

SKRIPSI

**STUDI *LITERATUR* TENTANG HUBUNGAN ANTARA *REWARD SYSTEM*
DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT
RUANG RAWAT INAP**



OLEH :

ANASTASIUS RENDA

1608.14201.465

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN NERS

STIKES WIDYAGAMA HUSADA

MALANG

2020

SKRIPSI

**STUDI *LITERATUR* TENTANG HUBUNGAN ANTARA *REWARD SYSTEM*
DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT
RUANG RAWAT INAP**



Diajukan Sebagai Syarat Menyelesaikan
Pendidikan Tinggi Program Studi Ners Tahap Akademik

OLEH :

ANASTASIUS RENDA

1608.14201.465

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN NERS

STIKES WIDYAGAMA HUSADA

MALANG

2020

LEMBAR PERSETUJUAN

Tugas Skripsi ini disetujui untuk di pertahankan dihadapan Tim Penguji Tugas Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Widyagama Husada:

STUDI *LITERATUR* TENTANG HUBUNGAN ANTARA *REWARD SYSTEM* DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT RUANG RAWAT INAP

ANASTASIUS RENDA

NIM. 1608.14201.465

Malang, 15 Agustus 2020

Menyetujui,

Pembimbing I



(Frengki Apriyanto.,S.Kep.,Ners.,M.kep)

Pembimbing II



(Rosly Zunaedi.,S.Kep.,Ners)

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini disetujui untuk di pertahankan dihadapan Tim Penguji Tugas Skripsi
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Widyagama Husada:

Pada tanggal : 15 Agustus 2020

STUDI *LITERATUR* TENTANG HUBUNGAN ANTARA *REWARD SYSTEM* DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT

RUANG RAWAT INAP

ANASTASIVS RENDA

NIM. 1608.14201.465

dr. Wira Daramatasia, M.Biomed

()

penguji I

Frengki Apriyanto., S.Kep., Ners., M.Kep

()

penguji II

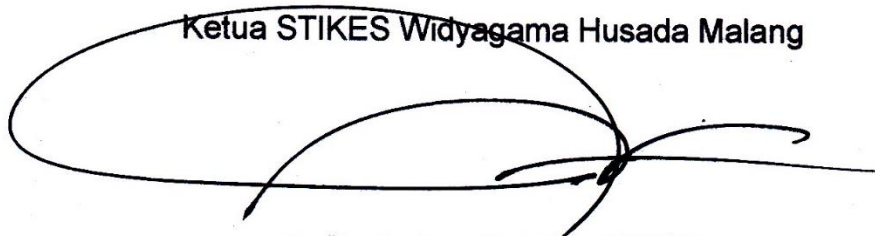
Rosly Zunaedi., S.Kep., Ners

()

penguji III

Mengetahui

Ketua STIKES Widyagama Husada Malang



dr. Rudy Joegijantoro, MMRS

NIP. 197110152001121006

ABSTRAK

Renda, Anastasius. 2020. *Studi Literatur tentang Hubungan antara Reward System dengan Kepuasan Kerja Perawat Ruang Rawat Inap*. Skripsi. Program Studi S1 Pendidikan Ners Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Widyagama Husada Malang. Pembimbing: (1) Frengki Apriyanto., S.Kep., Ners., M.kep. (2) Rosly Zunaedi., S.Kep., Ners

Latar Belakang: Kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan, antara lain produktifitas, ketidakhadiran, kecelakaan kerja, hubungan dengan atasan, turnover, dan pengunduran diri. Imbalan yang baik akan memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas dalam kinerjanya yang berdampak pada mutu pelayanan.

Tujuan: Untuk mengetahui hubungan antara *reward system* dengan kepuasan kerja perawat ruang rawat inap.

Metode: Metode penelitian menggunakan studi *literatur*, basis data Google Cendekia, *Sciene Direct*, *proquest*, *pubMed*, *Scopus*, dengan kata kunci "*reward system* ATAU kepuasan kerja, *reward system* OR *Job Satisfaction*". *Literatur* terbitan tahun 2014-2019 fulltext dalam format PDF dan *Scholarly* (jurnal *peer review*).

Hasil: Berdasarkan 10 artikel yang telah dianalisis, 4 artikel menyebutkan ada hubungan antara sistem reward dengan kepuasan kerja perawat ruang rawat inap, 3 artikel membahas tentang reward system dan 3 artikel membahas tentang kepuasan kerja perawat.

Kesimpulan: Ada pengaruh positif antara reward system dengan kepuasan kerja perawat ruang rawat inap.

Kepustakaan : 15 kepustakaan (2015-2020)

Kata Kunci : Sistem Penghargaan, Kepuasan Kerja, Perawat.

ABSTRACT

Renda, Anastasius. 2020. *Literature Study of the correlation between Reward Systems and Job Satisfaction of Inpatient Nurses*. Thesis. S1 Nursing Study Program of Widayagama Husada School of Health Malang. Advisors: (1) Frengki Apriyanto., S.Kep., Ners., M.kep. (2) Rosly Zunaedi., S.Kep., Ners

Background: Job satisfaction will affect employee behavior, including productivity, attendance, work accidents, relationships with superiors, turnover, and resignation. A good reward is beneficial to motivate employees to work well so as to increase productivity in their performance which has an impact on service quality.

Objective: To examine the correlation between reward systems and job satisfaction of inpatient nurses.

Methods: The research method used literature studies using articles From Google Scholar, Sciene Direct, proquest, pubMed, and Scopus database with the keyword "reward system OR job satisfaction, reward system OR job satisfaction". The literature were published in 2014-2019 in full text PDF and Scholarly format (peer reviewed journal).

Results: Based on the 10 articles that have been analyzed, 4 articles mention that there is a correlation between the reward system and job satisfaction of inpatient nurses, 3 articles discuss the reward system and 3 articles discuss the job satisfaction of nurses.

Conclusion: There is a positive influence between the reward system and job satisfaction of inpatient nurses.

Reference : 15 references (2015-2020)

Keywords : Reward System, Job Satisfaction, Nurse.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan kuasa-Nya sehingga dapat terselesaikan Skripsi dengan judul “Studi Literatur Tentang Hubungan Antara *Reward System* Dengan Kepuasan Kerja Perawat Ruang Rawat Inap”.

Skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat akhir dari suatu program studi pendidikan Ners STIKes Widyagama Husada Malang untuk mendapatkan gelar S.Kep. Akan tetapi peneliti menyadari bahwa Skripsi ini jauh dari kata sempurna, hal ini dikarenakan adanya keterbatasan peneliti terhadap pengetahuan, pengalaman dan kemampuan penulis melihat fakta dan realita yang ada serta bagaimana pemecahan masalah dari suatu fenomena yang terjadi disekitarnya. Penulis banyak mendapatkan dukungan, bantuan, dan motivasi dari berbagai pihak dalam proses penyelesaian Skripsi ini. Penulis ingin memberikan ucapan terimakasih yang mungkin hanya bisa dituliskan dalam Skripsi kepada :

1. dr. Rudy Joegijantoro, MMRS selaku Ketua STIKes Widyagama Husada Malang.
2. Jiarti Kusbandiyah., S.SiT., M.Kes selaku Wakil Ketua 1 Bidang Akademik dan kemahasiswaan STIKes Widyagama Husada Malang.
3. Abdul Qodir., S.Kep., Ners., M.Kep selaku Kaprodi Pendidikan Ners STIKes Widyagama Husada Malang.
4. dr. Wira Daramatasia, M.Biomed selaku Penguji I.
5. Frengki Apriyanto., S.Kep., Ners., M.kep selaku Penguji II
6. Rosly Zunaedi., S.Kep., Ners selaku Penguji III.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan balasan yang setimpal atas amal ibadah yang diberikan dan semoga Skripsi ini berguna, baik bagi penulis maupun pihak lain yang memanfaatkan.

Malang,

Anastasius Renda

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR SINGKATAN.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
A. Konsep Reward/Penghargaan.....	5
1. Pengertian Reward/Penghargaan.....	5
2. Jenis-jenis <i>Reward</i> /Penghargaan.....	6
3. Tujuan <i>Reward</i> /Penghargaan.....	12
1) Karakteristik organisasi (<i>Organizational Characteristic</i>).....	15
2) Karakteristik individu (perawat).....	16
3) Karakteristik pekerjaan.....	18
B. Konsep Kepuasan Kerja.....	19
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	19
3. Teori-teori Kepuasan Kerja.....	21
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	23
C. KerangkaTeori.....	25
BAB III METODE.....	26
A. Strategi Pencarian <i>Literatur</i>	26
B. Kriteria Inklusi dan Eksklusi.....	28
C. Seleksi Studi Penilai Kualitas.....	29

BAB IV HASIL DAN ANALISIS.....	36
A. Karakteristik Studi	36
B. Hasil Dan Analisis	37
BAB V PEMBAHASAN	36
A. Karakteristik Studi	36
B. Reward System	41
C. Kepuasan Kerja Perawat Ruang Rawat Inap	42
D. Hubungan Antara <i>Reward System</i> Dengan Kepuasan Kerja Perawat Ruang Rawat Inap	44
BAB VI PENUTUP	36
A. Kesimpulan.....	36
B. Conflict of Interest	36
DAFTAR PUSTAKA.....	36

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
3.1	Kata Kunci Dalam Studi Literatur	27
3.2	Format PICOS Dalam Studi Literatur	29
3.3	Daftar artikel pencarian jurnal	31
4.1	Karakteristik penyeleksian artikel dalam <i>Literatur Review</i>	37

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kerangka teori Studi Literatur Tentang Hubungan Antara <i>Reward System</i> Dengan Kepuasan Kerja Perawat Ruang Rawat Inap	25
3.1	Diagram Alur <i>Review</i> Jurnal	30

DAFTAR SINGKATAN

dkk	: Dan Kawan-Kawan
RSUD	: Rumah Sakit Umum Daerah
RS	: Rumah Sakit
uu	: undang-undang
r	: Responden
n	: Jumlah Responden

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
Lampiran 1	Lembar Persetujuan Bimbingan
Lampiran 2	Lembar Rekomendasi
Lampiran 3	Keaslian Tulisan
Lampiran 4	<i>Curriculum Vitae</i>

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Reward atau penghargaan merupakan imbalan yang diberikan baik dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Swansburg dalam Haerul (2013), pemberian penghargaan berdasarkan kinerja dapat memberikan dampak positif terhadap perilaku karyawan, menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan, memberikan dampak positif terhadap kemampuan organisasi, mampu menghasilkan pencapaian tujuan yang telah dirancang dan mempertahankan lebih banyak karyawan yang mampu bekerja dengan prestasi tinggi. Imbalan berarti semua bentuk ganjaran atau penggajian kepada pegawai dan timbul karena kepegawaian mereka. Pembayaran dapat diberikan berupa pembayaran uang secara langsung (gaji, insentif, upah, bonus) dan ada pula berbentuk pembayaran tidak langsung (asuransi, liburan atas biaya perusahaan) dan dapat pula berupa imbalan bukan uang (kantor yang bergengsi, pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang luwes) (Dessler, 2015).

