

LAPORAN PENELITIAN HIBAH INTERNAL



**Hubungan Insentif Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di
Indonesia: Studi Cross Sectional Di RS Husada Utama Surabaya**

TIM PENGUSUL

Ratna Agustin, S.Kep., Ns., M.Kep (0707088602)

Dede Nasrullah, S.Kep., Ns., M.Kep (0727098702)

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA

TAHUN 2017/2018

LEMBAR PENGESAHAN

PENELITIAN HIBAH INTERNAL

Judul Penelitian : Hubungan Insentif Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Indonesia:
Studi Cross Sectional Di RS Husada Utama Surabaya

Skema : Penelitian

Jumlah Dana : Rp. 13.000.000

Ketua Penelitian :

a. Nama Peneliti : Ratna Agustin, S.Kep., Ns., M.Kep

b. NIDN/NIDK : 0707088602

c. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli

d. Program Studi : Profesi Ners

e. Nomor Hp : 081233733636

f. Alamat Email : ratna.guruh.agustin@gmail.com

Anggota Peneliti 1

a. Nama Lengkap : Dede Nasrullah, S.Kep., Ns., M.Kep

b. NIDN : 0727098702

c. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Surabaya

Anggota Peneliti 2

a. Nama mahasiswa : Riska Wika Putranti

b. NIM : 20141660072

Anggota Peneliti 3

a. Nama mahasiswa : Rumiyyatin

b. NIM : 20141660075

Surabaya, 8 Juni 2018

Mengetahui,

Ketua Peneliti



Dekan/Ketua

Dr. Mundakir, S.Kep., Ns., M.Kep
NIP. 197403232005011



Ratna Agustin, S.Kep., Ns., M.Kep
NIDN. 0707088602

Menyetujui,
Ketua LP/LPPM



Dr. Sujinah, M.Pd
NIK.01202196590004

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI	iii
ABSTRAK	v
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.3.1 Tujuan Umum.....	3
1.3.2 Tujuan Khusus.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	3
1.4.1 Manfaat Teoritis	3
1.4.2 Manfaat Praktis.....	4
BAB 2	5
TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1 Insentif	5
2.1.1 Pengertian Insentif	5
2.1.2 Bentuk Insentif.....	6
2.1.3 Tujuan Pemberian Insentif.....	7
2.2 Kepuasan Kerja	12
2.2.2 Teori Kepuasan Kerja	13
2.2.3 Karakteristik Biografi Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	15
2.2.4 Pengukuran Kepuasan Kerja Perawat.....	17
2.2.5 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat.....	18
BAB 3	21
TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	21
3.1 Tujuan Penelitian.....	21
3.1.1 Tujuan Umum.....	21
3.1.2 Tujuan Khusus.....	21
BAB 4	23
METODE PENELITIAN	23
4.1 Desain Penelitian.....	23
4.2 Populasi, Sampel, Sampling.....	23
4.2.1 Populasi.....	23

4.2.2 Sampel	24
4.2.3 Sampling	24
4.3 Identifikasi Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	24
4.3.1 Variabel Penelitian.....	24
4.4 Pengumpulan dan Analisis Data	24
4.4.1 Pengumpulan Data.....	24
4.5 Instrumen Penelitian	26
4.6 Teknik Analisis	26
BAB 5	27
HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI	27
5.1 Hasil.....	27
5.1.1 Hubungan Antara Insentif yang Diberikan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap	27
5.2 Pembahasan.....	28
5.2.1 Isentif yang Diberikan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap	28
BAB 6	31
RENCANA TAHAPAN BERIKUTNYA.....	31
6.1 Rencana Jangka Pendek :.....	31
6.2 Rencana Jangka Panjang :.....	31
BAB 7	32
PENUTUP	32
7.1 Kesimpulan.....	32
7.2 Saran.....	32
DAFTAR PUSTAKA	33
LAMPIRAN	35

ABSTRAK

Hubungan Antara Insentif dan Kepuasan Kerja Perawat di Indonesia: Studi Cross Sectional di RS Husada Utama Surabaya

Oleh

Dr. A Aziz Alimul Hidayat, S.Kep., Ns., M.Kep

Kepuasan kerja perawat merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas perawat dan kualitas pelayanan keperawatan di rumah sakit. Namun kepuasan kerja perawat masih menjadi masalah yang dialami oleh sebagian besar rumah sakit di Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan antara insentif yang diberikan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit utama di Surabaya, Indonesia. Penelitian ini menggunakan desain penelitian cross sectional. Penelitian ini menggunakan sampel besar sebanyak 53 perawat, dengan kriteria inklusi pekerjaan keperawatan di ruang rawat inap, status kepegawaian pegawai dan tindakan keperawatan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan uji statistik Spearman's rho yang menemukan hubungan antara insentif dan kepuasan kerja perawat dengan nilai $p = 0,001$ dan nilai koefisien kontingensi = 0,440. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pemberian insentif yang cukup berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pada tingkat yang cukup. Oleh karena itu, pemberian insentif akan mampu meningkatkan produktivitas perawat dan kualitas pelayanan keperawatan di ruang rawat inap.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Insentif, Keperawatan, Produktivitas.

