

PROSIDING NASIONAL

MILIK PERPUSTAKAAN
STIKES 'AISYIYAH SURAKARTA

“ Penguatan Mutu Pelayanan Kesehatan Untuk Berkompetisi Di Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) “

Kamis, 10 Maret 2016

**Citra Medika, Jl.KH. Samanhudi No.93 Sondakan, Laweyan
Surakarta**

**UPPM APIKES-AKBID CITRA MEDIKA SURAKARTA
MARET 2016**

“Penguatan Mutu Pelayanan Kesehatan untuk Berkompetisi Di Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)”

Oleh: Novita Yuliani, Indri Kusuma Dewi dkk.

Edisi Pertama

Cetakan Pertama, 2016

Hak Cipta © pada penulis,

Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun, secara elektronik maupun mekanis, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekam lainnya, tanpa izin tertulis dari penerbit.

Penerbit Pustaka Hanif

Jl. Pelangi Selatan, Kepuhsari, Mojosongo
Jebres, Surakarta. 085102820157, 08121547055,
081542834155
E-mail: pustakahanif@yahoo.com

Novita Yuliani, Indri Kusuma Dewi dkk

“Penguatan Mutu Pelayanan Kesehatan untuk Berkompetisi Di Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)”

Edisi Pertama- Surakarta, Pustaka Hanif, 2016.
Prelimy x, 230 hlm, 1 jil.: 21,5 x 29,7 cm

ISBN: 987-602-73865-4-9

PANITIA

Tominanto, S.Kom., M.Cs

Siti Farida, S.SiT., M.Kes

Riska Rosita, S.KM

Darah Ifalahma, S.SiT., M.Kes

Devi Pramita Sari, S.KM

Fitria Ika Wulandari, S.ST., M.Kes

Aditya Kurniawan, A.Md.PK., S.KM

Anton Susanto, A.Md.RMIK

Agung Suryadi, S.Kom

Wahyu Agung Nugroho, A.Md

Miko Wiliam, A.Md

Iwan Widyatmoko, A.Md

Agus Sumadi

Yulia Dwi Lestari, A.Md.Kom

REVIEWER

Tominanto, S.Kom., M.Cs

Sri Widodo, S.Kom., MM

Indarwati, S.KM., M.Kes

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| Halaman Judul | i |
| Daftar Panitia | iv |
| Daftar Reviewer | iv |
| Kata Pengantar | v |
| Daftar Pemakalah | vi |
| Jadwal Call for Paper | vii |
| Daftar Isi | viii |
| | |
| Perbandingan Kadar Vitamin E Pada Ekstrak Buah Alpukat, Mangga Dan Tomat <i>Indri Kusum Dewi¹, Titik Lestari², Irzal Fandi Darmawan¹</i> | 1 |
| Pengaruh Ekstrak Daun Kelor Terhadap Berat Badan Tikus Bunting Galur Wistar <i>Dwi Retna Prihati</i> | 7 |
| Keikutsertaan IVA Test Dilihat Dari Pengetahuan dan Pendidikan Ibu Di Kelurahan Keden <i>Istiqomah Risa Wahyuningsih</i> | 14 |
| Sistem Penghargaan Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat <i>Firoch Afrilia Susanti¹, Mulyaningsih²</i> | 23 |
| <i>Aktivitas Penumbuh Rambut Mikroemulsi Kombinasi Ekstrak Daun Waru (Hibiscus Tiliaceus L.) Dan Asam Jawa (Tamarindus Indica L.) Nutrisia Aquariushinta Sayuti</i> | 29 |
| Hubungan Pengetahuan Wanita Usia Subur Tentang Iva Test Dengan Perilaku Iva Test <i>Fitria Ika Wulandari</i> | 40 |
| Hubungan Frekuensi Tidur Siang Dengan Kemampuan Daya Ingat Balita Usia 3-5 Tahun <i>Darah Ifalahma</i> | 48 |
| Hubungan Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Perawat Dengan Pelaksanaan Asuhan Keperawatan <i>Wahyuningsih Safitri</i> | 56 |
| Penerapan Kebijakan Mutu Pelayanan Di PUSKESMAS Pembantu Kedung Jambal Ditinjau Dari Psikologi Kesehatan <i>Widi Nugrahaningsih, SH.,MH¹, Mira Erlinawati,Spd., Mpd²</i> | 62 |
| Penggunaan Sabun Cair Ekstrak Daun Sirih Pada Wanita Usia Subur Terhadap Gejala Keputihan Di Desa Trunuh Kecamatan Klaten Selatan <i>Youstiana Dwi Rusita¹</i> | 67 |
| Faktor Penghambat Pemberian Asi Eksklusif Pada Ibu Menyusui Di Ngestiharjo Boyolali <i>Lina Wahyu Susanti</i> | 75 |
| Hubungan Usia Dan Pendidikan Ibu Hamil Resiko Tinggi Dengan Kepatuhan Antenatal Care <i>Anik Sulistiyanti¹</i> | 84 |
| Study Fenomenologi: Perubahan Saturasi Oksigen Pasien Kritis yang Dilakukan Suction Endotracheal Tube <i>Wahyu Rima Agustin¹, Roni Rohmat Wijaya²</i> | 93 |