Kepuasan kerja yakni kondisi psikis yang menyenangkan yang dapat dirasakan oleh karyawan atau pegawai (pekerja) dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi secara baik. Kepuasan kerja adalah penilaian individu terhadap pekerjaannya dimana kepuasan atau ketidakpuasan kerja bukan hanya bergantung pada kondisi kerja namun bergantung juga pada harapan yang dimiliki individu tersebut Lu, dkk dalam Fadilah (2016). Seseorang yang memiliki kepuasan

kerja yang tinggi akan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap negatif (Robinson dan Nila, 2015). Penelitian Seed, dkk dalam Sudarto dan Muhammad (2017) di Amerika Serikat menyatakan bahwa perawat yang menghabiskan waktu lebih secara langsung kepada pasien akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Penelitian yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat dilakukan oleh Kartika Yanidrawati pada tahun 2010 di RSUD Kabupaten Bekasi dengan hasil perawat yang merasa tidak puas sebesar 92,96%. Ketidakpuasan perawat disebabkan oleh pekerjaan yang mereka lakukan tidak sebanding dengan hasil (bonus) yang mereka terima. Penelitian lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat juga dilakukan oleh Sitti Mutmainna pada tahun 2009 di RS Haji Makassar dengan hasil yang merasa tidak puas dalam bekerja sebesar 39,71. Hasil penelitian Miko (2018) di RSUD Raden Mattaher Jambi Sebagian perawat (52,5%) merasa puas dengan pekerjaan sebagai perawat, sedangkan sebagian kecil perawat (47,5%) merasa tidak puas. Hasil penelitian ini seiring dengan hasil penelitian Astuti (2011) yang menunjukkan sebagian perawat (54,8%) dikategorikan puas dan proporsi perawat yang merasa tidak puas sebesar 45,2% artinya masih ada perawat yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Ketika karyawan memperoleh kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan berusaha semaksimal mungkin dengan menggunakan segala kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Namun bila perawat banyak yang mengalami ketidakpuasan kerja maka akan berdampak pada buruknya pelayanan di rumah sakit. Menurut Mc Gillis dan Doran dalam Dewi (2017) kepuasan kerja juga akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan, antara lain produktifitas, ketidakhadiran, kecelakaan kerja,

hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, turnover, dan pengunduran diri. Menurut Edi isooriya (2014), pentingnya *reward* untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas dalam kinerjanya yang berdampak pada mutu pelayanan.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Studi Literatur Tentang Hubungan Antara *Reward System* Dengan Kepuasan Kerja Perawat Ruang Rawat Inap”.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana Studi Literatur Tentang Hubungan Antara *Reward System* Dengan Kepuasan Kerja Perawat Ruang Rawat Inap?

C. Tujuan Penelitian

Mengetahui Studi Literatur Tentang Hubungan Antara *Reward System* Dengan Kepuasan Kerja Perawat Ruang Rawat Inap.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pembelajaran bagi semua disiplin ilmu kesehatan untuk dijadikan pedoma nintervensi dalam menangani kejadian hubungan antara *reward system* dengan kepuasan kerja perawat ruang rawat inap.

2. Manfaat Praktis

a) STIKes Widyagama Husada Malang

Hasil penelitian ini dapat memberikan data bagi mahasiswa atau penelitian selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terkait hubungan antara *reward system* dengan kepuasan kerja perawat ruang rawat inap

b) Rumah Sakit

Dapat dijadikan acuan bagi rumah sakit dalam melakukan *reward system* untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat ruang rawat inap.

c) Peneliti

Dapat memberikan pemahaman tentang tatalaksana yang tepat berupa kemampuan dalam menganalisa kepuasan kerja perawat ruang rawat inap.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Reward/Penghargaan

1. Pengertian Reward/Penghargaan

Usaha untuk mendapatkan pegawai yang professional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan pegawai agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka dirasa perlu dengan adanya pemberian reward atau penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Pemberian *reward* tersebut merupakan upaya pemimpin dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong bekerja lebih giat dan berpotensi.

Pemimpin memberikan reward pada saat hasil kerja seorang pegawai telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Ada juga organisasi yang memberikan *reward* kepada pegawai karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya. Berikut definisi *reward* menurut beberapa ahli:

Mulyadi dan Setiawan dalam Swastiko (2010), Sistem penghargaan merupakan salah satu alat pengendalian penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi personel agar mencapai tujuan dengan perilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Mulyadi (2011) bahwa sistem *reward* dan pengakuan atas kinerja karyawan merupakan sarana untuk mengarahkan perilaku karyawan berperilaku yang

di hargai dan diakui oleh perusahaan. Sastro hadiwiryo (2012) *reward* adalah imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

2. Jenis-jenis *Reward*/Penghargaan

a. Penghargaan finansial

Kompensasi finansial yang berarti penghargaan atau imbalan tidak hanya meliputi pemberian upah atau gaji sebagai akibat pengangkatannya menjadi tenaga kerja sebuah organisasi. Pembagian system penghargaan seperti yang dituliskan oleh Nawawi (2018) dibagi menjadi dua kategorik yaitu terdiri dari kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*):

1) Langsung

Penghargaan/ganjaran langsung diantaranya adalah yang disebut gaji, insentif, bonus (Amstrong dan Murlis, 2014). Upah atau gaji diartikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya, (Nawami, 2018). Upah/gaji diartikan juga sebagai harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Dewan penelitian pengupahan mengartikan upah sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Fungsi upah adalah sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan, yang

dibayarkan atas dasar suatu perijinan kerjaan antara pemberi kerja dan penerima kerja. Lebih lanjut Nawawi (2018) menjelaskan bahwa kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan setiap jam dalam bekerja (*hourly wage*).

Penghargaan yang lain yang dikenal dengan istilah kompensasi insentif merupakan program kompensasi yang mengaitkan bayaran (*pay*) dengan produktivitas. Tujuan dasar dari semua program insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan kompetitif. 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 dihasilkan, diberikan sewaktu-waktu dan bersifat tidak tetap (Simamora, 2014). Lebih lanjut Simamora (2014) menjelaskan karena insentif sebagai bagian dari keuntungan, maka biasanya akan diberikan pada para karyawan yang bekerja secara baik atau yang berprestasi.

Model lain dari system penghargaan 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 dirumah sakit diberikan kepada perawat yang mampu bekerja melalui kapasitas yang seharusnya sehingga tingkat kepuasan klien dapat dirasakan.

Pemberian bonus dirumah sakit didasarkan pada jumlah unit produksi yang dapat dihasilkan dalam satu kurun waktu tertentu oleh institusi rumah sakit. Jika *Bed Occupancy Rate* (BOR) melebihi jumlah yang telah ditetapkan, maka perawat menerima bonus atas kelebihan jumlah yang dihasilkan itu. Penghematan waktu juga menjadi salah satu dasar pemberian bonus di rumah sakit dengan alasan jika perawat menyelesaikan tugas dengan memuaskan dalam waktu yang lebih singkat dari waktu yang seharusnya, maka dipersepsikan akan lebih banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan (Luciana, 2014).

2) Tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Kompensasi tidak langsung juga dikatakan sebagai program penghargaan/ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi/perusahaan. Misalnya THR, Tunjangan Hari Raya, pemberian jaminan kesehatan, liburan, cuti, dan lain-lain (Nawawi, 2018).

b. Penghargaan non finansial

Sistem penghargaan non financial menurut Marwansyah dalam Puspita dkk (2014) dapat berupa pujian, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan pengembangan diri. Armstrong dan Murlis dalam Fajar (2013) menyebutkan bahwa kebutuhan non financial mencakup pencapain, pengakuan, tanggung jawab, pengaruh dan pertumbuhan pribadi. Proses sistem penghargaan non financial memainkan peranan penting dalam pengembangan dan implementasi strategi imbalan keseluruhan (Nawawi, 2018). Berikutnya akan dijelaskan lebih lanjut

mengenai sistem penghargaan non financial berdasarkan Armstrong dan Murli (2013) yaitu:

1) Pencapaian

Penelitian yang dilakukan oleh McLelland dalam Armstrong (2010) Mengenai kebutuhan staf manajerial menghasilkan identifikasi tiga kebutuhan utama, yaitu pencapaian, kekuasaan, afiliasi, kebutuhan pencapaian didefinisikan sebagai keberhasilan kompetitif yang diukur berdasarkan standar keunggulan pribadi. Motivasi terhadap pencapaian ditingkatkan oleh organisasi dengan melalui proses seperti desain jabatan, manajemen kinerja, serta gaji yang dikaitkan dengan kompetensi dan keterampilan.

2) Pengakuan

Pengakuan merupakan salah satu motivator yang ampuh, orang ingin tahu bukan hanya seberapa baik dia telah mencapai sasarnya atau menjalankan pekerjaannya, tetapi juga seberapa baik penghargaan yang diterima atas pencapaiannya. Penghargaan harus diberikan secara tepat dan harus dihubungkan dengan pencapaian yang nyata. Penghargaan ini jangan hanya disampaikan dalam bentuk pengakuan semata. Penghargaan non finansial, terutama bonus pencapaian yang disampaikan segera setelah prestasi diraih, merupakan simbol yang jelas atas pengakuan yang digabungkan dengan tunjangan berwujud. Ini merupakan cara penting untuk membuat proses penghargaan finansial dan non finansial bisa saling mendukung.

Penghargaan biasa diberikan oleh manajer kepada anak buahnya yang telah memberinya saran, dan saran tersebut didengar dan dilaksanakan. Dan yang lebih penting, manajer mengakui

kontribusi tersebut. Tindakan lain yang merupakan bentuk pengakuan mencakup promosi, penempatan pada proyek bergengsi, perluasan pekerjaan untuk memberinya lingkup pekerjaan yang lebih menarik dan menguntungkan, dan berbagai simbol status kebanggaan. Proses pengakuan dalam organisasi biasa diintegrasikan dengan penghargaan finansial melalui manajemen kinerja dan gaji untuk kinerja. Pengakuan biasa dimasukkan sebagai bagian utama nilai-nilai organisasi. Nilai-nilai ini biasa diperkuat dengan pendidikan, pelatihan dan pemulihan prestasi kerja.