ABSTRACT

Correlation Between Incentives and Nurses' Job Satisfaction in Indonesia: A Cross Sectional Study in Surabaya Husada Utama Hospital

Dr. A Aziz Alimul Hidayat, S.Kep., Ns., M.Kep

Nurses' job satisfaction is one of the factors that determine nurses' productivity and nursing service quality in a hospital. However, nurses' job satisfaction is still a problem experienced by most hospitals in Indonesia. The purpose of this study is to explain the correlation between incentives given and nurses' job satisfaction at the main hospital' inpatient wards in Surabaya, Indonesia. This study used a cross-sectional study design. The study used a large sample of 53 nurses, with inclusion criteria of nursing job in inpatient wards, employee staffing status and nursing actions. The sampling technique used is simple random sampling. The data collection technique used questionnaire is and interviews. The results showed statistics test of Spearman's rho that found correlation between incentive and nursing job satisfaction with the value of $p = 0.001$ and value of contingency coefficient = 0.440. Based on the results of research it is found that giving sufficient incentives gives impact to nurses' job satisfaction at sufficient level. Therefore, the provision of incentives will be able to increase the productivity of nurses and the quality of nursing services in the inpatient wards.

Keywords: Job Satisfaction, Incentive, Nursing, Productivity.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi, karena kepuasan kerja yang rendah dapat mempengaruhi perilaku kerja yang berujung pada penurunan kinerja. Salah satu penyebab masalah kepuasan adalah kurangnya kesempatan untuk berkembang, tidak mendapatkan penghargaan yang cukup dalam pekerjaan, pekerjaan yang dianggap terlalu berat dan berlebihan, ketidaknyamanan dalam pekerjaan, ketidakcocokan dengan atasan, dan ketidaksukaan terhadap karir dan pekerjaan yang dilakukan perawat. Sutrisno menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi pekerjaan, kerjasama antara pimpinan dan sesama perawat.

Hasil penelitian di salah satu rumah sakit swasta di Indonesia menunjukkan bahwa 62% perawat yang bekerja di sana merasa kurang puas dalam pekerjaannya karena insentif dan bonus yang mereka dapatkan di tempat kerja tidak sesuai dengan harapan mereka. Jika ketidakpuasan tersebut dibiarkan, maka akan dapat menyebabkan kualitas pelayanan kesehatan yang kurang maksimal, yaitu kurang maksimal.

Hal ini terlihat bahwa kehadiran perawat yang tidak tepat waktu, penampilan perawat yang tidak rapi dapat berdampak pada kepuasan pasien yang pada akhirnya dapat menurunkan kunjungan pasien.

Ada beberapa penelitian yang mendukung temuan penelitian ini, misalnya Rahayu dan Dewi menyatakan bahwa ada hubungan antara System of Rewards dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan; Zenah menyatakan bahwa ada hubungan antara pemberian insentif dengan motivasi perawat di ruang rawat inap. Badi'ah⁴ menyatakan bahwa ada hubungan antara motivasi perawat dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit.

Salah satu upaya untuk mengatasi masalah ketidakpuasan kerja adalah dengan memberikan insentif, yang diberikan dalam bentuk kompensasi. Insentif adalah bagian dari kompensasi atas prestasi di luar pembayaran (payment for performance) atau pembayaran atas prestasi kerja. Kompensasi erat kaitannya dengan kebutuhan finansial seseorang. Jika apa yang diperoleh seseorang ternyata lebih besar dari yang diinginkan, maka orang tersebut akan lebih puas. Sebaliknya, jika perawat merasa mendapatkan insentif di bawah standar minimum, maka tingkat ketidakpuasan akan semakin besar dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, rumah sakit dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan gaji, insentif, dan tunjangan yang adil kepada karyawannya. Oleh karena itu, dengan semakin besar pendapatan maka semakin besar pula tingkat kualitas pelayanan yang diberikan perawat kepada klien pada khususnya dan masyarakat pada umumnya sesuai dengan keinginan masyarakat. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan antara insentif yang diberikan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Husada Utama Surabaya, Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana hubungan beban kerja dengan sikap perawat dalam memenuhi kebutuhan spiritual pasien.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui hubungan antara insentif yang diberikan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Husada Utama di Surabaya, Indonesia.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Menganalisis hubungan antara insentif yang diberikan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Husada Utama di Surabaya, Indonesia.
2. Mengidentifikasi hubungan antara insentif yang diberikan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Husada Utama di Surabaya, Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai sumber informasi dan sebagai referensi untuk penerapan hubungan antara insentif yang diberikan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat

inap Rumah Sakit Husada Utama di Surabaya, Indonesia.

2. Sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat dan sekaligus menambah wawasan mengenai hubungan antara insentif yang diberikan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Husada Utama di Surabaya, Indonesia.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Profesi Keperawatan

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi profesi keperawatan khususnya dalam manajemen keperawatan untuk memberikan hubungan antara insentif yang diberikan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Husada Utama di Surabaya, Indonesia.