| | |
|---|-----|
| Semakin Tinggi Pengetahuan Tentang Penyakit Kusta semakin baik Perilaku <i>Personal Hygiene</i> Pada Penderita Kusta Di Puskesmas Padas <i>Edi Wibowo, Wahyuni²</i> | 99 |
| Sistem Deteksi Pola Sepuluh Sidik Jari Seseorang Dengan Menggunakan Pengolahan Citra Dan Jaringan Syaraf Tiruan <i>Wiji Lestari</i> | 105 |
| Analisis Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Umum Assalam Gemolong <i>Eni Nur Rahmawati</i> | 110 |
| Aplikasi <i>Antihypertensive Drug Interaction Checker</i> (ADIC) Untuk Menghindari Interaksi Obat Yang Merugikan <i>Nurhayati</i> | 117 |
| Pemanfaatan Media Sosial Sebagai Edukasi Kesehatan Bagi Masyarakat Berperilaku Merokok <i>Junaidi Edy Purwanto</i> | 125 |
| Peningkatan Stres Berhubungan Dengan Peningkatan Derajat Dismenorea Pada Siswi SMP AI-Islam 1 Surakarta <i>Novida Hefi Saputri¹, Mujahidatul Musfiroh², Ropitasar³</i> | 134 |
| Pengaruh Pengetahuan Ibu Bersalin Terhadap Pelaksanaan Inisiasi Menyusu Dini (IMD) Di Rumah Bersalin Sang Timur Klaten <i>Tri Yuniarti¹, Isnani Nurhayati²</i> | 142 |
| Kajian pengetahuan pemenuhan gizi lansia ditinjau Dari tingkat pengetahuan dan jenis pekerjaan <i>Ida Untari¹, Novi Wulandari²</i> | 151 |
| Analisis Pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Puskesmas (SIMPUS) di UPTD Puskesmas Penumping Kota Surakarta <i>Nopita Cahyaningrum</i> | 159 |
| Hubungan teknik menyusui dengan Kejadian puting susu lecet <i>Ratih Prananingrum</i> | 166 |
| Perilaku Remaja Putri Dalam Merawat Organ Reproduksi Saat Menstruasi Di SMA N 1 Jogonalan Klaten Tahun 2014 <i>Henik Istikhomah¹, Graffy Floriasari²</i> | 174 |
| Kepuasan Pasien Terhadap Mutu Pelayanan Di Klinik Bersalin Hidayah Desa Mancasan Kecamatan Baki <i>Indah Wahyu Utami, ST., M.Si¹, Widi Nugrahaningsih², Lisdyah Dewi Arini^{1,2}</i> | 186 |
| Hubungan Waktu Tunggu Pelayanan Rawat Jalan Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Di RSUD Assalam Gemolong <i>Yeni Tri Utami</i> | 195 |
| Evaluasi Sistem Informasi Manajemen Di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat Surakarta <i>Novita Yuliani</i> | 206 |

| | |
|--|-----|
| Metode <i>Massage Abdominal Lifting</i> Sebagai Upaya Untuk Mengurangi Nyeri Persalinan Kala I <i>Siti Farida^{1*}, Ana Zuliana²</i> | 213 |
| Pengembangan Perangkat Lunak Pendeteksi Status Gizi Balita <i>Sri Widodo, Fitria Ika Wulandari, Agung Suryadi</i> | 219 |
| Perbandingan Kualitas Pelayanan PUSKESMAS Pajang Sebelum Dan Sesudah Tersertifikasi Iso 9001:2008 <i>Indah Wahyu Utami, ST., M.Si¹ Margaretha Evi Yuliana² Indra Hastuti^{1,2}</i> | 226 |