3) Tanggung jawab

Orang dimotivasi dengan memberinya tanggung jawab yang lebih besar atas pekerjaan. Ini merupakan proses yang sangat esensial dalam pemberdayaan. Pemberian tanggung jawab sejalan dengan konsep motivasi intrinsik yang didasarkan pada isi jabatan. Ini juga yang terkait dengan konsep fundamental bahwa individu termotivasi ketika diberi sarana untuk mencapai tujuannya. Karakteristik jabatan yang secara intrinsik memotivasi adalah:

- a) Individu menerima umpan balik atas kinerjanya, lebih disukai apabila individu mengevaluasi sendiri kinerjanya dan menentukan umpan balik yang diperlukan.
- b) Individu beranggapan bahwa untuk menjalankan pekerjaan secara efektif memerlukan kemampuan yang hebat.
- c) Individu merasa biasa mengendalikan penetapan tujuan dan cara pencapaian tujuan dalam pekerjaannya. Memotivasi melalui peningkatan tanggung jawab biasa dilakukan dalam desain jabatan dan penggunaan proses manajemen kinerja. Falsafah dibalik memotivasi melalui tanggung jawab diungkapkan oleh Mc

Gregor dalam Teori “Y” bahwa manusia pada umumnya belajar, dibawah kondisitertentu, bukan hanya menerima tapi juga mencari tanggung jawab.

4) Pengaruh

Orang termotivasi untuk mempengaruhi dan berkuasa. Penelitian oleh McClelland menunjukkan selain mencari prestasi, para manajer terutama didorong untuk mendapatkan kekuasaan, walaupun mereka tetap memiliki kebutuhan afiliasi, seperti hubungan persabatan. Organisasi melalui kebijakan partisipasi biasa memotivasi orang dengan cara memberikan kesempatan untuk mengungkapkan gagasannya, kesempatan agar pandangannya tersebut.

5) Pertumbuhan diri

Hierarki kebutuhan Maslow merupakan pemenuhan kebutuhan tertinggi yang dapat menjadi motivator terkuat. Maslow mendefinisikan pemenuhan diri sebagai “kebutuhan untuk mengembangkan potensi dan keterampilan untuk menjadi”. Orang yang ambisius dan berkeyakinan tinggi akan mencari dan menemukan peluang untuk dirinya sendiri, meskipun organisasi telah menetapkan lingkup pertumbuhan dan pengembangan yang biasa disediakan

Individu pada semua level organisasi, baikdidorong oleh ambisi maupun tidak, mulai mengakui pentingnya untuk meningkatkan keterampilan dan terus menerus mengembangkan karirnya. Ini merupakan pengembangan falsafah berkelanjutan. Kini banyak orang beranggapan bahwa pelatihan merupakan bagian dari paket penghargaan, kesempatan belajar, mengikuti kursus atau

program yang bergengsi serta peluang untuk mendapatkan ketrampilan baru, bisa menjadi motivator yang ampuh.

3. Tujuan *Reward*/Penghargaan

Menurut Tjutju Yuniarsih (2010) mengungkapkan tujuan dari sistem penghargaan adalah menciptakan kepuasan pada karyawan dengan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Hasibuan (2018) menyatakan tujuan dari pemberian penghargaan terhadap karyawan ialah:

a. Ikatan kerjasama

Dengan pemberian penghargaan terjalinlah ikatan kerja sama formal antara manajer dan juga karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik, sedangkan manajer membayar penghargaan sesuai dengan perijinan yang berlaku

b. Kepuasan kerja

Dengan penghargaan, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistik sehingga memperoleh kepuasan dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif

Jika program penghargaan ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika penghargaan yang diberikan cukup besar, manager akan dengan mudah memotivasi karyawannya.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Reward*/Penghargaan

Menurut Nawawi dalam Hans dan Rini (2013), terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan

penghargaan (*reward*) yaitu: *Internal Consistency* (konsistensi Internal), *External Competitiveness* (persingan/kompetisi eksternal), *Employee Contributions* (kontribusi karyawan), *Administrations* (administrasi), konsisten internal yang kadang-kadang disebut dengan keadilan internal merujuk kepada pekerjaan atau tingkat keahlian didalam sebuah perusahaan, yang membandingkan kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dengan perkataan lain konsistensi internal merupakan penetapan pemberian penghargaan (*reward*) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan. Untuk itu maka perlu dilakukan analisa jabatan (*job analysis*), uraian pekerjaan/tugas (*job description*), evaluasi pekerjaan/tugas (*evaluation*) dan *job structure* untuk menentukan besarnya imbalan untuk tiap-tiap jenis pekerjaan. Konsistensi internal menjadi salah satu faktor yang menentukan semua tingkatan imbalan pekerjaan yang sama, maupun semua pekerjaan yang berbeda.

Pada kenyataannya, perbedaan penghargaan yang diberikan sesuai kinerja masing-masing karyawan merupakan salah satu kunci yang menantang para manajer. Kompetisi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk tetap bekerja diperusahaan.

Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Penghargaan dapat ditetapkan berdasarkan senioritas, prestosikerja, panduan insentif, dan program yang ada didalam perusahaan.

Castetter dalam Tjutju Yuniarsih (2010) faktor yang mempengaruhi sistem penghargaan yaitu:

- a. Faktor eksternal (persaingan, ekonomi, citra, hukum, pasar, budaya, sosial, teknologi).
- b. Faktor manusia (kemampuan, usia, sikap, kinerja, kerjasama).
- c. Faktor organisasi (budaya organisasi, komunikasi, delegasi, perencanaan, proses struktur, teknologi).

Adapun Bejo Siswanto dalam Lita (2018) berpendapat bahwa, faktor yang mempengaruhi penghargaan terhadap karyawan adalah:

- a. Kejujuran
- b. Kedisiplinan
- c. Kesetiaan
- d. Kreativitas
- e. Kerjasama
- f. Kepemimpinan
- g. Kepribadian
- h. Kecakapan
- i. Tanggung jawab.

Sedangkan Sedarmayanti (2010) berpendapat bahwa, *suplay factor* yang mempengaruhi sistem penghargaan ialah:

- a. permintaan karyawan
- b. Serikat karyawan
- c. Produktivitas kesediaan dan kemampuan membayar
- d. Ketentuan pemerintah.

5. Teori Tentang *Reward/Penghargaan*

Menurut Kopelman dalam Nursalam (2014), faktor penentu organisasi yaitu kepemimpinan dan system imbalan berpengaruh terhadap kinerja suatu individu atau organisasi melalui motivasi, sedangkan faktor penentu organisasi lainnya, yakni pendidikan, berpengaruh pada kinerja individu atau organisasi melalui variabel pengetahuan, keterampilan, atau kemampuan. Kemampuan dibangun oleh pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja.

1) Karakteristik organisasi (*Organizational Characteristic*)

a. Sistem imbalan (*reward system*)

Pemberian penghargaan merupakan pernyataan yang menjelaskan keinginan rumah sakit dalam jangka panjang untuk mengembangkan dan menerapkan kebijakan, praktik, dan proses pemberian penghargaan yang mendukung pencapaian tujuan dan memenuhi kebutuhan Brown dalam Nursalam (2014). Penghargaan diartikan sebagai suatu stimulus terhadap perbaikan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

b. Penetapan tujuan (*goalsetting, MBO*)

Visi adalah pernyataan tentang tujuan organisasi yang diekspresikan dalam produk dan pelayanan yang ditawarkan, kebutuhan yang dapat ditanggulangi, kelompok masyarakat yang dilayani, nilai-nilai yang diperoleh serta aspirasi dan cita-cita masa depan. Tenaga keperawatan sebagai perpanjangan tangan dari rumah sakit dalam menerjemahkan visi dan misi. Untuk itu perlu memahami dan menerapkan visi dan misi organisasi dalam memberikan pelayanan keperawatan.

c. Seleksi

Seleksi tenaga harus didasarkan pada prinsip tepat orang, di tempat yang tepat dan waktu yang tepat (*the right man, on the right place, on the right time*).

d. Pelatihan dan pengembangan (*training and defelopment*)

Pelatihan (*training*) adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi dalam pembelajaran kepada tenaga keperawatan

e. Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan atas seni memengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

f. Struktur dan budaya organisasi

Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Dalam struktur organisasi yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa.

2) Karakteristik individu (perawat)

a. Pengakuan (*knowledge*)

Pengetahuan dapat diartikan sebagai *actionable information* atau informasi yang dapat ditindaklanjuti atau informasi yang dapat digunakan sebagai dasar untuk bertindak, untuk mengambil keputusan, dan untuk menempuh arah atau strategi tertentu.

b. Keahlian (*skill*)

keahlian sebagai kapasitas yang dibutuhkan dalam melaksanakan beberapa tugas. *Hard skills* merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya.

c. Kemampuan (*ability*)

Kemampuan seorang untuk melakukan sesuatu, ada banyak aspek yang dapat dinilai dari variable kemampuan, diantaranya kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotor Perawat perlu terus, mengembangkan melalui uji kompetensi, pendidikan formal, dan nonformal.

d. Motivasi

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam motivasi ini adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Perawat perlu memupuk motivasi yang tinggi sebagai bentuk pengabdian dan altruisme pada kebutuhan pasien untuk kesembuhan.

e. Budi pekerti (*attitudes*)

Sikap merupakan reaksi atau respons seorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek. Struktur sikap terdiri atas tiga komponen yang saling menunjang yaitu kognitif, afektif, dan konatif.

f. Nilai dan norma (*value and norm*)

Nilai sebagai suatu sistem merupakan salah satu wujud kebudayaan disamping sistem sosial dan karya. Nilai berperan sebagai pedoman menentukan kehidupan manusia. Norma adalah

perwujudan martabat manusia sebagai makhluk budaya, moral, religi, dan sosial. Perawat perlu memperhatikan aspek nilai dan norma dalam melayani pasien.

3) Karakteristik pekerjaan

a. Kinerja objektif (*objective performance*)

Tujuan dari manajemen kinerja adalah mengatur kinerja, mengetahui seberapa efektif dan efisien suatu kinerja organisasi, membantu pembentukan keputusan organisasi yang berkaitan dengan kinerja organisasi, kinerja tiap bagian dalam organisasi, dan kinerja individual, meningkatkan kemampuan organisasi, dan mendorong karyawan agar bekerja sesuai prosedur, dengan semangat, dan produktif sehingga hasil kerja optimal Armstrong dan Baron dalam Nursalam (2014)

b. Umpan balik (*feedback*)

Umpan balik merupakan hal yang penting dalam perbaikan suatu kinerja seseorang.

c. Koreksi

Koreksi merupakan perbaikan suatu kesalahan. Yang bertugas mengoreksi adalah seorang pimpinan.

d. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan suatu fungsi penetapan kegiatan kerja seseorang atau sekelompok karyawan secara organisasional. Tujuannya yaitu untuk mengatur penugasan kerja supaya dapat memenuhi kebutuhan organisasi.

e. Jadwal kerja (*work schedule*)

Dalam Proses berjalan suatu organisasi dapat eksis dibidangnya, perlu adanya pengaturan waktu yang efektif sehingga memperoleh hasil sesuai tujuan yang diharapkan

B. Konsep Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam salah satu organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Untuk lebih jelasnya akan dikemukakan beberapa definisi kepuasan. Menurut Nursalam (2014) bahwa: "Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka." Sedangkan menurut Hariandja dalam Gilang (2015) bahwa: "Kepuasan kerja adalah sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam factor atau dimensi atau tugas-tugas dalam pekerjaan". Menurut yang dikutip oleh Mangkunegara dalam Ririn dan Hadi (2016) bahwa "Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaanya maupun dengan kondisi dirinya."