2. Bagi Peneliti

Sebagai bahan acuan dalam melakukan penelitian-penelitian lebih lanjut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat hubungan antara insentif yang diberikan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Husada Utama di Surabaya, Indonesia.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Insentif

2.1.1 Pengertian Insentif

Berbagai cara dilakukan para manajer untuk menggerakkan karyawan agar bekerja dengan segala daya upayanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Menggerakkan berarti mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya disertai dengan motivasi kerja yang tinggi. Sebagaimana diketahui bahwa setiap orang yang bekerja baik pada perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, tentunya mengharapkan adanya balas jasa atau imbalan yang diberikan atas sumbangan kerja, pikiran dan waktu yang diberikannya. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan diberikannya insentif kepada karyawan. Untuk memperoleh pengertian lebih jelas tentang insentif di bawah ini dijelaskan teori-teori insentif oleh beberapa para ahli sebagai berikut :

Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat non materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai (Rochmatetal, 2013). Menurut Nafrizal, (2012) Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan.

Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan

sehingga karyawan bergairah dalam bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Insentif juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan tugasnya, karena itu pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari sebelumnya (Nafrizal, 2012).

Menurut Moeheriono (2012, p.259) Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan, dimana karyawan mendapat berbagai hadiah, komisi atau sertifikat, sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerja karyawannya. Program insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena akan menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi.

Menurut Rivai (2009, p.384) Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah bentuk rangsangan yang sengaja diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya agar para pekerja tersebut termotivasi dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.2 Bentuk Insentif

Menurut Wibowo (2011, p.355) adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut :

1. Piecework merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau

satuan barang atau jasa yang dihasilkan.

2. Production bonuse merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.
3. Commissions merupakan persentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.
4. Maturity curves merupakan pembayaran berdasarkan kinerja ranking menjadi :marginal, below average, average, good, outstanding.
5. Merit raises merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
6. Pay-for-knowledge / Pay-for-skills merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi.
7. Non-monetary incentives merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan dan lain-lain.
8. Executive incentives merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu dipertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.
9. International incentives diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan diluar negeri.

2.1.3 Tujuan Pemberian Insentif

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok (Panggabean, 2002, p.93). secara lebih spesifik tujuan pemberian insentif dapat

dibedakan dua golongan yaitu :

1. Bagi Perusahaan.

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar karyawan :

- a. Bekerja lebih bersemangat dan cepat
- b. Bekerja lebih disiplin
- c. Bekerja lebih kreatif

2. Bagi Karyawan

Dengan adanya pemberian insentif karyawan akan mendapat keuntungan :

- a. Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif.
- b. Standar prestasi diatas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang dukur dalam bentuk uang.
- c. Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar

2.1.4 Indikator Insentif

Menurut Rivai (2009:388) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat insentif karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi

lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut

a. Kelemahan

Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut:

- 1) Mengakibatkan mengendornya semangat kerja pegawai yang sesungguhnya mampu memproduksi lebih dari rata-rata.
- 2) Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan pegawai.
- 3) Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja.
- 4) Kurang mengakui adanya kinerja pegawai.

b. Kelebihan

- 1) Disamping kelemahan tersebut di atas, dapat dikemukakan kelebihan-kelebihan cara ini sebagai berikut:
- 2) Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti: pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.

- 3) Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik.
- 4) Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

5. Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan

Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

b. Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan

membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan- jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Robbins & Judge,2009).

Menurut church (1992) dalam Setyawan (2005) kepuasan kerja adalah berbagai macam sikap yang dimiliki oleh pegawai. dalam hal ini, yang dimaksud dengan sikap tersebut adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti pengawasan/supervise, gaji, kondisi kerja, pengalaman terhadap kecakapan, penilaian kerja yang adil dan tidak merugikan, hubungan social di dalam pekerjaan yang baik, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan dan perlakuan yang baik dari

pimpinan terhadap pegawai.

Berdasarkan pendapat definisi yang dikemukakan oleh para ahli terkait kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai dalam pekerjaannya.

2.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl (1977) sebagaimana dikutip oleh As'ad (2004), terdapat tiga macam teori tentang kepuasan kerja, yaitu:

1. *Discrepancy Theory*/Teori Perbedaan

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang dapat diperoleh dengan membandingkan apa yang diharapkan atau diinginkan dengan pencapaian atau kenyataan. Perbedaan akan menjadi positif jika yang diperoleh lebih besar dari yang diharapkan, sebaliknya perbedaan akan menjadi negatif jika yang diperoleh lebih kecil dari yang diharapkan. Dalam menjalankan tugasnya, masing-masing perawat memiliki keinginan atau harapan yang berbeda, baik hubungannya dengan pasien maupun dengan rumah sakit. Jika keinginan-keinginan tersebut sudah dapat tercapai, maka para perawat akan merasakan kepuasan kerja, tetapi jika keinginan-keinginan tersebut belum dapat terwujud, maka para perawat kurang merasakan kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. *Equity Theory*/Teori Keadilan

Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu

situasi. Terdapat tiga elemen *equity*, yaitu *input*, *outcomes*, dan *comparison person*.

3. *Two Factor Theory*/ Teori Dua Faktor

Menurut teori ini terdapat dua kelompok situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya, Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi 2 kelompok :

a. Herzberg menyebutkan faktor pemeliharaan (*hygiene factor*) sebagai berikut :

1) Gaji

Gaji yang memadai akan meningkatkan pendapatan seseorang.

2) Kondisi kerja/lingkungan

Seseorang akan bekerja dengan nyaman apabila tercipta suasana yang kondusif, kerja sama yang baik dan harmonis dengan teman kerja.