SISTEM PENGHARGAAN MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA PERAWAT

Firoch Afrilia Susanti¹, Mulyaningsih²

¹STIKES Aisyiyah Surakarta, afrilia.ss8@gmail.com

²STIKES Aisyiyah Surakarta, ningsih.solo@gmail.com

ABSTRAK

Pendahuluan: Perawat memiliki peranan penting dan menjadi kunci untuk kualitas pelayanan kesehatan karena profesi perawat memberikan pelayanan langsung kepada pasien selama 24 jam. Kemampuan melaksanakan tugas merupakan unsur utama didalam menilai kinerja seseorang, tetapi tanpa didukung oleh suatu kemauan dan motivasi maka tugas tidak akan dapat diselesaikan, padahal jika seseorang telah melaksanakan tugasnya dengan baik maka dia akan mendapatkan kepuasan. **Tujuan:** Menganalisis hubungan sistem penghargaan dengan kepuasan kerja perawat. **Metode:** Penelitian analitik korelasional dengan menggunakan pendekatan cross sectional. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, sejumlah 54 orang. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Analisa bivariate menggunakan analisis chi-square (χ^2). **Hasil:** Sistem penghargaan perawat di RSUD Banyudono Boyolali mayoritas tergolong baik, kepuasan kerja perawat mayoritas tergolong puas, dan ada hubungan sistem penghargaan dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Banyudono Boyolali dengan p value < 0,05, dengan nilai OR sistem penghargaan sebesar 10,857. **Kesimpulan:** bahwa ada hubungan sistem penghargaan dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Banyudono Boyolali.

Kata Kunci: Sistem penghargaan, kepuasan kerja, perawat

ABSTRACT

Introduction: Nurses have an important role and be the key to quality health care for the nursing profession to provide services directly to patients for 24 hours. The ability to execute tasks is a key element in assessing the performance of a person, but without the support of a willingness and motivation then the task can not be solved, but if someone has carried out a good job then he will get satisfaction. **Purpose:** Analyzing the relationship between reward systems and job satisfaction of nurses in hospitals Banyudono. **Method:** Analytic research correlational using cross sectional approach. Sampling using sampling techniques saturated, some 54 people. Instrument research using questionnaires. Bivariate analysis using chi-square (X^2) analysis. **Result:** Reward system nurses in hospitals Banyudono Boyolali majority classified as good, job satisfaction of nurses majority pertained satisfied, and there is a relation between the system of rewards and job satisfaction of nurses in hospitals Banyudono Boyolali with p value <0.05, with OR systems award of 10.857. **Conclusion:** that there is a relation between the system of rewards and job satisfaction of nurses in hospitals Banyudono Boyolali.

Keyword: Reward system, job satisfaction, nurses.

PENDAHULUAN

Perawat merupakan sumber daya manusia yang ikut mewarnai pelayanan kesehatan dirumah sakit (Hadi 2013). Data DEPKES menyatakan bahwa perawat di Indonesia jumlahnya paling banyak bila dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya, sehingga perannya menjadi penentu dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan dirumah sakit (DEPKES, 2011). Perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam perkembangannya sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan penampilan kerjanya. Berbagai macam faktor yang mempengaruhi kinerja seorang perawat, pada dasarnya tingkat kinerja perawat dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri perawat itu sendiri dan faktor luar diri perawat. Faktor dari dalam diri perawat antara lain pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Sedangkan faktor dari luar diri perawat yaitu beban kerja dan manajemen dalam organisasi yang sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja perawat (Nursalam, 2007).