Definisi-definisi dapat menggambarkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap pribadi seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul dari lingkungan kerjanya berdasarkan persepsi terhadap pekerjaanya dan aspek yang terlibat dalam pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak

dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja karyawan memiliki dampak yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Hal ini dapat terlihat nyata dalam kesesuaian antara harapan seseorang terhadap pekerjaannya dengan apa yang didapatkan dari pekerjaan itu sendiri.

2. Indikator Kepuasan Kerja

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicari karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Adapun Indikator kepuasan perawat menurut (Nursalam 2014) yaitu:

1. Gaji

Gaji yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

2. Fasilitas

Fasilitas adalah alat yang digunakan untuk mempermudah dan melancarkan suatu usaha atau pekerjaan.

3. Hubungan kerja

Hubungan kerja yaitu hubungan dengan teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan sekerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

4. Kesesuaian kerja

Kesesuaian kerja adalah kompatibilitas (kemampuan) antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan ditempat kerja.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

6. Promosi

Promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

3. Teori-teori Kepuasan Kerja

Dibawah ini akan dikemukakan beberapa teori-teori kepuasan kerja menurut Mangkunegara dalam Sari dan Heru (2018) sebagai berikut:

a. Teori perbedaan (*discrepancy theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter laber pendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih yang apa seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke (2010) mengemukakan bahwa kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah dari pada yang diharapkan, akan menyebabkan karyawan tidak puas.

b. Teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfilment theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa

puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

c. Teori dua faktor dari Herzberg (*two factor theory*)

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu: faktor pemeliharaan (*maintenance factors*), yaitu faktor-faktor yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada seorang karyawan yang terdiri atas:

- 1) Kebijakan perusahaan
- 2) Supervisi
- 3) Hubungan antara pribadi
- 4) Kondisi kerja.

Faktor motivasi (*motivation factors*), yaitu faktor-faktor yang dapat memuaskan dan mendorong manusia untuk bekerja dengan giat, yang terdiri atas:

- 1) Keberhasilan pelaksanaan
- 2) Pengakuan
- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Tanggung jawab
- 5) Pengembangan potensi individu.

d. Teori keseimbangan (*equity theory*)

Adapun komponen dari ini adalah *input*, *outcome* dan *comparasion person*. *Input* adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai, seperti upah, bonus, dan sebagainya. *Comparasion person* adalah seorang pegawai dalam

organisasi yang sama atau yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaannya sebelumnya. Menurut teori ini puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input* dan *outcome*-nya dengan perbandingan *input* dan *outcome* pegawai lain.

e. Teori pandangan kelompok (*social reference group theory*)

Kepuasan kerja bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok, yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan yang dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi karyawan akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

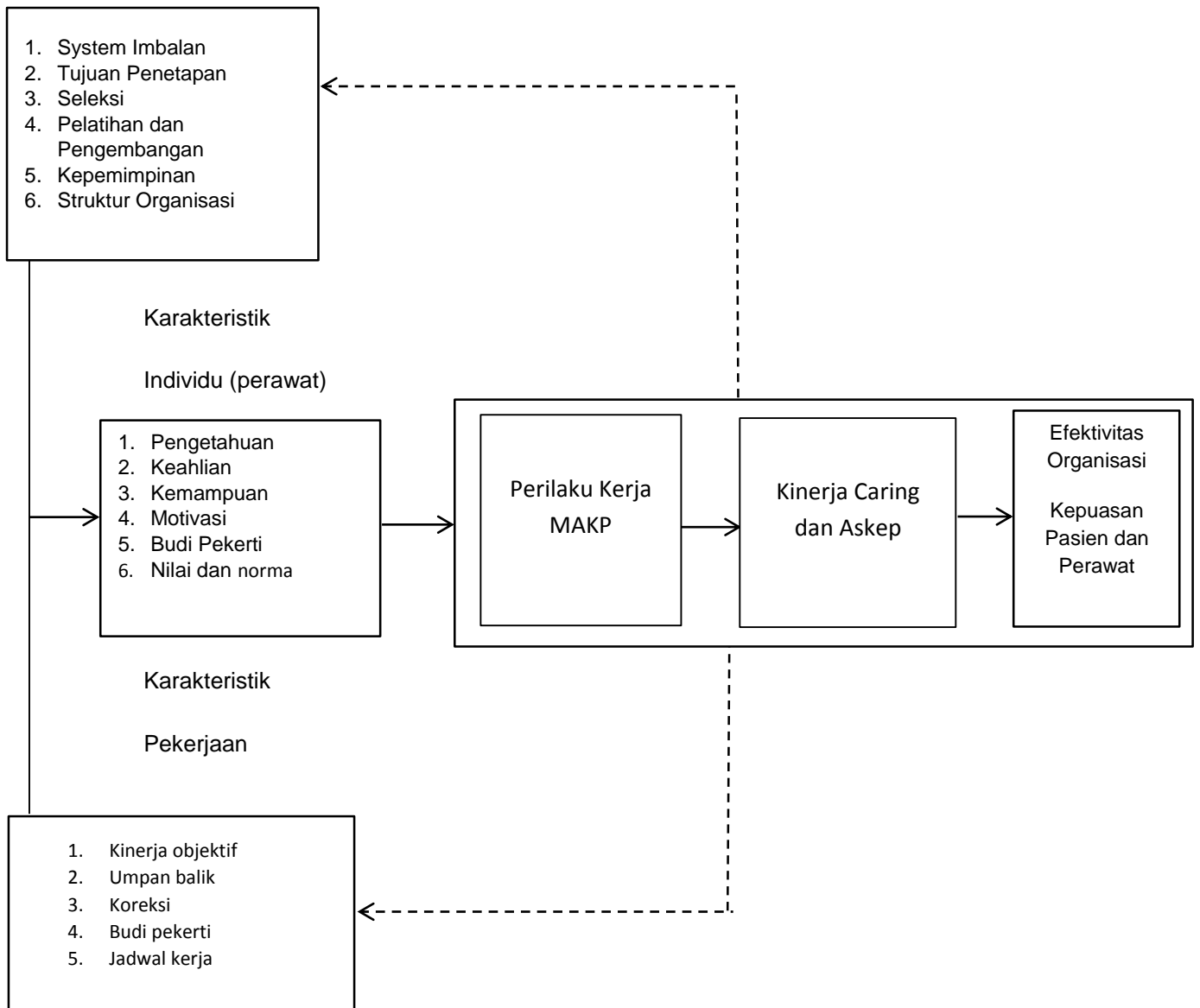
Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan sekerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan. Berdasarkan ini menurut Hariandja dalam Ishak (2012) mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan sekerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak

menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik atau psikologis.

C. KerangkaTeori



Gambar 2.1. Studi Literatur Tentang Hubungan Antara Reward System Dengan Kepuasan Kerja Perawat Ruang Rawat Inap

BAB III

METODE

A. Strategi Pencarian *Literatur*

1. *Framework* yang Digunakan

Rangkuman menyeluruh dalam bentuk studi literatur mengenai hubungan antara *reward system* dengan kepuasan kerja perawat ruang rawat inap. Penelitian ini adalah penelitian menggunakan studi literatur. Penelitian studi literatur adalah sebuah proses atau aktivitas mengumpulkan data dari berbagai literatur seperti buku dan jurnal untuk membandingkan hasil-hasil penelitian yang satu dengan yang lain (Nowell dkk, 2014).

Tujuan penelitian studi literatur ini adalah untuk mendapatkan landasan teori yang bisa mendukung pemecahan masalah yang sedang diteliti dan mengungkapkan berbagai teori-teori yang relevan dengan kasus, lebih khusus dalam penelitian ini peneliti mengkaji tentang hubungan antara *reward system* dengan kepuasan kerja perawat ruang rawat inap. Penelitian ini terdapat faktor resiko (variabel independen) yaitu *reward system*, sedangkan efeknya (variabel dependen) yaitu kepuasan kerja.

2. Kata Kunci yang Digunakan

Pencarian artikel atau jurnal menggunakan *keyword* dan *Boolean operator (AND, OR NOT or AND NOT)* yang digunakan untuk memperluas atau menspesifikkan pencarian, sehingga mempermudah dalam penentuan artikel atau jurnal yang digunakan. Kata kunci dalam studi literatur ini disesuaikan dengan *Medical Subject Heading (MeSH)* meliputi:

Tabel 3.1 : kata kunci pencarian literatur

Reward System	Kepuasan kerja perawat	Perawat
Sistem penghargaan	Kepuasan kerja	Perawat
Imbalan	<i>job satisfaction</i>	<i>Nurse</i>
Hadiah		<i>Nursing</i>
<i>Reward system</i>		
<i>Reward</i>		
<i>Gift</i>		

3. Database atau Searchengine yang Digunakan

Studi literatur yang merupakan rangkuman menyeluruh beberapa studi penelitian yang ditentukan berdasarkan tema tertentu. Pencarian literatur dilakukan pada bulan Mei – Juni 2020. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh bukan dari pengamatan langsung, akan tetapi diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Sumber data sekunder yang didapat berupa artikel jurnal bereputasi baik nasional maupun internasional dengan tema yang sudah ditentukan. Pencarian literatur dalam studi literatur ini menggunakan *database SCOPUS, CINAHL, proquest, pubmed* dan *Scien Direct*.

Penelusuran artikel publikasi pada *SCOPUS, CINAHL, proquest, pubmed* dan *Scien Direct* menggunakan kata kunci dalam bahasa Indonesia yang dipilih yaitu: *reward system* OR *kepuasan kerja* atau dalam bahasa Inggris yaitu: *reward system* OR *job satisfaction*. Artikel atau jurnal yang sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi diambil untuk selanjutnya dianalisis. Studi literatur ini menggunakan literatur terbitan tahun 2014-2019 yang dapat diakses *full text* dalam format PDF dan *scholarly (peer reviewed journals)*. Kriteria jurnal yang di-review adalah artikel jurnal penelitian berbahasa Indonesia dan berbahasa Inggris dengan subyek manusia dewasa dan jenis jurnal artikel penelitian

Jurnal yang sesuai dengan kriteria inklusi dan terdapat tema tentang hubungan antara *reward system* dengan kepuasan kerja perawat ruang rawat inap, kemudian dilakukan *review*. Kriteria jurnal yang terpilih untuk *review* adalah jurnal yang didalamnya terdapat tema tentang hubungan antara *reward system* dengan kepuasan kerja perawat ruang rawat inap. Proses terakhir adalah kesimpulan penelitian yaitu pernyataan singkat tentang hasil analisis deskripsi berasal dari fakta-fakta atau hubungan yang logis dan berisi jawaban atas pertanyaan yang diajukan pada bagian rumusan masalah. Keseluruhan jawaban hanya terfokus pada ruang lingkup pertanyaan dan jumlah jawaban disesuaikan dengan rumusan masalah yang diajukan (Handayani, 2017).

B. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

1. Tipe Studi

Desain penelitian yang diambil dalam penelusuran ilmiah ini adalah *survey study* dan *cross sectional study*.

2. Tipe Intervensi

Intervensi utama yang ditelaah pada penelusuran ilmiah ini adalah hubungan antara *reward system* dengan kepuasan kerja perawat ruang rawat inap.

3. Hasil Ukur

Outcome yang diukur dalam penelusuran ilmiah ini adalah hubungan antara *reward system* dengan kepuasan kerja perawat ruang rawat inap.

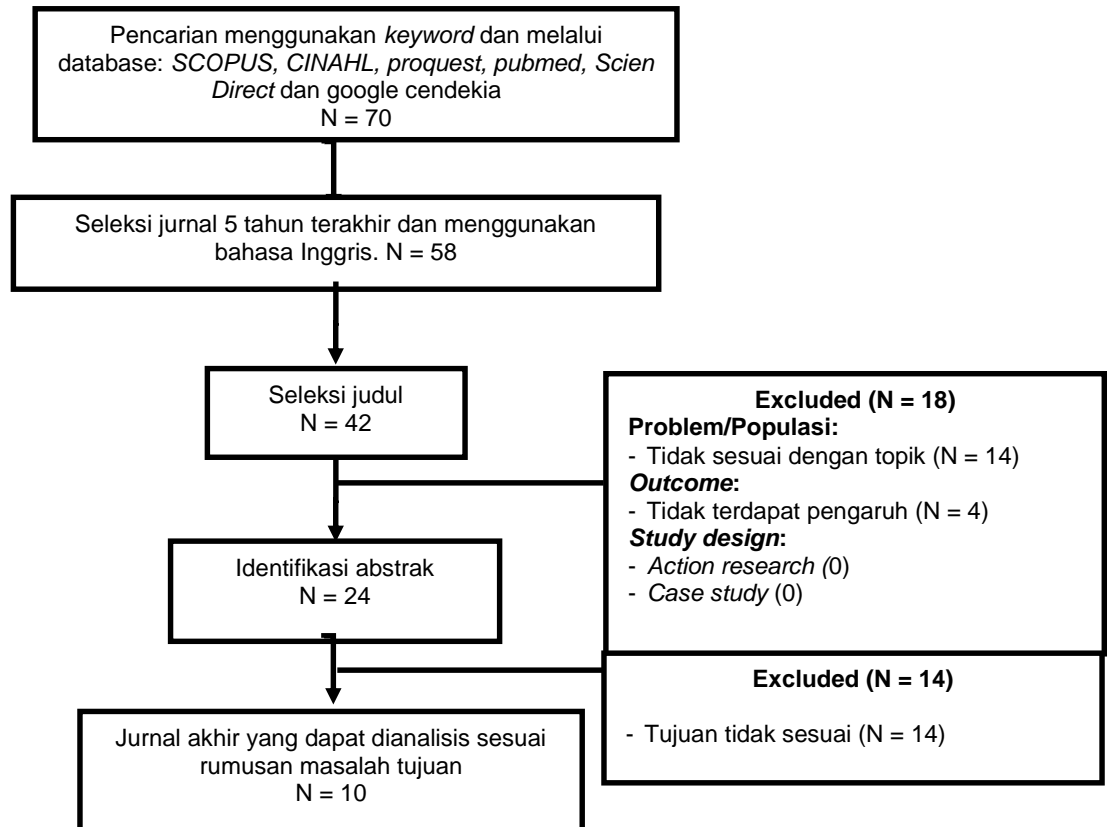
Tabel 3.2. Format PICOS Dalam Studi Literatur

Kriteria	Inklusi	Eksklusi
Populasi	Studi tentang lebih dari 90% perawat terkait dengan kepuasan kerjanya selama di ruang rawat inap	Populasi yang tidak terkait dengan kepuasan kerja perawat selama di ruang rawat inap
Tindakan	Tindakan yang dilakukan perawat terkait dengan kepuasan kerjanya selama di ruang rawat inap	Tidak ada tindakan
Pembanding	Tidak ada pembanding	Tidak ada perbandingan
Hasil	Unsur-unsur <i>reward system</i> dan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap	Tidak ada unsur
Desain studi dan bentuk publikasi	<i>Mix methods study, experimental study, survey study, cross-sectional, analisis korelasi, komparasi dan studi kualitatif</i>	<i>Systematic / literature review dan meta analyze</i>
Tahun Publikasi	Tahun 2014 keatas	Sebelum tahun 2014
Bahasa	Inggris, Indonesia	Selain bahasa Inggris dan Indonesia

C. Seleksi Studi Penilai Kualitas

1. Hasil Pencarian dan Seleksi Studi

Berdasarkan hasil penelusuran di *SCOPUS*, *CINAHL*, *proquest*, *pubmed*, *Scien Direct* dan google cendekia dengan kata kunci yaitu *reward system* dan kepuasan kerja, maka peneliti menemukan 70 jurnal yang sesuai dengan kata kunci tersebut. Sebanyak 58 jurnal dari jurnal ditemukan setelah dilakukan seleksi jurnal 5 tahun terakhir dan menggunakan bahasa Inggris, lalu diperoleh 42 jurnal hasil seleksi judul, 18 jurnal dieksklusi mencakup problem/populasi, *outcome*, dan *study design* dan diperoleh 24 jurnal yang dilakukan identifikasi abstrak, lalu dilakukan eksklusi 14 jurnal lagi karena tujuan tidak sesuai sehingga didapatkan 10 jurnal *full text sebagai jurnal akhir* yang dapat dianalisis sesuai rumusan masalah tujuan, seperti pada Gambar 3.1 dibawah ini:

Gambar 3.1. Diagram Alur *Review* Jurnal

Tabel 3.3. Daftar Artikel Hasil Pencarian

No	Author	Judul	Metode (Desain, Sampel, Variabel, Instrumen, Analisis)	Hasil Penelitian	Data Base
1.	Siti Umrana (2017)	Pengaruh Imbalan Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari	D: <i>Cross sectional study</i> S: 64 orang perawat PNS yang ada di ruang rawat inap RSUD Kota Kendari V: Kepuasan kerja perawat dengan imbalan ekstrinsik dan intrinsik I: Wawancara A: <i>Chi square</i> dengan <i>Fisher's Exact Test</i> dan analisis <i>Logistik Regresi</i>	Hasil dari penelitian menyatakan bahwa terdapat adanya hubungan antara tanggung jawab ($\rho=0,782$), prestasi ($\rho=0,741$), hasil kerja ($\rho=0,742$), insentif ($\rho=0,861$), promosi ($\rho=0,739$), dan penghargaan ($\rho=0,855$) dengan kepuasan kerja perawat	<i>Proquest</i>
2.	Usastiawaty Cik Ayu Saadiyah Isnainy, Andri Nugraha (2018)	Pengaruh <i>Reward</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Perawat	D: <i>Analytical design and cross sectional approach</i> S: 56 orang perawat di ruang rawat inap kelas 3 Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung V: <i>Reward</i> , kepuasan kerja, motivasi dan kinerja perawat I: Pengamatan langsung selama bulan Februari sampai Maret 2018 A: <i>Path analysis (Path Analysis)</i>	Analisis dengan <i>path analysis (Path Analysis)</i> menunjukkan ada pengaruh signifikan antara <i>reward</i> ($\rho_{value} = 0,048$), kepuasan kerja ($\rho_{value} = 0,001$), dan motivasi ($\rho_{value} = 0,000$) terhadap kinerja perawat, ada pengaruh positif antara <i>reward</i> ($\beta = 0,105$), kepuasan kerja ($\beta = 0,311$) dan motivasi ($\beta = 0,609$) terhadap kinerja	<i>Proquest</i>
3.	Nurfrida Pratomo Putri, Ayun Sriatmi, Eka Yunila Fatmasari (2018)	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang	D: <i>Cross sectional</i> S: 80 orang perawat rawat inap RSUD Tugurejo Semarang V: Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat rawat inap rumah sakit I: Kuesioner dan lembar observasi A: Uji <i>Rank Spearman</i> karena berdasarkan uji normalitas data	Berdasarkan uji <i>Rank Spearman</i> didapatkan ada hubungan antara pengakuan ($\rho_{value} = 0,000$), pengembangan potensi ($\rho_{value} = 0,000$), kesempatan promosi ($\rho_{value} = 0,000$), penghasilan ($\rho_{value} = 0,000$), kondisi kerja ($\rho_{value} = 0,000$), kebijakan dan administrasi rumah sakit ($\rho_{value} = 0,000$), interaksi antar individu ($\rho_{value} = 0,000$), dan supervisi ($\rho_{value} = 0,000$) dengan kepuasan kerja perawat rawat inap RSUD Tugurejo Semarang, variabel tanggung jawab ($\rho_{value} = 0,365$) didapatkan tidak memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap RSUD Tugurejo Semarang.	<i>CINAHL</i>
4.	Kusnanto, Siti Guntarlin, Endah Purnihasti (2018)	Karakteristik Individu dan <i>Reward System</i> Berhubungan Dengan Kinerja Perawat	D: <i>Cross-sectional</i> S: 39 orang perawat yang bekerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Taman Husada Kota	Berdasarkan uji regresi linier menunjukkan nilai signifikan $\rho_{value} = 0,003$, menunjukkan ada hubungan antara imbalan ekstrinsik dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.	<i>Scopus</i>