3) Mutu dan teknik pengawasan

Standar operasional prosedur (SOP) yang dijalankan dengan tepat serta pengawasan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

4) Hubungan interpersonal

Interaksi antara personal yang dapat dibedakan menjadi interaksi antara bawahan dan interaksi antara pimpinan.

b. Sedangkan Frederick Herzberg menjelaskan faktor-faktor motivator adalah sebagai berikut :

1) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang disenangi akan menjadi motivasi untuk dilaksanakan dengan baik

2) Pencapaian persestasi

Seseorang yang ingin memiliki berprestasi sebagai sesuatu kebutuhan dapat mendorongnya sebagai suatu sasaran

3) Tanggung jawab

Adanya rasa ingin memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab

4) Kesempatan untuk berkembang

Kesempatan untuk mengembangkan diri mamacu dan berlomba-lomba meraih sukses.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaannya yang dapat memberikan kepuasan kerja dan faktor yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan motivator internal, yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri sedangkan lingkungan pekerja dimana pekerja harus puas agar tetap dalam organisasi.

2.2.3 Karakteristik Biografi Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbin & Judge (2008), kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh karakteristik biografi, yaitu :

1. Umur

Umur adalah lama hidup seseorang hingga ulang tahunnya yang terakhir. Hubungan umur dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang positif artinya makin tua umur karyawan makin tinggi tingkat kepuasan

kerjanya, setidaknya tidaknya sampai umur karyawan menjelang pensiun pada pekerjaan yang dikuasainya. Sebaliknya mudah menduga bahwa bagi karyawan yang lebih muda usia, keinginan pindah lebih besar. Davis (2004) menyatakan 27 usia >35 tahun di kategorikan usia tua dan usia ≤ 35 tahun usia muda.

2. Masa Kerja

Karyawan baru cenderung kurang puas dibandingkan dengan karyawan yang lebih senior. Terdapat berbagai alasan terjadinya hal ini karena karyawan baru datang di tempat kerja dengan harapan tinggi yang tidak memungkinkan untuk dipenuhi atau mungkin untuk pekerjaan tersebut hanya dibutuhkan pendidikan atau kemampuan yang lebih rendah dari pada kemampuan yang dimiliki karyawan baru tersebut. Karyawan yang lebih berpengalaman lebih tinggi kepuasan kerjanya dari pada mereka yang kurang pengalaman kerjanya. Menurut Siagian (2005) kepuasan kerja relatif tinggi pada permulaan bekerja menurun secara berangsur-angsur setelah 5-8 tahun dan selanjutnya kepuasan kerja meningkat setelah 20 tahun.

3. Pendidikan

Adanya hubungan yang negatif antara tingkat pendidikan dengan kepuasan terhadap gaji disebabkan perbedaan harapan. Klien dan Mahe mengatakan bahwa pekerja dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi berharap dapat menghasilkan lebih tinggi di perusahaan / pekerjaan lain.

4. Jenis Kelamin

Tidak ada pengaruh jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Suroso (2011) menyatakan bahwa perawat

wanita yang merupakan seorang ibu dalam keluarga, kemungkinan akan memiliki naluri keibuan yang bermanfaat dalam membentuk perilaku caring dalam proses pemberian asuhan keperawatan dan menciptakan kepuasan kerja.

5. Status Kepegawaian

Karyawan PNS lebih memiliki ketenangan dengan statusnya, mereka mengerti akan peluang pengembangan karier, serta cukup tenang akan jaminan hari tuanya, sebaliknya hal ini tidak dialami oleh karyawan yang berstatus Non PNS.

2.2.4 Pengukuran Kepuasan Kerja Perawat

Menurut Robbins (2003), terdapat dua pendekatan yang paling banyak digunakan untuk mengukur kepuasan yaitu :

1. Angka nilai global tunggal (single global rating)

Angka nilai global tunggal adalah metode pengukuran kepuasan dengan cara meminta individu-individu untuk menjawab suatu pertanyaan, dengan rating score 1 – 4 (Tidak puas – sangat puas).

2. Penjumlahan fase pekerjaan (summation score)

Metode ini lebih canggih dari angka nilai global tunggal. Metode ini menilai unsur-unsur utama dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan mengenai setiap unsur. Faktor- faktor lazim yang akan dicakup adalah sifat dasar pekerjaan, penyeliaan, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan sekerja. Faktor-faktor ini dinilai pada skala baku dan kemudian dijumlahkan untuk menciptakan skor kepuasan

kerja keseluruhan.

2.2.5 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat

Menurut Herzberg dalam Mathis & Jackson (2006) dan Gomes (2003) faktor-faktor yang Mempengaruhi dengan kepuasan kerja, yaitu :

1. Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin tersebut. Kepemimpinan manajerial ditandai dengan sifat manajerial dan keterampilan manajerial yang mengarah pemberdayaan. Pembuatan keputusan pimpinan dalam sebuah organisasi tergantung pada gaya kepemimpinan (Siagian, 2005).

2. Kompensasi (insentif)

Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dalam organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi adalah finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan sebuah organisasi. Pengeluaran moneter dapat bersifat segera atau tertangguh. Gaji mingguan atau bulanan karyawan adalah contoh moneter yang bersifat segera (immediate payment) sedangkan pensiunan, pembagian laba atau bonus merupakan moneter bersifat tertangguh (deferred payment) Kompensasi bisa diberikan dalam bentuk non moneter (Flippo, 2000).

