisasi komunikasi perlu dijalin secara baik antara atasan dengan bawahan atau sesama bawahan, karena dengan komunikasi yang lancar maka arus komunikasi akan berjalan lancar pula serta tidak terjadi adanya mis komunikasi yang akan mengakibatkan kesimpang siuran dalam melaksanakan pekerjaan dalam organisasi. Dengan komunikasi yang lancar kebijakan organisasi akan dapat lebih mudah dimengerti.

4) Faktor Kepemimpinan

Menurut Arep dalam manajemen personalia (2003), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju pencapaian tertentu. Dalam mencapai tujuan yakni untuk dapat menguasai atau mempengaruhi serta memotivasi orang lain, maka dalam penerapan manajemen sumber daya manusia digunakan beberapa gaya kepemimpinan, diantaranya:

- a) *Democratic Leadership*, adalah suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada “ kemampuan untuk menciptakan MORAL “ dan “ kemampuan untuk menciptakan KEPERCAYAAN “.
- b) *Dictatorial* atau *autocratic Leadership*, yakni suatu gaya *Leadership* yang menitikberatkan kepada “ kesanggupan untuk memaksakan “ keinginannya yang mampu mengumpulkan pengikut – pengikutnya untuk kepentingan pribadinya dan atau golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala resiko apapun.
- c) *Paternalistik Leadership*, yakni bentuk antara gaya pertama (*democratic*) dan kedua (*dictatorial*) diatas.
- d) *Free Rain Leadership*, yakni salah satu gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya seluruh kebijaksanaan pengoperasian manajemen sumber daya manusia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan – ketentuan pokok yang ditetapkan oleh atasan mereka.

5) Faktor pelatihan

Pelatihan merupakan suatu sarana untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam suatu organisasi. Untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia setiap organisasi perlu melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi

karyawannya, baik yang diselenggarakan di dalam maupun di luar organisasi. Menurut Arep (2003), pelatihan merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan sikap.

6) Faktor prestasi

Penilaian prestasi kerja karyawan bagi organisasi merupakan sarana untuk mengembangkan sumber daya manusia. Sedangkan bagi karyawan penilaian prestasi dapat memacu semangat kerja, guna meningkatkan kinerja selanjutnya. Karena dengan penilaian prestasi ini akan merasa bahwa hasil kerja mereka diakui oleh pihak organisasi dan kemudian menimbulkan harapan untuk memperoleh kompensasi dari organisasi. Hal ini merupakan sumber motivasi kerja yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

e. Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi kerja menurut teori Herzberg (dalam Hasibuan, 2005) yang dikembangkan adalah :

- 1) Tanggung jawab
- 2) Prestasi
- 3) Peluang untuk maju
- 4) Pengakuan atas kinerja
- 5) Pekerjaan yang menantang

Menurut Uno (2008) seorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui:

1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi:

- a) Kerja keras
- b) Tanggung jawab
- c) Pencapaian tujuan
- d) Menyatu dengan tugas

2) Prestasi yang dicapainya, meliputi:

- a) Dorongan untuk sukses
- b) Umpan balik
- c) Unggul

3) Pengembangan diri, meliputi:

- a) Peningkatan keterampilan
- b) Dorongan untuk maju

4) Kemandirian dalam bertindak, meliputi:

- a) Mandiri dalam bekerja
- b) Suka pada tantangan

f. Karakteristik Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dengan ciri-ciri seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan kinerja yang tinggi. Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk

mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih lebih baik dari sebelumnya.

Karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggungjawab, senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi karyawan yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik. Berdasarkan pengalaman dan antisipasi dari hasil yang menyenangkan serta jika prestasi sebelumnya dinilai baik, maka karyawan lebih menyukai untuk terlibat dalam perilaku berprestasi. Sebaliknya jika karyawan telah dihukum karena mengalami kegagalan, maka perasaan takut terhadap kegagalan akan berkembang dan menimbulkan dorongan untuk menghindarkan diri dari kegagalan.