No	Author	Judul	Metode (Desain, Sampel, Variabel, Instrumen, Analisis)	Hasil Penelitian	Data Base
			Bontang V: Karakteristik individu dan <i>rewardsystem</i> karakteristik individu dan <i>reward system</i> perawat dan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan I: Kuesioner dan lembar observasi A: Uji regresi linier dengan tingkat kemaknaan $\alpha \leq 0,05$		
5.	Mei Sapita Tri Andini, Tenti Kurniawati. (2015)	Hubungan Antara Aspek Penghargaan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Muntilan	D : <i>Cross-sectional</i> S : 36 Perawat V : Aspek penghargaan, kepuasan kerja perawat I : kuesioner A : <i>pearson</i>	Analisis Pearson menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi $p=0,05$ diperoleh $p=0,000$ nilai sehingga $p= <0,05$.	Google Cendekia
6.	Nursalam, Berlian Yuli Saputri, Yanis Kartini, Tintin Sukartini (2019)	Analisis Faktor-faktor Dalam Sistem <i>Reward</i> di Rumah Sakit (<i>Analysis of Factors on Reward System in the Hospital</i>)	D: <i>Cross-sectional design</i> S: 237 orang perawat di RSUD Dr. Iskak Tulungagung V: Faktor demografi (pendidikan, waktu kerja, perputaran kerja, lokasi kerja, posisi kerja) dan <i>rewards</i> instrinsik (pembanding, pencapaian, otonomi, keinginan) and <i>reward</i> ekstrinsik (gaji, bonus, keuntungan, penghargaan antar orang, promosi tentang kepuasan kerja) I: <i>Instrument test</i> dan lembar observasi untuk validitas dan reliabilitas data A: Uji MANOVA level $\alpha \leq 0,05$	Analisis dengan uji MANOVA didapatkan bahwa efek dari pendidikan dari <i>rewards</i> instrinsik ($\rho = 0,001$), durasi kerja dalam <i>rewards</i> instrinsik ($\rho = 0,006$), posisi kerja dalam <i>rewards</i> instrinsik ($\rho = 0,004$), pendidikan dalam <i>rewards</i> ekstrinsik ($\rho = 0,028$), durasi kerja dalam <i>rewards</i> ekstrinsik ($\rho = 0,001$) dan posisi dalam <i>rewards</i> ekstrinsik ($\rho = 0,000$).	Proquest
7.	Zuraida Hassan, Abiramee Selvarajah (2015)	<i>Reward</i> dan Kepuasan Kerja: Studi Kasus Kalangan Perawat di Rumah Sakit Khusus (<i>Rewards and Job Satisfaction: A Case Study Among Nurses in Private Hospital</i>)	D: Penelitian kuantitatif S: 112 orang perawat dengan departemen dan jenjang yang berbeda V: <i>Reward</i> dan kepuasan kerja I: 102 kuesioner lengkap A: <i>regresi linear</i>	Nilai R dalam ringkasan model adalah 0,630 yang menunjukkan hubungan linier yang kuat antar variabel. Nilai R square pada ringkasan model adalah 0,397. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 39,7 persen variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh hubungan antar variabel independen.	Scien Direct
8.	Sameera Kousar (2018)	Dampak Kepuasan Kerja Dalam Kinerja Perawat	D: <i>Cross sectional descriptive study</i> S: 111 orang perawat	Pada bagian tersebut sebagian besar dari 93 peserta (93%) responden merasa puas dengan	PubMed

No	Author	Judul	Metode (Desain, Sampel, Variabel, Instrumen, Analisis)	Hasil Penelitian	Data Base
		<i>(Impact of Job Satisfaction on Nurses' Performance)</i>	V: Dampak kepuasan kerja dan kinerja perawat I: Kuesioner pada rumah sakit di Labore Pakistan A: <i>Descriptive statistics frequency, percentage test</i>	kinerja mereka saat ini, dan hanya 7% yang tidak puas dengan kinerja mereka. Ada 71% responden senang dengan gaji mereka saat ini dan 29% tidak puas dengan gaji mereka saat ini gaji. Ada 51 (51%) juga tidak puas dengan insentif mereka saat ini dan 49% peserta puas dengan insentif mereka saat ini, ada 73 (73%) peserta tidak puas dengan struktur layanan mereka saat ini dan 27% puas dengan struktur layanan mereka saat ini. . Sebanyak 79% merasa puas dengan aktivitas yang membawa mereka pada kinerja yang baik dan 21% yang puas dengan aktivitas yang membawa mereka menuju kinerja yang baik.	
9.	Ikhashotun Nadhiroh (2018)	Hubungan Reward Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Gatoel Mojokerto	D: <i>Cross sectional descriptive study</i> S: 91 orang perawat di ruang rawat inap di Rumah Sakit Gatoel Mojokerto V: Reward dan kepuasan kerja I: Kuesioner A: Uji <i>Crosstab</i>	Hasil tabulasi silang bahwa responden yang memiliki reward tinggi memiliki kepuasan kerja tinggi yaitu 8 responden (100%), Sedangkan responden yang memiliki reward sedang memiliki kepuasan kerja tinggi yaitu sebanyak 1 responden (1,2%) dan responden yang memiliki reward sedang memiliki kepuasan kerja sedang yaitu 82 responden (98,8%). Berdasarkan hasil <i>Crosstabs</i> , didapatkan bahwa ada hubungan antara reward dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Gatoel Kota Mojokerto.	<i>Scien Direct</i>
10.	Royani (2014)	Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Perawat Melaksanakan Asuhan Keperawatan	D: <i>Cross sectional</i> S: 65 orang perawat V: Sistem penghargaan dan kinerja perawat I: Kuesioner A: Uji <i>Chi Square</i> dan <i>Logistic Regression</i>	Hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan bermakna antara sistem penghargaan dengan kinerja perawat (ρ persepsi perawat = 0,720; ρ observasi = 0,716 dengan α = 0,05), dan untuk sub variabel pengaruh dan pertumbuhan diri adalah sub variabel yang paling berhubungan dengan kinerja perawat.	<i>PubMed</i>

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS

A. Karakteristik Studi

Kesepuluh jurnal memenuhi kriteria inklusi terbagi menjadi dua tema besar yaitu berkaitan dengan *reward system* (4 studi); kepuasan kerja (2 studi); hubungan *reward system* dengan kepuasan kerja perawat ruang rawat inap atau keterkaitan hubungan keduanya (4 studi). Unsur yang berkontribusi dalam *reward system* dengan kepuasan kerja perawat ruang rawat inap menggunakan *pre eksperimen* dan *cross sectional study*. Jumlah responden berdasarkan 10 jurnal dalam studi literatur ini lebih dari 100 orang. Secara keseluruhan, setiap penelitian membahas tentang *reward system* dengan kepuasan kerja perawat ruang rawat inap.

Tabel 4.1. Karakteristik Umum Dalam Penyeleksian Studi (n = 10)

Kategori	N	%
Tahun Publikasi:		
2014	1	10
2015	2	20
2017	1	10
2018	5	50
2019	1	10
Total	10	100
Desain Penelitian:		
<i>Cross sectional</i>	10	100
Total	10	100
Teknik Sampling		
Total Sampling	5	50
Proportional Random Sampling	1	10
Random Sampling	2	20
Simple Random Sampling	2	20
Total	10	100
Sampel		
Perawat	10	100
Total	10	100
Analisis/Uji Statistik		
<i>Pearson</i>	1	10
<i>Spearman Rank</i>	1	10

<i>Chi Square</i>	1	10
<i>Chi Square dan Regresi Linear</i>	1	10
<i>Regresi Linear</i>	2	20
<i>Crosstab</i>	1	10
<i>Path Analisis</i>	1	10
<i>ANOVA</i>	1	10
<i>Descriptive statistics frequency, percentage test</i>	1	10
Total	10	100

B. Hasil Dan Analisis

Hasil analisis pengambilan data dalam 10 penelitian jurnal menggunakan sebesar 10% atau 1 jurnal dengan melakukan pengamatan langsung selama bulan Februari sampai Maret 2018 (Usastiawaty dkk, 2018).; sebesar 80% atau 9 jurnal dengan diberikan kuesioner dan lembar observasi (Royani, 2014; Zuraida dkk, 2015; Nurfrida dkk, 2018; Kusranto dkk, 2018; Kartika, 2018; Sameera, 2018; Ikhshotun, 2018; Nursalam dkk, 2019) dan sebesar 10% atau 1 jurnal dengan melakukan wawancara (Siti, 2017).

Tabel 4.2 Hasil Penelitian

No.	Title	Hasil penelitian
1.	Pengaruh Imbalan Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari (Siti Umrana 2017)	Analisis dengan uji regresi logistik menunjukkan variabel yang paling berhubungan adalah insentif ($\beta = 0,275$)
2.	Pengaruh <i>Reward</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Perawat (Usastiawaty Cik Ayu Saadiah Isnainy, Andri Nugraha 2018)	Hasil dari penelitian menyatakan bahwa institusi pelayanan keperawatan di rumah sakit melalui bidang keperawatan bekerjasama dengan pihak manajemen rumah sakit perlu meningkatkan motivasi kepada perawat, agar perawat selalu memiliki kinerja yang baik. Memfasilitasi kebutuhan perawat agar bisa menciptakan kepuasan kerja, serta mendukung perawat pelaksana melanjutkan pendidikan
3.	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (Nurfrida Pratomo Putri, Ayun Sriatmi, Eka Yunila Fatmasari 2018)	Hasil penelitian menunjukkan responden memiliki pengakuan yang baik (55%), memiliki tanggung jawab yang baik(55%), memiliki pengembangan potensi yang baik (60%), memiliki kesempatan promosi yang baik (51,3%), memiliki penghasilan baik (66,3%), memiliki kondisi kerja baik (60%), mendapat kebijakan dan administrasi rumah sakit baik(82,5%), memiliki interaksi antar individu (90%), dan memiliki supervisi yang baik (93,86%).

No.	Tittle	Hasil penelitian
4.	Karakteristik Individu dan <i>Reward System</i> Berhubungan Dengan Kinerja Perawat (Kusnanto, Siti Guntarlin, Endah Purnihasti 2018)	Hasil penelitian menunjukkan responden memiliki pengakuan yang baik (55%), memiliki tanggung jawab yang baik(55%), memiliki pengembangan potensi yang baik (60%), memiliki kesempatan promosi yang baik (51,3%), memiliki penghasilan baik (66,3%), memiliki kondisi kerja baik (60%), mendapat kebijakan dan administrasi rumah sakit baik(82,5%), memiliki interaksi antar individu (90%), dan memiliki supervisi yang baik (93,86%).
5.	Hubungan Antara Aspek Penghargaan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Muntilan (Mei Sapita Tri Andini, Tenti Kurniawati, 2015)	Ada hubungan sistem penghargaan dan kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan. Semakin baik aspek penghargaan yang ada maka semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat.
6.	Analisis Faktor-faktor Dalam Sistem <i>Reward</i> di Rumah Sakit (<i>Analysis of Factors on Reward System in the Hospital</i>) (Nursalam, Berlian Yuli Saputri, Yanis Kartini, Tintin Sukartini 2019)	Hasil dari penelitian menyatakan bahwa pendidikan, durasi dan posisi kerja dapat menunjang sistem <i>reward</i> bagi perawat, sehingga faktor-faktor dapat memotivasi perawat untuk memberikan layanan terbaiknya
7.	<i>Reward</i> dan Kepuasan Kerja: Studi Kasus Kalangan Perawat di Rumah Sakit Khusus (<i>Rewards and Job Satisfaction: A Case Study Among Nurses in Private Hospital</i>) (Zuraida Hassan, Abiramee Selvarajah 2015)	Dari hasil penelitian, mayoritas responden (tepatnya 90,3%) menyatakan bahwa kepuasan kerja akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja yang akan meningkatkan margin keuntungan organisasi. Demikian pula, 58,6% responden menyatakan bahwa kepuasan kerja akan mendorong semangat pekerja untuk bekerja bahkan pada saat-saat ganjil, dan 53,84% responden berpandangan bahwa pekerjaan akan dilakukan dengan lebih akurat dan nyaman bila terdapat kepuasan kerja
8.	Dampak Kepuasan Kerja Dalam Kinerja Perawat (<i>Impact of Job Satisfaction on Nurses' Performance</i>) (Sameera Kousar 2018)	Hasil dari penelitian menyatakan bahwa sebagian besar profesi sebagai perawat didominasi oleh perempuan yang nyaman dengan kinerjanya, sebagian besar perawat puas dengan gaji tetap tetapi tidak puas dengan aturan struktur layanan kerja bagi perawat. Secara umum para perawat berasumsi bahwa aturan dan efek gaji dalam kepuasan kerja merupakan kinerja yang tepat dan merupakan sistem layanan kesehatan yang akan dapat lebih dikembangkan.
9.	Hubungan <i>Reward</i> Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Gatoel Mojokerto (Ikhashotun Nadhiroh 2018)	Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara <i>reward</i> dengan kepuasan kerja perawat. Jika suatu instansi dapat memberikan penghargaan yang cukup yaitu sesuai dengan kebutuhan maka karyawan akan mengalami kepuasan kerja. Pemberian penghargaan harus adil yaitu dialokasikan secara proporsional dengan begitu karyawan akan puas sehingga akan memotivasi mereka agar lebih meningkatkan kinerjanya.
10	Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Perawat Melaksanakan Asuhan Keperawatan (Royani 2014)	Hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan bermakna antara sistem penghargaan dengan kinerja perawat