3. Kondisi Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor lain yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dalam arti sempit tempat / lokasi kerja aman, nyaman, bersih dan tenang, peralatan yang baik, teman sejawat akrab, pimpinan yang pengertian akan memberikan kepuasan karyawan (Gomes, 2003). Demikian pula yang dinyatakan Flippo (2000), kondisi kerja yang nyaman aman dan menarik merupakan keinginan karyawan untuk dipenuhi perusahaan.

4. Kesempatan Promosi

Robbins (2003) menyebutkan bahwa reward system / kesempatan untuk memperoleh promosi melalui jenjang kepangkatan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dengan demikian untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Kesempatan promosi perawat di rumah sakit antara lain kesempatan untuk menduduki jabatan kepala ruang, kabid keperawatan dan pendidikan lanjut program nurse dengan tersedianya dana untuk meraih hal tersebut, yang dapat meningkatkan kinerja rumah sakit (Gilies, 1996). Hal ini dapat mendorong motivasi perawat untuk senantiasa meningkatkan komitmen bekerja di rumah sakit tersebut.

5. Supervisi

Tujuan pelayanan rumah sakit, khususnya pelayanan keperawatan diperlukan supervisi keperawatan. Supervisi keperawatan adalah proses pemberian sumber – sumber yang dibutuhkan perawat untuk menyelesaikan

tugas dalam rangka pencapaian tujuan. Adapun tujuan dari supervisi keperawatan adalah pemenuhan dan peningkatan kepuasan pelayanan pada klien dan keluarganya. Jadi supervisi difokuskan pada kebutuhan, keterampilan, dan kemampuan perawat untuk melakukan tugasnya (Nursalam, 2008).

BAB 3

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

3.1 Tujuan Penelitian

3.1.1 Tujuan Umum

Mengetahui hubungan antara insentif yang diberikan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Husada Utama di Surabaya, Indonesia.

3.1.2 Tujuan Khusus

1. Menganalisis hubungan antara insentif yang diberikan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Husada Utama di Surabaya, Indonesia.
2. Mengidentifikasi hubungan antara insentif yang diberikan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Husada Utama di Surabaya, Indonesia.

3.2 Manfaat Penelitian

3.2.2 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai sumber informasi dan sebagai referensi untuk penerapan hubungan antara insentif yang diberikan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Husada Utama di Surabaya, Indonesia.
2. Sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat dan sekaligus menambah wawasan mengenai hubungan antara insentif yang diberikan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah

Sakit Husada Utama di Surabaya, Indonesia.

3.2.3 Manfaat Praktis

1. Bagi Profesi Keperawatan

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi profesi keperawatan khususnya dalam manajemen keperawatan untuk memberikan hubungan antara insentif yang diberikan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Husada Utama di Surabaya, Indonesia.

2. Bagi Peneliti

Sebagai bahan acuan dalam melakukan penelitian-penelitian lebih lanjut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat hubungan antara insentif yang diberikan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Husada Utama di Surabaya, Indonesia.

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun penelitian pada seluruh proses penelitian (Nursalam, 2008). Dalam penelitian ini desain yang digunakan adalah *cross secsional* dengan metode observasi, karena penelitian yang mengobservasi suatu kejadian dalam suatu metode yang bersamaan (Nursalam, 2008). Dilakukan observasi pada hari pertama pertama sebelum alat pancer dilepas dan dilakukan observasi kedua dan ketiga setelah melepas alat pancer. Rancangan *cross sectional* merupakan rancangan penelitian dengan melakukan pengukuran atau pengamatan pada saat bersamaan atau melakukan/observasi kejadian dan status penyakit pada titik yang sama (Hidayat, 2010). Menurut Sugiono tahun 2009 bahwa desain penelitian *cross secsional* dengan metode observasi merupakan suatu pengamatan hanya dilakukan observasi dalam waktu yang ditentukan oleh peneliti untuk melihat suatu kejadian dan menggunakan metode yang bersamaan.

4.2 Populasi, Sampel, Sampling

4.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Husada Utama Surabaya.

4.2.2 Sampel

Jumlah sampel terdiri dari 53 responden perawat Rumah Sakit Husada Utama Surabaya.

4.2.3 Sampling

Tehnik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan simple random sampling yaitu metode penetapan sampel dengan memilih beberapa sampel tertentu yang dinilai sesuai dengan tujuan atau masalah penelitian dalam sebuah populasi (Nursalam, 2010). Untuk mencapai sampling ini, sampel dipilih sesuai kriteria inklusi/eksklusi dan dinilai sesuai dengan tujuan atau masalah penelitian sehingga didapati sebanyak responden.

4.3 Identifikasi Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

4.3.1 Variabel Penelitian

4.3.1.1 Variabel Bebas (Independent)

Variabel bebas dalam penelitian insentif perawat di ruang rawat inap.

4.3.1.2 Variabel Terikat (Dependent)

Variabel tergantung dalam penelitian ini kepuasan kerja perawat.