Ciri-ciri perilaku karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi menurut McClelland adalah:

- 1) Menyukai tanggungjawab untuk memecahkan masalah.
- 2) Cenderung menetapkan target yang sulit dan berani mengambil risiko.
- 3) Memiliki tujuan yang jelas dan realistik.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh.
- 5) Lebih mementingkan umpan balik yang nyata tentang hasil prestasinya.

6) Senang dengan tugas yang dilakukan dan selalu ingin menyelesaikan dengan sempurna.

Sebaliknya ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi berprestasi rendah adalah:

- 1) Bersikap apatis dan tidak percaya diri.
- 2) Tidak memiliki tanggungjawab pribadi dalam bekerja.
- 3) Bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas.
- 4) Ragu-ragu dalam mengambil keputusan.
- 5) Setiap tindakan tidak terarah dan menyimpang dari tujuan.

2. Sistem Imbalan (*Reward System*)

a. Pengertian Sistem Imbalan

"*Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai" (Nugroho, 2006).

Menurut Simamora (2004) "*reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif". Dengan adanya pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi yang berarti penghargaan atau imbalan tidak hanya meliputi pemberian upah atau gaji sebagai akibat pengangkatannya menjadi tenaga kerja pada sebuah organisasi. Pembagian sistem penghargaan seperti yang dituliskan oleh Nawawi (2008) dan Simamora (2004) dibagi menjadi dua kategorik yaitu terdiri dari kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran (*pay*) dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung yang disebut juga tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Imbalan non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologisnya dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja.

Bodrock & Mion (2008) lebih lanjut menjelaskan bahwa ketika fokus utama pembayaran berdasarkan kinerja ini hanya dikonsentrasikan kepada dokter, adalah merupakan hal yang sangat sedikit bila dibandingkan dengan perhatian yang telah diberikan, serta dampak pada perawat dan profesi keperawatan.

Berkenaan dengan pentingnya peran perawat dan keperawatan dalam mendukung kinerja pelayanan di rumah sakit maka sudah seyogyanyalah sistem imbalan terhadap pelayanan

keperawatan diberikan prioritas khusus oleh para pengelola dan pengambil kebijakan di rumah sakit guna meningkatkan motivasi kerja karyawan yang akan berdampak langsung terhadap peningkatan penampilan kerja perawat di rumah sakit.

b. Jenis-jenis Imbalan

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Gania (2006) *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu :

1) Imbalan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu imbalan yang datang dari luar diri orang tersebut.

a) Imbalan finansial, dibedakan jenisnya sebagai berikut :

(1) Gaji dan upah

Upah atau gaji diartikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya (Nawawi, 2008). Lebih lanjut Nawawi (2008) menjelaskan bahwa imbalan langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah setiap jam dalam bekerja (*hourly wage*).

(2) Bonus/insentif

Imbalan lain yang dikenal dengan istilah kompensasi insentif merupakan program kompensasi yang mengaitkan bayaran (*pay*) dengan produktivitas. Program insentif

berupaya memperkuat hubungan kinerja-imbalan dan dengan demikian memotivasi kalangan karyawan yang terpengaruh. Program insentif membayar individu atau kelompok atas apa yang secara persis dihasilkannya, diberikan sewaktu-waktu dan bersifat tidak tetap (Simamora, 2004). Model lain dari sistem imbalan langsung adalah bonus. Bonus untuk karyawan adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena karyawan memenuhi sasaran kinerja. Bonus boleh didasarkan pada pencapaian sasaran obyektif atau penilaian subyektif. Bonus dapat berupa uang tunai atau bentuk lainnya. Program bonus lebih mudah dipertahankan karena tidak memerlukan banyak dokumentasi dan sangat fleksibel (Simamora, 2004). Program bonus di rumah sakit diberikan kepada perawat yang mampu bekerja melebihi kapasitas yang seharusnya sehingga tingkat kepuasan klien dapat dirasakan.