BAB V

PEMBAHASAN

A. Karakteristik Studi

Dari hasil pencarian di dapatkan sebanyak 10 jurnal memenuhi kriteria inklusi peneliti. Dari 10 jurnal, 4 jurnal memiliki hubungan antara *reward system* dengan kepuasan kerja perawat dan 6 jurnal lainnya membahas kedua variabel. Dari hasil pencarian didapatkan 10 jurnal yang didapatkan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir sesuai variabel yaitu *reward system* dengan kepuasan kerja perawat antara lain yaitu penelitian (Usastiawaty dkk, 2018), (Royani, 2014), (Zuraida dkk, 2015), (Nurfrida dkk, 2018), (Kusnanto dkk, 2018), (Mei Sapita Tri Andini, Tenti Kurniawati, 2015), (Sameera, 2018), (Ikhashotun, 2018), (Nursalam dkk, 2019) dan (Siti, 2017). Studi yang sesuai dengan tinjauan sistematis dengan total 10 studi (100 %) rata-rata dilakukan di Indonesia sebanyak 8 studi (80 %), Arab 1 studi (10 %) dan Malaysia 1 studi (10 %).

1. Desain penelitian

Desain penelitian adalah prosedur untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyusun atau menyelesaikan masalah dalam penelitian. Sebagian besar menggunakan desain *crosssectional* sebanyak 9 studi (90 %) yang dilakukan oleh penelitian (Usastiawaty dkk, 2018), (Royani, 2014), (Nurfrida dkk, 2018), (Kusnanto dkk, 2018), (Mei Sapita Tri Andini, Tenti Kurniawati, 2015), (Sameera, 2018), (Ikhashotun, 2018), (Nursalam dkk, 2019) dan (Siti, 2017). Desain *deskriptif kuantitatif* 1 studi (10%) yang dilakukan oleh (Zuraida dkk, 2015).

Desain penelitian pada jurnal yang dianalisa memiliki desain yang berbeda-beda pada setiap penelitian diantaranya adalah desain *Cross sectional* dan Metode deskriptif kuantitatif. Desain *Cross sectional* adalah suatu penelitian yang menghubungkan antara variabel sebab atau risiko dan akibat atau kasus yang terjadi pada obyek penelitian dan diukur atau dikumpulkan secara simultan (dalam waktu yang bersamaan) (Hidayat, 2011). Metode deskriptif kuantitatif merupakan prosedur atau cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu, Menurut (Resseffendi 2010) mengatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggunakan observasi, wawancara atau angket mengenai keadaan sekarang ini, mengenai subjek yang sedang kita teliti. Melalui angket dan sebagainya kita mengumpulkan data untuk menguji hipotesis atau menjawab suatu pertanyaan. Melalui penelitian deskriptif ini peneliti akan memaparkan yang sebenarnya terjadi mengenai keadaan sekarang ini yang sedang diteliti.

Berdasarkan hasil analisa desain penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa setiap desain memiliki kekurangan dan kelebihan masing-masing. Berdasarkan teori yang disajikan diatas peneliti menyimpulkan bahwa pada penelitian tanpa memberikan perlakuan desain *cross sectional* adalah pilihan desain yang tepat untuk dilakukan penelitian dikarenakan pada penelitian dengan desain *cross sectional* berguna untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen.

2. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik yang dilakukan untuk menentukan sampel (Hidayat, 2011). Sebagian besar *menggunakan* teknik *Total sampling* yaitu 5 studi (50 %), Satu studi (10 %) menggunakan *Propotional Random sampling*, Dua studi (20 %) menggunakan *Random*

sampling, satu studi (10 %), Dua studi (20 %) menggunakan *simple random sampling*.

Teknik penelitian pada jurnal yang dianalisa memiliki jenis yang berbeda diantaranya teknik total sampling yaitu teknik yang menetapkan sejumlah anggota sample secara *quotum* kemudian jumlah itu yang digunakan sebagai dasar untuk menentukan sampel yang diperlukan. *Purposive sampling* adalah salah satu teknik sampling non random sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian (Hidayat, 2011). Teknik ini sangat cocok untuk mengadakan studi kasus (*case study*), dimana banyak aspek dari kasus tunggal yang representative untuk diamati dan dianalisis. Sampel acak sederhana (*simple random sampling*) ialah suatu sampel yang diambil sedemikian rupa sehingga tiap unit penelitian dari suatu populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

Berdasarkan teori diatas peneliti menyimpulkan bahwa teknik yang baik digunakan adalah Total sampling pada teknik ini peneliti dapat menggunakan semua sampel penelitian jadi data yang didapatkan lebih banyak dan dapat mengetahui tingkat kepuasan dari seluruh perawat yang bekerja di Instansi tersebut. Teknik *Random Sampling* juga dapat digunakan pada teknik ini subjek penelitian memiliki peluang untuk dijadikan sample penelitian sehingga peneliti tidak kekurangan sample.

3. Analisis Data

Uji *statistik* yang digunakan dari masing-masing studi antara lain uji *Pearson, Spearman Rank, Chi Square, Chi Square dan Regresi Linear, Regresi Linear, Crosstab, Path Analisis, ANOVA, dan Descriptive*

statistics frequency, percentage test. 1 studi (10%) menggunakan Uji *pearson* peneliti yang dilakukan oleh Mei Sapita dkk, (2015). 1 studi (10%) menggunakan uji rank spearman penelitian yang dilakukan oleh Nurfrida dkk, (2018), 1 studi (10 %) menggunakan uji *Chi Square* penelitian yang dilakukan oleh Siti, (2017). 1 studi (10 %) menggunakan uji *Chi Square dan Regresi Linear* penelitian yang dilakukan oleh Royani, (2014). 2 studi (20%) menggunakan *Uji Regresi Linear* peneliti tersebut antara lain Kusnanto dkk, (2018) dan Zuraida dkk, (2015). 1 studi (10 %) menggunakan uji *Crosstab* yang dilakukan oleh Ikhshotun, (2018). 1 studi (10 %) menggunakan uji *Path Analisis* penelitian yang dilakukan oleh Usastiawaty dkk, (2018). 1 studi (10 %) menggunakan uji *ANOVA* penelitian yang dilakukan oleh Nursalam dkk, (2019). 1 studi (10 %) menggunakan uji *Descriptive statistics frequency, percentage test* penelitian yang dilakukan oleh Sameera, (2018).

Korelasi Pearson merupakan salah satu ukuran korelasi yang digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan linier dari dua variabel. Dua variabel dikatakan berkorelasi apabila perubahan salah satu variabel disertai dengan perubahan variabel lainnya, baik dalam arah yang sama ataupun arah yang sebaliknya. Uji Spearman merupakan salah satu uji statistik non paramateris. Digunakan apabila ingin mengetahui kesesuaian antara 2 subjek di mana skala datanya adalah ordinal. *Uji statistik chi square* adalah jenis uji komparatif non parametris yang dilakukan pada dua variabel, di mana skala data kedua variabel adalah nominal (Junaidi, 2010). Uji chi square merupakan uji yang digunakan untuk mengukur hubungan variabel bivariate antara variabel independen dengan variabel dependen dengan ketentuan uji hipotesis komparatif kategorik tidak berpasangan 2 x 2 dengan jumlah

pengukuran satu kali. Regresi linear adalah sebuah pendekatan untuk memodelkan hubungan antara variable terikat Y dan satu atau lebih variable bebas yang disebut X. Salah satu kegunaan dari regresi linear adalah untuk melakukan prediksi berdasarkan data-data yang telah dimiliki sebelumnya. Hubungan di antara variable-variabel tersebut disebut sebagai model regresi linear. Deskriptif crosstab menyajikan data dalam bentuk tabulasi, yang meliputi baris dan kolom. Ciri-ciri crosstab pada umumnya adalah dua variabel atau lebih yang mempunyai hubungan secara deskriptif. Penyajian data pada umumnya adalah data kualitatif, khususnya berskala nominal seperti hubungan antara jenis kelamin dengan usia, jenis kelamin dengan pekerjaan dan lain sebagainya. *Path Analysis* adalah model yang serupa dengan model analisis regresi berganda, analisis faktor, analisis korelasi kanonik, analisis diskriminan dan kelompok analisis multivariat yang lebih umum lainnya seperti analisis anova, manova, anacova. Anova merupakan singkatan dari Analysis of variance. Merupakan prosedur uji statistik yang mirip dengan t test. Namun kelebihan dari Anova adalah dapat menguji perbedaan lebih dari dua kelompok. Berbeda dengan independent sample t test yang hanya bisa menguji perbedaan rerata dari dua kelompok saja. Statistik frekuensi hanya menghitung berapa kali setiap variabel muncul, seperti jumlah laki-laki dan perempuan dalam sampel. Ukuran tendensi sentral memberikan satu angka yang mewakili seluruh rangkaian skor, seperti mean. Ukuran variabilitas menunjukkan sejauh mana skor berbeda di sekitar rata-rata.

Berdasarkan teori diatas uji yang lebih banyak digunakan adalah uji *chi square* dan Uji *regresi linear*. Uji ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau bivariat. Uji *chi square* dan Uji

regresi linear sesuai dengan judul yang ditentukan oleh peneliti yaitu untuk mengetahui hubungan antara *reward system* dengan kepuasan kerja perawat. Sehingga akan nada kesimpulan apakah memiliki hubungan antara variabel independen dan dependen atau tidak.