Perawat memiliki peranan penting dan menjadi kunci untuk kualitas pelayanan kesehatan karena profesi perawat memberikan pelayanan langsung kepada pasien selama 24 jam. Kemampuan melaksanakan tugas merupakan unsur utama didalam menilai kinerja seseorang, tetapi tanpa didukung oleh suatu kemauan dan motivasi maka tugas tidak akan dapat diselesaikan, padahal jika seseorang telah melaksanakan tugasnya dengan baik maka dia akan mendapatkan kepuasan. Kepuasan terhadap hasil yang dicapai dari usahanya dan tantangan selama proses pelaksanaannya. Terdapat enam faktor utama yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: tingkat upah atau gaji, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, promosi karir, kelompok kerja, dan kondisi kerja (Yuli, 2005).

Isu rendahnya tingkat kepuasan dan motivasi kerja merupakan hal yang umum terjadi di negara berkembang, namun baru-baru ini dari hasil penelitian internasional pada 43.000 perawat dari 700 rumah sakit di Amerika Serikat, Kanada, Inggris, Skotlandia, dan Jerman menunjukkan bahwa jumlah ketidakpuasan para perawat dengan pekerjaan mereka berkisar antara 17 % di Jerman sampai 41 % di Amerika Serikat (Aiken, 2001). Adanya persentase keinginan para perawat untuk meninggalkan kehadiran kerja mereka bervariasi dari 17 % di Jerman sampai 39 % di Inggris. Indonesia merupakan Negara berkembang dengan isu motivasi dan kepuasan kerja perawat yang tidak jauh berbeda. Sangat minimnya data statistik yang terkait menyebabkan sulitnya pantauan dan program pengembangan bagi sumber daya manusia pada bidang keperawatan secara nasional.

Di sebuah rumah sakit di Jawa Tengah menunjukkan rendahnya tingkat kepuasan kerja perawat karena kurangnya penghargaan yang diberikan pada perawat, penghargaan tersebut tidak hanya dalam bentuk gaji atau upah yang diterima saja melainkan bentuk pujian dari kepala ruang, sehingga perawat memiliki motivasi kerja yang cukup rendah (Rochyatun, 2001).

Pernyataan yang menyatakan bahwa sistem penghargaan sangat berkaitan dengan kepuasan kerja perawat di ruangan Irina A RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian penghargaan dengan kinerja perawat di ruangan Iriana A. Dimana semakin baik penghargaan yang diberikan maka semakin baik pula kinerja perawat yang dihasilkan, sehingga dapat dikatakan bahwa penghargaan dapat tercapai jika kinerja keperawatan terlaksana dengan baik (Nangoi, 2014). Sampel pada penelitian ini adalah perawat di Iriana A yang berjumlah 48 perawat dimana 37 perawat menghasilkan kinerja yang baik dan mendapatkan penghargaan yang baik pula, sedangkan 12 perawat lainnya yang mendapatkan penghargaan yang kurang baik.

RSUD Banyudono adalah salah satu rumah sakit negeri kelas D milik pemerintah daerah kabupaten Boyolali. Keadaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja di RSUD Banyudono saat ini adalah mereka enggan atau setengah hati dalam melaksanakan tugasnya karena penghargaan yang didapat dari rumah sakit masih kurang. Mereka merasa tidak ikut menikmati hasil dari tugasnya yang mereka laksanakan dengan baik. Hal tersebut didukung dari hasil wawancara yang diperoleh dari 10 orang perawat, 5 perawat yang mengatakan bahwa penghargaan yang dapat dalam bentuk upah atau gaji belum sesuai dengan beban kerja yang diberikan untuk perawat dan pemberian upah atau gaji secara adil sesuai dengan beban kerja. Keadaan yang demikian menunjukkan suatu tingkat kepuasan kerja dan motivasi yang rendah. Hal tersebut cukup menarik bagi peneliti, mengapa terjadi hal demikian tentunya tenaga perawat perlu diberi perhatian terhadap motivasi kerja mereka sehingga mereka akan memiliki perasaan puas terhadap hasil kerja mereka sehingga diharapkan akan mendorong peningkatan pelayanan di RSUD Banyudono.