4.4 Pengumpulan dan Analisis Data

4.4.1 Pengumpulan Data

4.1.1.1 Proses Perizinan

Proses perizinan pertama kali dilakukan adalah mengurus surat izin penelitian pengambilan data awal ke Rumah Sakit Husada Utama di Surabaya.

4.1.1.2 Studi Pendahuluan

Studi pendahuluan dilakukan setelah peneliti mendapatkan surat izin dari dekan fakultas ilmu kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya untuk melakukan studi pendahuluan penelitian. Dengan surat pengantar tersebut peneliti meminta izin Rumah Sakit Husada Utama di Surabaya, untuk melakukan studi pendahuluan sebagai langkah awal penelitian. Kemudian peneliti mendapatkan surat balasan dari Rumah Sakit Husada Utama di Surabaya, untuk melakukan studi pendahuluan. Studi pendahuluan dimulai dengan pengambilan data awal populasi yang terdiri dari karakteristik keluarga (nama, jenis kelamin, usia, pendidikan, pekerjaan dan pendapatan). Peneliti juga mewawancarai dan mengidentifikasi hubungan beban kerja perawat dengan sikap dalam pemenuhan kebutuhan spiritual pasien di Rawat Inap Rumah Sakit Husada Utama di Surabaya.

4.1.1.3 *Informed Consent*

Proses pengambilan data pada penelitian ini diperoleh setelah peneliti mendapatkan izin dari Rumah Sakit Husada Utama di Surabaya. dengan membawa surat izin penelitian dari Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya. Setelah mendapatkan izin dari Rumah Sakit Husada Utama di Surabaya, peneliti melakukan penelitian. Penjelasan maksud dan tujuan penelitian untuk memperoleh data dan mendapatkan persetujuan menggunakan *informed consent* dari responden yaitu perawat yang berada di Rumah Sakit Husada Utama Surabaya.

4.5 Instrumen Penelitian

Instrument yang digunakan dalam penelitian adalah SOP dan kuesioner yang disusun oleh peneliti.

4.6 Teknik Analisis

Dalam melakukan analisis, khususnya terhadap data penelitian akan menggunakan ilmu statistic terapan, yang disesuaikan dengan tujuan yang hendak dianalisis. Apabila penelitiannya deskriptif maka akan menggunakan statistic deskriptif sedangkan analisis analitik akan menggunakan statistic inferensi. Statistik deskriptif adalah statistic yang membahas cara-cara meringkas, menyajikan, dan mendeskripsikan suatu data dengan tujuan agar mudah dimengerti dan lebih mempunyai makna. Pada penelitian ini menggunakan skala data ordinal dan nominal. Statistik inferensi adalah statistika yang dipergunakan untuk menyimpulkan parameter (populasi) berdasarkan statistic (sampel) atau lebih dikenal dengan proses generalisasi/inferensi. Pada penelitian ini dilakukan dua uji statistic, untuk kategori pengetahuan dilakukan uji statisti *Spearman's Rho*.

BAB 5

HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI

5.1 Hasil

5.1.1 Hubungan Antara Insentif yang Diberikan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap

Variabel	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	53	100
Perempuan	0	0
Usia (Tahun)		
24-25	11	20,8
26-27	11	20,8
28-29	14	26,4
30-31	6	11,3
32-33	5	9,4
34-35	5	9,4
36-37	1	1,9
Pendidikan		
Ijazah	37	69,8
Sarjana	16	30,2
Pekerjaan (Tahun)		
2-3	11	20,8
4-5	11	20,8
6-7	16	30,2
8-9	12	22,6
10-11	3	5,7

Tabel 5.1 Karakteristik Demografi Responden (n=53)

Tabel 5.1 menunjukkan karakteristik demografi responden, antara lain: responden wanita 100%, usia responden 28–29 tahun (26,4%), pendidikan responden terbanyak diploma keperawatan (69,8%), Sebagian besar 6-7 tahun (30,2%).

Tingkat kepuasan : tidak puas, cukup puas, dan puas.			
insentif	Tidak puas	Cukup puas	Puas
Lebih sedikit	3(60)	2(40)	0(0)
Memadai	0(0)	22(81,5)	5(18,5)
Lagi	0(0)	12(57,1)	9(42,9)
Berarti	Dasar	Koefisien korelasi	P
65.52	6.680	0,440	0,001

Tabel 5.2 Hubungan antara insentif dengan tingkat kepuasan kerja perawat di RS Husada Utama Surabaya di Indonesia, 2016 (n = 53).

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa sebagian besar insentif untuk perawat berada dalam kategori cukup sedangkan tingkat kepuasan kerja sebagian besar puas, dengan 6 indikator antara lain: konten pekerjaan, penghargaan, promosi pekerjaan, kondisi kerja, catatan kinerja, pengawasan dan penilaian.

5.2 Pembahasan

5.2.1 Isentif yang Diberikan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap

Berdasarkan uji statistik korelasi Spearman Rho, $P = 0,001$ dengan koefisien korelasi = 0,440. Kemudian ada hubungan antara pemberian insentif dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS Husada Utama Surabaya Indonesia, dengan kategori koefisien korelasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar tindakan keperawatan mendapatkan insentif yang cukup; Hal ini juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kinerja atau produktivitas perawat serta kebijakan manajemen rumah sakit. Menurut Handoko, satu dari faktor yang mempengaruhi pemberian insentif adalah lamanya waktu karyawan melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Insentif dapat diartikan sebagai bentuk pembayaran yang terkait dengan kinerja atau juga sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan karena

peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Insentif sangat penting bagi pekerja karena insentif merupakan bagian dari sumber pendapatan pekerja; Insentif juga merupakan gambaran status sosial pekerja karena tingkat pendapatan sangat berpengaruh dalam menentukan taraf hidup.