(3) Tunjangan Karyawan

Tunjangan karyawan seperti THR, Tunjangan Hari Natal, pemberian jaminan kesehatan, liburan, cuti, dan lain-lain (Nawawi, 2008).

b) Imbalan non finansial :

Proses sistem penghargaan non finansial memainkan peranan penting dalam pengembangan dan implementasi strategi imbalan keseluruhan (Nawawi,2008). Imbalan non finansial dapat pula berupa penghargaan *interpersonal* yang biasa disebut dengan penghargaan antar pribadi, seperti pujian dan pengakuan. Promosi juga merupakan imbalan non finansial sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

2. Imbalan intrinsik (*intrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri.

1) Penyelesaian (*completion*)

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.

2) Pencapaian (*achievement*)

Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.

3) Otonomi (*autonomy*)

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Imbalan

Menurut Mangkunegara (2007) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan imbalan yaitu :

1) Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentu standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2) Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada

pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

3) Standard Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standard biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpanuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

4) Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5) Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar.

Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6) Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

B. Penelitian Terkait

Penelitian yang dilakukan Agwu (2012), meneliti tentang Dampak Sistem *Reward* yang adil pada karyawan perusahaan minyak Agip Nigeria. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem *reward* yang adil di perusahaan minyak Nigeria Agip untuk sebagian besar dipengaruhi peningkatan kinerja *employees'job* (tingkat respon 82,05 %) dan mengurangi laju aksi industri (80,77 %).

Rahayu dan Dewi (2009) meneliti “Hubungan antara *System Reward* dengan Kinerja Perawat dalam melaksanakan Asuhan Keperawatan di RSUD Sragen. Asupan sampel dengan total sampling yaitu sebanyak 73 perawat pelaksana, bergelar sarjana dan pegawai pemerintah. Data penelitian mengenai *reward system* dan perawat kinerja dalam melaksanakan asuhan keperawatan diperoleh cuesioner diberikan langsung dengan responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa imbalan keuangan tidak mempengaruhi kinerja perawat dalam

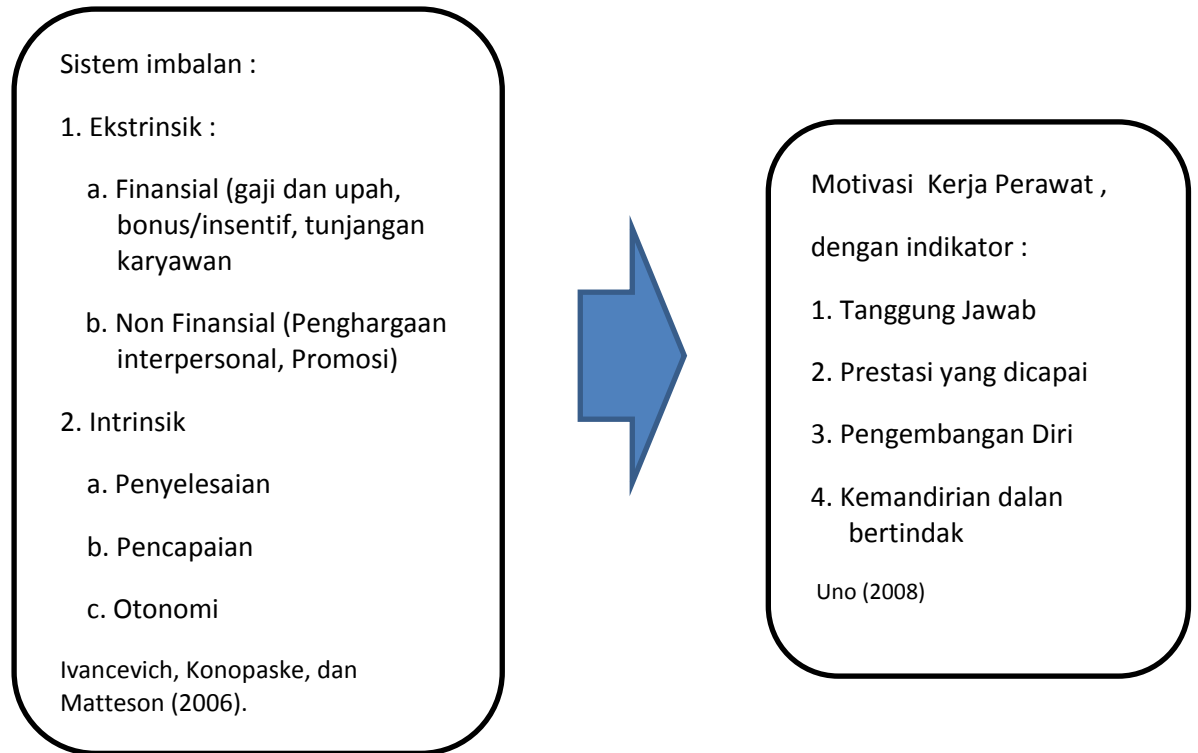
melaksanakan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Sragen. Peneliti menyarankan untuk penelitian lebih lanjut tentang kinerja perawat pelaksana terkait dengan *reward* non finansial.