TINJAUAN PUSTAKA

Sistem penghargaan adalah pemberian kompensasi kepada para manajer yang terdiri atas pembayaran tetap saja dan pembayaran tetap ditambah variabel yang jumlahnya ditentukan berdasarkan kinerja manajerial. Karakteristik sistem penghargaan yang efektif menurut Ghani (2003) sebagai berikut: 1) Dilakukan secara adil dan tidak pilih kasih, diberlakukan untuk semua anggota organisasi perusahaan; 2) Ada aturan yang jelas/transparan dan accountable, sehingga setiap pekerjaan mengetahui persis rambu-rambu sistem dan prosedur; 3) Diberlakukan secara konsisten dan konsekuen.

Jenis-jenis penghargaan menurut Hasibuan (2007), jenis penghargaan dapat digolongkan kedalam dua kelompok yaitu penghargaan intrinsik dan ekstrinsik. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari: 1) kompensasi langsung; 2) kompensasi tidak langsung; 3) kompensasi moneter. Penghargaan dapat berupa kenaikan gaji, bonus, insentif dan promosi.

Kepuasan kerja adalah setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut umur, masa kerja, pendidikan, dan jenis kelamin. Selain itu factor penentu kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, dan teman kerja.

METODE

Desain penelitian yang digunakan *deskriptif korelasional* dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat RSUD Banyudono sebanyak 54 perawat dengan teknik *total sampling*. Teknik analisis data terdiri dari analisis univariate dan bivariat. Analisis univariate menjelaskan masing-masing variabel yang diteliti, adapun analisis bivariate dengan menggunakan analisis *chi-square*.

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

| Variabel | f | % |
|---------------|----|------|
| Umur : | | |
| < 30 tahun | 16 | 29,6 |
| 30 – 40 tahun | 33 | 61,1 |
| > 40 tahun | 5 | 9,3 |
| Jenis Kelamin | | |
| Laki-laki | 16 | 29,6 |
| Perempuan | 38 | 70,4 |
| Pendidikan: | | |
| D-3 Kep. | 15 | 72,2 |
| S1-Kep | 39 | 27,8 |
| Lama kerja: | | |
| < 5 tahun | 8 | 14,8 |
| 5 – 10 tahun | 29 | 53,7 |
| > 10 tahun | 17 | 31,5 |
| N = 54 | | |

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2015.

Sistem Penghargaan Perawat di RSUD Banyudono Boyolali

Tabel 2. Sistem penghargaan

| No | Sistem Penghargaan | f | % |
|----|--------------------|----|------|
| 1. | Kurang | 9 | 16,7 |
| 2. | Baik | 45 | 83,3 |
| | Total | 54 | 100 |

Sumber: Data yang diolah tahun 2015.

Kepuasan Kerja Perawat

Tabel 3. Kepuasan Kerja Perawat

| No | Kepuasan kerja | f | % |
|----|----------------|----|-------|
| 1. | Kurang Puas | 13 | 24,1 |
| 2. | Puas | 41 | 75,9 |
| | Total | 37 | 100,0 |

Sumber: Data yang diolah tahun 2015.

Hubungan antara Sistem Penghargaan dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Banyudono

Tabel 4. Hasil Analisis *Chi-Square*

| Variabel | Kepuasan Kerja | | Total | χ^2 | <i>p</i> | OR |
|--------------------|----------------|------------|------------|----------|----------|--------|
| | Kurang Puas | Puas | | | | |
| Sistem Penghargaan | Kurang | 6 (11,1%) | 3 (5,6%) | 10,719 | 0,001 | 10,857 |
| | Baik | 7 (13%) | 38 (70,4%) | | | |
| Total | | 13 (24,1%) | 41 (75,9%) | | | |

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

PEMBAHASAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas umur responden 30-40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki usia yang matang dalam berfikir dan bekerja atau usia produktif. Sejalan dengan pendapat Nursalam (2007) bahwa semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Karena dengan bertambahnya umur seseorang maka kematangan dalam berfikir semakin baik sehingga akan termotivasi setiap melakukan pekerjaan dalam melayani pasien secara profesional.