Sedangkan tingkat kepuasan yang paling banyak adalah kepuasan yang cukup. Hal ini dikarenakan sebagian besar perawat diberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan kerjanya melalui pelatihan atau pendidikan dan kesempatan untuk memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi sesuai dengan salah satu hasil penelitian yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah promosi.

Kesempatan untuk mendapatkan promosi, supervisi, dan rekan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Adanya kesempatan promosi kerja yang adil, kualitas pengawasan yang baik dari atasan, dan hubungan karyawan yang harmonis dalam perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini juga didukung oleh Iswanti penelitian yang menyatakan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan, rekan kerja, kondisi lingkungan, pekerjaan, dan kesempatan promosi dengan kepuasan tenaga medis, termasuk keperawatan. Hasil studi oleh Akustia juga menunjukkan bahwa ada pengaruh Karakteristik Perawat dan Kondisi Kerja seperti situasi kerja, promosi, insentif, supervisi dan rekan kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada orang tersebut. Semakin tinggi penilaian terhadap aktivitas yang dirasakan sesuai dengan keinginan seseorang, maka semakin tinggi pula

kepuasan individu tersebut terhadap aktivitas tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan seseorang apakah senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam pekerjaan.

Oleh karena itu, perawat akan merasa puas jika diberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan kerja melalui pelatihan atau pendidikan dan kesempatan untuk memperoleh karir yang lebih tinggi. Akibatnya, perawat akan menunjukkan kepuasan mereka dalam pekerjaan mereka, meningkatkan kinerja pekerjaan mereka, hasil produktivitas dan kualitas layanan.

Menurut Herzberg ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, faktor pemuas (keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemungkinan untuk mengembangkan diri, kesempatan untuk maju) jika faktor pemuas terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan. tetapi jika faktor pemuas ini tidak terpenuhi maka akan selalu menimbulkan ketidakpuasan. Faktor yang tidak memuaskan adalah kebijakan dan administrasi, pengawasan, upah/ insentif, hubungan antar rekan kerja, kondisi kerja. Jika faktor unsatisfier terpenuhi maka akan dapat mengurangi ketidakpuasan atau menghilangkan ketidakpuasan kerja.

Insentif yang diberikan kepada perawat dalam hal ini menunjukkan bahwa perawat pelaksana sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Rumah sakit yang menentukan tingkat insentif dengan mempertimbangkan standar hidup normal akan memungkinkan pekerja merasa puas dengan insentif yang diberikan sehingga perawat mampu menunjukkan motivasi penuh dalam meningkatkan pelayanannya karena merasa puas dengan insentif. Jelas bahwa kepuasan kerja perawat secara langsung mempengaruhi kinerja mereka.

BAB 6

RENCANA TAHAPAN BERIKUTNYA

6.1 Rencana Jangka Pendek :

Publikasi ilmiah pada jurnal nasional ber-ISSN dan ESSN

6.2 Rencana Jangka Panjang :

Dapat dijadikan informasi dan pengetahuan dalam bidang kesehatan tentang tindakan hubungan antara insentif yang diberikan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Husada Utama di Surabaya, Indonesia.

BAB 7

PENUTUP

7.1 Kesimpulan

Pemberian insentif merupakan salah satu faktor yang berperan dalam menentukan kepuasan kerja perawat. Dalam penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Husada Utama Surabaya, Indonesia, kategori insentif yang cukup akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang cukup dan perawat yang sangat puas dengan tingkat korelasi yang sedang.

7.2 Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah pihak rumah sakit harus memperhatikan besarnya insentif yang diberikan kepada perawat sesuai dengan beban kerja dalam menentukan produktivitas perawat. Insentif pada akhirnya dapat menciptakan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Asegid, T. Belachew, dan E. Yimam, Penelitian dan Praktik Keperawatan 2014, 909768 (2014).
- A. Manasikana and I. Djastuti, Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap (Studi pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. Amino Gondhohutomo Kota Semarang), Fakultas Ekonomika dan Bisnis (2016).
- A. Badi'ah, Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan 12 (2009).
- AKM Masum, MAK Azad, KE Hoque, L.-S. Beh, P. Wanke, dan . Arslan, Rekan J 4, e1896 (2016).
- D. Syahputra, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Tentang Kerja Perawat di Rumah Sakit PTPN VIII Subang, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas (2016).
- E. Akustia, Pengaruh dan Faktor Kondisi Pekerjaan Dengan Kerja Perawat Puskesmas di Kabupaten Pati, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro (2001).
- E. Sutrisno, Manajemen Sumberdaya Manusia, Kencana Perdana Media Group, Jakarta (2009).
- HT Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua Yogyakarta, BPFE (2000).
- J. Fitria, Pengaruhnya, insentif, pembagian tugas dan pengembangan karir pada kepuasan kerja perawat di RS Ortopedi, Profesor Dr. R. Soeharso, Universitas Sebelas Maret, Surakarta (2017).
- K. Vehviläinen-Julkunen, Penelitian dan Praktik Keperawatan 2012, 210509 (2012).
- M. As'ad, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi industri, Edisi Keempat Cetakan Pertama Penerbit Liberty Yogyakarta (1991).
- M. Nyirenda dan P. Mukwato, Jurnal Medis Malawi 28, 159 (2016).
- S. Rahayu dan E. Dewi, Berita Ilmu Keperawatan 2 (2017).
- S. Wibowo and M. Phil, Manajemen kinerja, Raja Grafindo Persada, Jakarta (2007).
- SD Iswanti, Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga medis poliklinik rawat jalan RSUD Tugurejo Semarang, Program