Oemar (2007) meneliti tentang “Pengaruh Pemberian *Reward* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Riau. Penelitian ini menganalisis dan menggambarkan efek dari *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan Bank Riau. Penelitian ini juga menunjukkan adanya hubungan negatif antara *reward* dan *job satisfaction* yang ditandai dengan koefisien jalur negatif.

C. Kerangka Teori Penelitian

Maka berdasarkan uraian beberapa ahli, Ilyas (2002), Simamora (2004), Notoatmojo (2009), Nawawi (2008), Gibson, Ivacevich and Donnely (1996), menjelaskan bahwa salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja (*performance*) atau suatu cara mempengaruhi hasil (*outcome*) dari perawat adalah dengan melalui sistem imbalan / kompensasi (*reward*) berupa finansial maupun non finansial. Sistem imbalan juga merupakan suatu cara membalas kontribusi staf terhadap pencapaian tujuan organisasi yang didasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan efektif.

Gambar 2.1. Kerangka Teori Penelitian.



D. Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konsep penelitian dalam penelitian ini didasarkan pada teori tentang motivasi dan teori sistem imbalan (*reward*). Berdasarkan teori-teori tentang motivasi Maslow (2006), Robins (2001), Alex (1982), Dharma (1986), Mc. Gregor (2002), Herzberg (2002) dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat penting dalam setiap usaha suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya, baik itu secara finansial maupun non finansial. Dalam hal inilah pentingnya suatu organisasi mempunyai sistem imbalan yang baik dan tepat terhadap karyawannya.

Sistem imbalan sebagai salah satu variabel organisasi yang memiliki peranan penting dalam mendukung motivasi individu juga sangat perlu diperhatikan oleh para pengelola organisasi. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Subanegara, (2002) ; Mutia, (2004) yang menyatakan bahwa terdapat tiga alasan yang membuat sistem imbalan masih merupakan faktor penting dalam manajemen kinerja. Pertama sistem imbalan dapat memotivasi pegawai mengembangkan ketrampilan dan kemampuan untuk menjadi lebih baik kinerjanya, kedua sistem imbalan juga sebagai media menyampaikan pesan bahwa kinerja dan kemampuan adalah penting, dan yang ketiga sistem imbalan merupakan keterbukaan dan keseimbangan penghargaan kepada pegawai berdasarkan kinerja, kemampuan, dan sumbangsih pegawai.

Di bawah ini dijelaskan bagaimana hubungan antara sistem imbalan terhadap motivasi kerja perawat.

Variabel Independen

Sistem Imbalan:
1. Ekstrinsik
2. Intrinsik
dengan kategori :
1. Tinggi
2. Rendah



Variabel dependen

Indikator motivasi Kerja :
1. Tanggung Jawab
2. Prestasi yang dicapai
3. Pengembangan Diri
4. Kemandirian bertindak
dengan kategori :
1. Tinggi
2. Rendah

Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesa yang disusun berdasarkan kerangka konsep adalah :

1. Hipotesis alternatif (H_a) :

- a. Ada hubungan yang signifikan antara sistem imbalan ekstrinsik dengan motivasi kerja perawat di RSUD Taman Husada Bontang.
- b. Ada hubungan yang signifikan antara sistem imbalan intrinsik dengan motivasi kerja perawat RSUD Taman Husada Bontang.