Berdasarkan penemuan diketahui mayoritas responden mempunyai pendidikan D3 Keperawatan. Tingkat pendidikan perawat dengan rasio akademik lebih banyak akan memudahkan dalam menerima serta mengembangkan pengetahuan dan teknologi. Hasil ini diperkuat oleh Purbadi dan Sofiana (2006) yang membuktikan bahwa perawat dengan pendidikan DIII keperawatan dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi mempunyai efisiensi kerja dan penampilan kerja yang lebih baik dari pada perawat dengan pendidikan SPK. Oleh karena itu, pendidikan seseorang merupakan faktor yang penting sehingga prestasi kerja perawat dalam keperawatan kepada pasien dalam menghasilkan hasil yang maksimal.

Berdasarkan hasil pengumpulan data diketahui bahwa mayoritas responden mempunyai penilaian bahwa sistem penghargaan yang diberikan tergolong baik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Nangoi (2014) yang menyatakan bahwa sistem penghargaan sangat berkaitan dengan kepuasan kerja perawat, hasil penelitian diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian penghargaan dengan kinerja perawat dimana semakin baik penghargaan yang diberikan maka semakin baik pula kinerja perawat yang dihasilkan, sehingga dapat dikatakan bahwa penghargaan dapat tercapai jika kinerja keperawatan terlaksana dengan baik. Dari 48 perawat dimana 37 perawat menghasilkan kinerja yang baik dan mendapatkan penghargaan yang baik pula, sedangkan 12 perawat lainnya yang mendapatkan penghargaan yang kurang baik. Hal tersebut disebabkan faktor psikologi dimana perawat pelaksana yang digunakan adalah persepsi dan sikap dimana semua akan tercermin dari hasil kinerja seperti dalam asuhan keperawatan, seperti tingkah laku perawat yang cukup representatif yang diamati dalam rangka evaluasi pelaksanaan kerja sehingga perawat tersebut menghasilkan kerja yang baik walau penghargaan yang didapat kurang baik.

Menurut Robbins (2003), bahwa kebanyakan dari sistem penghargaan seperti kenaikan gaji atau tunjangan lebih disukai. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan atau imbalan memiliki posisi yang tinggi dalam memotivasi pekerja. Hal ini disebutkan juga oleh Robbins (2003), bahwa kebanyakan dari sistem penghargaan seperti kenaikan gaji atau tunjangan lebih disukai. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan atau imbalan memiliki posisi yang tinggi dalam memotivasi pekerja.

Hasil pengumpulan data diketahui mayoritas perawat mempunyai kepuasan kerja tergolong puas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh As'ad dkk (2013) yang menyatakan bahwa dari 77 responden yang menyatakan puas terhadap pekerjaan sebesar 92,2% (71 responden) dan yang menyatakan tidak puas 7,8% (6 responden). Kepuasan terhadap kondisi kerja, yang menyatakan puas terhadap kondisi 4 kerja sebesar 66,2% (51 responden). Kepuasan terhadap gaji, yang menyatakan puas terhadap gaji sebesar 67,5% (52 responden). Kepuasan terhadap peluang pengembangan, yang menyatakan puas terhadap peluang pengembangan sebesar 66,2% (51 responden). Kepuasan terhadap supervisi, yang menyatakan puas terhadap supervisi sebesar 87,0% (67 responden). Kepuasan terhadap kepemimpinan, yang menyatakan puas terhadap kepemimpinan sebesar 76,6% (59 responden).

Sebagaimana dikemukakan oleh Ayuningtyas dan Setiadi (2006) paling tidak ada faktor penentu kepuasan kerja, diantaranya adalah pekerjaan itu sendiri (*work it self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan. Selain itu hubungan dengan atasan (*supervision*), kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Di samping itu, teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat tersebut diantaranya adalah masa kerja. Menurut Ayuningtyas dan Setiadi (2006) menyatakan bahwa hubungan umur dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang positif artinya makin tua umur karyawan makin tinggi tingkat kepuasannya, 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. Demikian juga faktor masa kerja dimana 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 daripada kemampuan yang dimiliki karyawan baru tersebut. Karyawan yang lebih berpengalaman lebih tinggi kepuasannya dari pada mereka yang kurang pengalaman kerjanya.