- Pascasarjana Universitas Diponegoro (2005).
- SN Zenah, Hubungan Pemberian Insentif dengan Motivasi Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Inche Abdul Moies Samarinda, Skripsi tidak, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman (2014).
- T. Kvist, R. Mäntynen, P. Partanen, H. Turunen, M. Miettinen, and V. Rivai and EJ Sagala, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (2011).
- Y. Wang, W. Dong, K. Mauk, P. Li, J. Wan, G. Yang, dkk., PloS satu 10, e0138035 (2015).
- T. Kvist, A. Voutilainen, R. Mäntynen, dan K. Vehviläinen-Julkunen, Penelitian Layanan Kesehatan BMC 14, 466 (2014).
- R. Schwendimann, S. Dhaini, D. Ausserhofer, S. Engberg, dan F. Zúñiga, Keperawatan BMC 15, 37 (2016).

LAMPIRAN

1. Laporan Keuangan

1. HONORARIUM				
HONOR	HONOR/HARI	WAKTU JAM/MINGGU	MINGGU	JUMLAH (RP)
Perawat Rumah Sakit 1	50.000	3	32	1.600.000
Perawat Rumah Sakit 2	50.000	3	32	1.600.000
SUB TOTAL				3.200.000
2. BAHAN HABIS PAKAI				
Kertas HVS A4	Lembar observasi, absensi, lembar evaluasi, dll	5 rim	50.000	250.000
Bolpoint	Pelatihan	10 lusin	15.000	150.000
Odner	Arsip File	5 set	30.000	150.000
Map	Arsip File	5 set	10.000	50.000
Spidol boardmaker	Pelatihan	5	10.000	50.000
Tintan Printer	Pencetakan berkas	6 biji	150.000	900.000
Kertas Sertifikat	Bukti Sebagai Duta	5 pack	50.000	250.000
Flasdisk (8 GB)	Penyimpanan Data Kegiatan	2 buah	75.000	150.000
Buku Pedoman	Media Pelatihan	30 buku	15.000	450.000
Buku petunjuk	Media Pelatihan	30 buku	15.000	450.000
Pulsa Internet	Media Pembelajaran	8 GB	50.000	200.000
Poster	Media pelatihan serta media informasi	10 poster	15.000	150.000
Benner roll	Informasi Program Pos	1 buah	100.000	100.000
Leaflet	Media informasi	300 lbr	3.000	900.000
Pojok Perawat	Pusat Sekolah	1 tempat	500.000	500.000
PIN Perawat	Tanda sebagai DUTA Perawat	20 siswa	5.000	100.000
SUB TOTAL				4.800.000
3. PERJALANAN				
Material	Tujuan	Kuantitas	Jumlah (Rp.)	
Ketua	a. Pengorganisasian persiapan kegiatan b. Pendampingan pendidikan dari <i>UMSurabaya</i> c. Evaluasi kegiatan, dll.	60 kali	2.500.000	
Anggota	a. Pengorganisasian persiapan kegiatan	60 kali	1.500.000	

	b. Pendampingan pendidikan dari <i>UMSurabaya</i> c. Evaluasi kegiatan, dll.			
SUB TOTAL				4.000.000
4. LAIN-LAIN				
Material	Tujuan	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Jumlah (Rp.)
Pemberian <i>Door Prize</i> Kegiatan	Motivasi dan Penghargaan partisipasi kegiatan	20 buah	50.000	1.000.000
SUB TOTAL				1.000.000
TOTAL ANGGARAN YANG DIPERLUKAN (Rp)				13.000.000,-

2. Lampiran Jadwal Penelitian

NO.	KEGIATAN	BULAN DESEMBER-JUNI					
		1	2	3	4	5	6
1.	Mengadakan pertemuan awal antara ketua dan tim pembantu peneliti						
2.	Menetapkan rencana jadwal kerja dan Menetapkan pembagian kerja						
3.	Menetapkan desain penelitian dan Menentukan instrument penelitian						
4.	Menyusun proposal dan Mengurus perijinan penelitian						
5.	Mempersiapkan, menyediakan bahan dan peralatan penelitian						
6.	Melakukan Penelitian						
7.	Melakukan pemantauan atas pengumpulan data, Menyusun dan mengisi format tabulasi, Melakukan analisis data, Menyimpulkan hasil analisis, Membuat						

	tafsiran dan kesimpulan hasil serta membahasnya						
8.	Menyusun laporan penelitian						