2. Hipotesis nol (H_0) :

- a. Tidak ada hubungan yang signifikan antara sistem imbalan ekstrinsik dengan motivasi kerja perawat di RSUD Taman Husada Bontang.
- b. Tidak ada hubungan yang signifikan antara sistem imbalan intrinsik dengan motivasi kerja perawat RSUD Taman Husada Bontang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dibuat, maka dapat ditarik suatu simpulan yaitu:

1. Karakteristik responden/perawat berdasarkan usia bahwa sebagian besar responden berusia $\geq 26-30$ tahun dengan jumlah 71 orang (60,7%).
2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 99 orang (84,6%).
3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir bahwa mayoritas responden berpendidikan D-3 Keperawatan dengan jumlah 108 orang (92,3%).
4. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja bahwa responden dengan lama kerja 4-6 tahun memiliki jumlah yang paling besar dengan jumlah 66 orang (56,4%).
5. Karakteristik responden berdasarkan unit kerja bahwa sebagian besar responden adalah berada di unit kerja rawat inap biasa dengan jumlah 73 orang (62,4%).

6. Sistem Imbalan Ekstrinsik di Instalasi Rawat Inap RSUD Taman Husada Kota Bontang sebagian besar adalah rendah sebanyak 64 orang (54,7%)
7. Sistem Imbalan Intrinsik di Instalasi Rawat Inap RSUD Taman Husada Kota Bontang sebagian besar adalah rendah sebanyak 61 orang (52,1%)
8. Motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Taman Husada Kota Bontang sebagian besar adalah responden dengan motivasi kerja tinggi berjumlah 66 orang (56,4%)
9. Pada penelitian ini dengan menggunakan uji statistik *Chi-square* yakni *Continuity Correction* dengan tabel 2x2 menunjukkan $P_{value} = 0,165$ untuk sistem imbalan ekstrinsik dan $P_{value} = 0,513$ untuk sistem imbalan intrinsik dimana lebih besar dari nilai $\alpha 0,05$ yang berarti H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara sistem imbalan dengan motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Taman Husada Kota Bontang.

B. Saran

1. Bagi Perawat.
 - a. Diharapkan agar perawat lebih memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan, bekerja lebih profesional dan bersemangat, memberikan asuhan keperawatan yang baik kepada pasien agar tercapai kualitas pelayanan yang maksimal.

- b. Dalam memberikan asuhan keperawatan, seorang perawat tidak hanya didasarkan pada naluri semata tetapi juga harus menggunakan kemampuan intelegensia dengan mengembangkan pengetahuan dan kompetensinya dalam berbagai bidang terutama dalam bidang keperawatan secara mandiri.
- c. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertukaran ilmu dan saling mengingatkan antara perawat agar terciptanya suatu perubahan kearah yang lebih berkualitas dengan dilandaskan suatu perpaduan antara teori dan praktik yang sesuai dengan perkembangan ilmu keperawatan terkini.

2. Bagi Rumah Sakit.

- a. Perlunya dibuat suatu kebijakan terkait dengan pengembangan karir perawat dengan penerapan jenjang karier yang berdasarkan pada kompetensi dan kinerja.
- b. Perlunya pemberian imbalan/penghargaan secara eksrinsik maupun intrinsik dari atasan atas apa yang sudah dikerjakan oleh bawahan dan mencari cara untuk menjadikan perawat tetap termotivasi dalam bekerja.
- c. Mekanisme pemberian imbalan perlu dilakukan penataan ulang karena kekuatan untuk memotivasi kebutuhan individu melalui pemberian imbalan tidak lama.
- d. Perlunya diberikan reward dalam bentuk tunjangan kepada kepala ruangan, koordinator unit, kepala shift, karena beban kerja yang

diberikan kepada mereka sangat besar. Tidak adanya reward selama ini kepada kepala ruangan, koordinator unit, maupun kepala shift dikhawatirkan akan menurunkan motivasi kerja bagi mereka.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Mengingat penelitian ini memiliki keterbatasan dan belum mampu membahas lebih spesifik mengenai faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja perawat, maka disarankan bagi peneliti yang akan datang dapat lebih mengembangkan penelitian ini lebih mendalam dengan:

- a. Diharapkan pada penelitian yang akan datang akan lebih memperdalam aspek yang diteliti, termasuk masing-masing indikator dari variabel dependen maupun independen.
- b. Diharapkan pada penelitian yang akan datang sampel yang digunakan lebih banyak. Dengan sampel yang lebih banyak maka hasil analisis dari penelitian yang didapatkan akan lebih akurat.
- c. Melakukan penelitian dengan aspek yang sama dengan menambahkan variabel yang menyangkut aspek tersebut untuk lebih mengetahui variabel-variabel lain yang mempengaruhi diluar variabel yang telah diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, T.Y. (2007). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*, (Edisi Kedua). Jakarta: UI Press.
- Arikunto, (2006) *Prosedur Penelitian : suatu pendekatan praktik*. Jakarta : PT. Asdi Mahasatya.
- Asmadi. (2005) .*Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta: Penerbit EGC
- Azizah, Ahmad. (2013). *Pendekatan Humanistik Teori Hierarki Keperluan Maslow*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bodrock and Mion. (2008). *Pay for Performance In Hospital :Implication for Nurses dan Nursing Care*
<http://proquest.umi.com/pqdweb=9&did=1485216991&SrchMode=2&sid=7&Fmt=2&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1264745760&clientId=45625> diunduh tgl 9 juli 2014 jam 21.35 wib.
- Budiman, Chandra (2009). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia. (2005). *Standar Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit*. Jakarta : Depkes.
- Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Husnawati, Ari. (2006). *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang)*. Skripsi: Universitas Diponegoro.
- Ilyas, Y. (2004) *Perencanaan SDM Rumah Sakit : teori, metode, dan formula*. (Cetakan ke-2). Depok. Pusat Kajian Ekonomi KesehatanFKM UI.
- Indriyani, Azzah. (2009). *Pengaruh Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit*. Tesis: Universitas Diponegoro Semarang.
- Irwanto. (1994). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Bina Aksara

Ivancevich, Jhon M., Robert Konopaske, & Michael T. Matteson. (2006). *Perilaku Manajemen Dan Organisasi* alih bahasa Gina Gania, Jakarta : Erlangga.

Lambert, E.G., Hogan, N.L., & Barton, S.M. (2002). The impact of work-family conflict on correctional staff job satisfaction: An exploratory study. *American Journal of Criminal Justice*, 27, 35-52.

Luthans, Fred. (2003). *Organization Behaviour*. Jakarta: Erlangga

Mangkunegara, A.P. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.

Mangkunegara, Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.

Mathis dan Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Salemba Empat.

Nawawi, Hadari. (2001). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung

Nawawi. (2007). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Nugroho, Bambang. (2006). Reward dan Punishment. Bulletin Cipta Karya, Departemen Pekerjaan Umum Edisi No 6/IV/ Juni 2006.

Nursalam. (2008). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika.

Nursalam (2011). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.

Notoatmodjo. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Pollit D.F, & Hungler, B.P. (1999) *Nursing Research Principles and Methodes* (6th Edition). Philadelphia : Lippincott William & Wilkins.

Ritonga, Alex. (2010). *Psikologi Umum dalam Lintasan Sejarah*. Bandung: Pustaka Setia.

Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi : Konsep, kontroversi, aplikasi*. (Edisi ke-8). Jakarta. PT. Prenhallindo.

Ruky, A. (2001). *Sistem Manajemen Kinerja*, Gramedia, Jakarta.

Siagian, Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.

Simamora, B. (2004). *Panduan Riset dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan r & d*. Bandung : Alfabeta.

Sustiyah (2011). *Evaluasi Dalam Pendidikan*. Bandung: FPTK-UPI.

Sutanto, Azhar (2000). *Sistem Informasi Akutansi*. Bandung: Lingga Jaya.

Winardi. (2007). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