Hasil analisa diketahui mayoritas responden mempunyai sistem penghargaan yang baik dengan dengan kepuasan kerja tergolong puas. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang baik akan berpengaruh pada meningkatnya kepuasan kerja perawat. Hasil analisa *chi square* diketahui bahwa ada hubungan signifikan antara sistem penghargaan dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Banyudono Boyolali. Dilihat dari nilai OR bahwa perawat yang mempunyai penilaian bahwa sistem penghargaan kurang beresiko 10,857 lebih besar terhadap kurang puasnya dalam bekerja dibandingkan dengan perawat yang mempunyai penilaian bahwa sistem penghargaan baik pada perawat di RSUD Banyudono Boyolali.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurhayani, dkk (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kondisi lingkungan kerja dengan kinerja perawat, terdapat pula hubungan antara kesempatan pengembangan diri kinerja perawat, hubungan supervisi dengan kinerja perawat, hubungan rekan kerja dengan kinerja perawat.

Kepuasan kerja perawat walaupun diyakini sangat menentukan terbentuknya kepuasan pasien yang berdampak besar terhadap mutu pelayanan keperawatan, namun belum semua rumah sakit mampu menciptakan suasana yang memotivasi dan meningkatkan produktivitas Bustami (2011). Salah satu motivator yang dapat digunakan manajer untuk menciptakan motivasi dan meningkatkan produktivitas, namun sering terabaikan atau kurang dimanfaatkan adalah sistem penghargaan Wibowo (2012). Sistem penghargaan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi individu bekerja pada suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2007), penghargaan merupakan balasan jasa yang diberikan instansi pada tenaga kerja, penghargaan bukan sekedar hak dan kewajiban tetapi yang terpenting adalah daya dorong dan semangat untuk bekerja.

KESIMPULAN

Sistem penghargaan perawat di RSUD Banyudono Boyolali mayoritas tergolong baik. Begitu juga kepuasan kerja perawat mayoritas juga tergolong puas. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan antara sistem penghargaan dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Banyudono Boyolali.

DAFTAR PUSTAKA

- Aiken, Clarke, Sloane, Sochalski & S. 2001. *Cross-national finding. International Journal for Quality in Health ilber. Hospital Stafing, Organizatioal Support & quality of care Care*
- As'ad, dkk. 2013. *Psikologi Industri*. Yogyakarta. Liberty.
- Ayuningtyas, D. & setiadi, G. 2006. *Sistem pemberian insentif yang berpihak pada SDM Kesehatan daerah terpencil; atas nama keadilan dan cita-cita reformasi manajemen SDM Kesehatan*. Lampung.
- Bustami. 2011. *Penjaminan Mutu Pelayanan Kesehatan & Akseptabilitasnya*. Jakarta: Erlangga.
- DEPKES. 2011 . Artikel: *Perawat Mendominasi Tenaga Kesehatan*. <http://www.depkes.go.id>
- Ghani, M.A. 2003. *SDM Perkebunan dalam Perspektif*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hadi. M. 2013. *Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat*. [http : //journal.unhas.ac.id](http://journal.unhas.ac.id)
- Hasibuan. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (12 Th Ed)*. Yogyakarta: BPFE.Huda S, Mansur M, Nanditya, 2014. *Faktor Pembentuk Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit. Jurnal kedokteran*. Vol.8. No 1.
- Nangoi. 2014. *Hubungan pemberian reward dengan kinerja perawat di ruang irina A RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado*. <http://ejournal.unsrat.ac.id>
- Nurhayani, et al. 2013. *Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap RSU Daya kota Makassar tahun 2012. Jurnal Ilmu Keperawatan*.
- Nursalam, 2007,*Manajemen Keperawatan : Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*, Edisi 2, Salemba Medika, Jakarta.
- Purbadi, D., & Sofiana, N.A. (2006). *Analisis faktor lingkungan dan individu yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat (studi kasus instalasi rawat inap rumah sakit annisa cikarang)*. Tesis Institut Teknologi Bandung.
- Robbins, S.P .2003. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Benyamin Molan. Jakarta: PT. Indeks.
- Rochyatun. 2001, *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Tenaga perawat di Ruang Rawat Inap D Rumah Sakit Dokter Karyadi Semarang Jurnal Keperawatan*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Wibowo (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Yuli. 2005. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Bumi Aksara.