B. Reward System

Penelitian oleh Kusnanto dkk (2018) menunjukkan bahwa kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan berhubungan dengan karakteristik individu yaitu jenis kelamin, umur, pendidikan dan status perkawinan. Pendidikan mempunyai hubungan yang kuat diantara berbagai karakteristik individu yang lain. Kinerja perawat juga berhubungan dengan *reward system* (imbalan ekstrinsik dan intrinsik), dan hasil uji regresi linier menunjukkan ada hubungan antara imbalan ekstrinsik dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

Penelitian oleh Nursalam (2019) menunjukkan bahwa pendidikan, durasi dan posisi kerja dapat menunjang sistem *reward* bagi perawat, sehingga faktor-faktor dapat memotivasi perawat untuk memberikan layanan terbaiknya, dengan uji ANOVA didapatkan bahwa efek dari pendidikan dari *rewards* instrinsik, durasi kerja dalam *rewards* instrinsik, posisi kerja dalam *rewards* instrinsik, pendidikan dalam *rewards* ekstrinsik, durasi kerja dalam *rewards* ekstrinsik dan posisi dalam *rewards* ekstrinsik.

Penelitian oleh Royani (2014) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan bermakna antara sistem penghargaan dengan kinerja perawat dengan persepsi perawat dan observasi dan untuk sub variabel pengaruh dan pertumbuhan diri adalah sub variabel yang paling berhubungan dengan kinerja perawat.

Selanjutnya teori yang menunjang studi literatur ini antara lain pendapat Mulyadi dan Setyawan dalam Swastiko (2010) bahwa sistem penghargaan merupakan salah satu alat pengendalian penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi personel agar mencapai tujuan dengan perilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, dengan kata lain sistem *reward* dan pengakuan atas kinerja karyawan merupakan sarana untuk mengarahkan perilaku karyawan ke perilaku yang dihargai dan diakui oleh perusahaan.

Berdasarkan teori tentang *reward* atau penghargaan menurut Kopelman dalam Nursalam (2014) bahwa faktor penentu organisasi yaitu kepemimpinan dan sistem imbalan berpengaruh terhadap kinerja suatu individu atau organisasi melalui motivasi, sedangkan faktor penentu organisasi lainnya, yakni pendidikan, berpengaruh pada kinerja individu atau organisasi melalui variabel pengetahuan, keterampilan, atau kemampuan. Menurut karakteristik organisasi (*organizational characteristic*) bahwa sistem imbalan (*reward system*) merupakan pemberian penghargaan atau pernyataan yang menjelaskan keinginan rumah sakit dalam jangka panjang untuk mengembangkan dan menerapkan kebijakan, praktik, dan proses pemberian penghargaan yang mendukung pencapaian tujuan dan memenuhi kebutuhan. Penghargaan diartikan sebagai suatu stimulus terhadap perbaikan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

C. Kepuasan Kerja Perawat Ruang Rawat Inap

Penelitian oleh Nurfrida dkk (2018) menunjukkan bahwa responden memiliki pengakuan yang baik, tanggung jawab yang baik, pengembangan potensi yang baik, memiliki kesempatan promosi yang baik, penghasilan

baik, memiliki kondisi kerja baik, mendapat kebijakan dan administrasi rumah sakit baik, memiliki interaksi antarindividu, dan memiliki supervisi yang baik, sedangkan untuk hasil uji diketahui ada hubungan antara pengakuan, pengembangan potensi, kesempatan promosi, penghasilan, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi rumah sakit, interaksi antar individu, dan supervisi dengan kepuasan kerja perawat rawat inap RSUD Tugurejo Semarang, variabel tanggung jawab, maka didapatkan tidak memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap RSUD Tugurejo Semarang.

Penelitian Usastiawaty dkk (2018) menyatakan bahwa institusi pelayanan keperawatan di rumah sakit melalui bidang keperawatan bekerjasama dengan pihak manajemen rumah sakit perlu meningkatkan motivasi kepada perawat, agar perawat selalu memiliki kinerja yang baik. Memfasilitasi kebutuhan perawat agar bisa menciptakan kepuasan kerja, serta mendukung perawat pelaksana melanjutkan pendidikan

Jurnal penelitian oleh Sameera (2018) menunjukkan sebagian besar profesi sebagai perawat didominasi oleh perempuan yang nyaman dengan kinerjanya, sebagian besar perawat puas dengan gaji tetapi tidak puas dengan aturan struktur layanan kerja bagi perawat. Secara umum para perawat berasumsi bahwa aturan dan efek gaji dalam kepuasan kerja merupakan kinerja yang tepat dan merupakan sistem layanan kesehatan yang akan dapat lebih dikembangkan lagi.

Berdasarkan teori sejalan dengan pendapat Hariandja dalam Gilang (2015) bahwa kepuasan kerja dapat menggambarkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap pribadi seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul dari lingkungan kerjanya berdasarkan persepsi terhadap pekerjaannya dan aspek yang terlibat dalam pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, maka hal ini nampak dari sikap

positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja karyawan memiliki dampak yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Beberapa teori-teori kepuasan kerja menurut Mangkunegara dalam Sari dan Heru (2018) meliputi: teori perbedaan (*discrepancy theory*) bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih yang apa seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai; teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfilment theory*) bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai; teori dua faktor dari Herzberg (*two factor theory*) bahwa dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg adalah faktor pemeliharaan (*maintenance factors*), yaitu faktor-faktor yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada seorang karyawan dan faktor motivasi (*motivation factors*), yaitu faktor-faktor yang dapat memuaskan dan mendorong manusia untuk bekerja dengan giat. Selanjutnya teori keseimbangan (*equity theory*) dengan komponen berupa *input*, *outcome* dan *comparasion person*, juga teori pandangan kelompok (*social reference group theory*) bahwa kepuasan kerja bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok, yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan yang dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.

D. Hubungan Antara *Reward System* Dengan Kepuasan Kerja Perawat Ruang Rawat Inap

Penelitian oleh Siti Umrana (2017) mengatakan bahwa ada pengaruh tanggung jawab, hasil kerja, insentif, promosi, penghargaan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari. Faktor insentif adalah yang paling dominan dalam kepuasan kerja perawat di

Rumah sakit Umum Daerah Kota Kendari (Beta = 0,275). Penelitian oleh Zuraida dkk (2015) menunjukkan bahwa kedua unsur yaitu *monetary* and *non-monetary* yang nyata atau signifikan dan memiliki hubungan yang positif terkait tingkat kepuasan kerja dikalangan responden yaitu para perawat, dan implikasi yang ditemukan dibahas dan diwujudkan pada penelitian mendatang yang akan dilakukan. Penelitian oleh Ikhshotun (2018) menunjukkan bahwa ada hubungan antara reward dengan kepuasan kerja perawat. Jika suatu instansi dapat memberikan penghargaan yang cukup yaitu sesuai dengan kebutuhan maka karyawan akan mengalami kepuasan kerja, pemberian penghargaan harus adil yaitu dialokasikan secara proporsional dengan begitu karyawan akan puas sehingga akan memotivasi mereka agar lebih meningkatkan kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Mei Sapita dkk, (2015) menyatakan bahwa ada hubungan sistem penghargaan dan kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan. Semakin baik aspek penghargaan yang ada maka semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat.

Selanjutnya hasil penelitian ini dikaitkan dengan beberapa teori antara lain kinerja perawat memang sangat berhubungan dalam mencapai motivasi perawat. Perawat yang memiliki yang motivasi baik akan menimbulkan kinerja baik juga. Pengaruh langsung *reward* terhadap kinerja perawat dapat terjadi pada perawat yang merasa mendapatkan *reward* yang baik, sehingga dapat secara langsung terbentuk kinerja yang baik. Pada kondisi ini perawat belum membutuhkan motivasi dalam menilai *reward* untuk mencapai kinerja yang baik.

Pengaruh tidak langsung pertama, pengaruh reward terhadap kinerja perawat melalui motivasi perawat. Berdasarkan hasil penelitian semakin baik reward perawat yang didapat maka semakin baik kinerja perawat dalam

pekerjaannya. *Reward* mempengaruhi perawat dalam bertindak terhadap pelayanan sehingga tercipta kinerja yang baik. Kinerja akan baik apabila didukung dengan *reward* yang baik. Dengan *reward* yang baik tetapi jika motivasi perawat kurang maka akan menurunkan kinerja perawat tersebut. Oleh karena itu, kinerja selain didukung dengan *reward* yang baik harus diikuti juga dengan motivasi yang baik. Mengingat pentingnya kinerja perawat, maka ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen rumah sakit agar perawat tidak *resign* dari rumah sakit. Terutama masalah insentif yang harus jelas untuk perawat, dan harus diberikan setiap bulannya. Pengaruh tidak langsung yang kedua yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat. Selain *reward* ternyata kepuasan kerja memiliki peranan penting terhadap kinerja. Perawat yang mendapatkan kepuasan kerja cenderung memiliki kinerja yang baik karena kepuasan kerja diperlukan bagi perawat untuk meningkatkan kemandirian perawat dalam bertindak dan mengambil keputusan dalam pelayanan keperawatan.

Pengukuran kepuasan kerja dimaksudkan agar rumah sakit dapat mengetahui apa yang menjadi kebutuhan, keinginan dan harapan dari perawat. Perawat adalah aset rumah sakit yang paling berharga. Apabila perawat puas, mereka akan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan rumah sakit. Melalui pengukuran kepuasan kerja, diharapkan rumah sakit akan mampu menentukan prioritas untuk menciptakan kepuasan kerja (Rangkuti, 2013).

Berdasarkan 10 jurnal penelitian yang digunakan dan kesimpulan yang diperoleh telah membuktikan dalam penelitian tentang hubungan *reward system* dengan kepuasan kerja perawat ruang rawat inap ini sehingga rumusan masalah terjawab.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan 10 jurnal yang dianalisis terdapat 4 jurnal yang mengatakan ada hubungan antara *reward system* dengan kepuasan kerja perawat ruang rawat inap, 3 jurnal yang membahas tentang *system reward* dan 3 jurnal membahas tentang kepuasan kerja perawat.

B. Conflict of Interest

Rangkuman menyeluruh atau studi literatur ini adalah penulisan secaramandiri, sehingga tidak terdapat konflik kepentingan dalam penulisannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong (2010). *Dasar-dasar Pemasaran, Jilid 1, Edisi Kesembilan*,. Jakarta: Penerbit PT. Indeks Gramedia.
- Amstrong, M. dan Murlis, H. (2014). *Reward Management, A Handbook of Remuneration Strategy and Practice. Fifth Edition*. Kogan Page Hay Group.
- A. Haerul Agus.M (2013) Hubungan Motivasi kerja Dengan Kinerja Perawat di RSUD Sinjai.
- Ariani Putri, A. (2014). *Aplikasi Metodologi Penelitian Kebidanan dan Kesehatan Reproduksi*. . Jogjakarta: Nuha Medika.
- Astuty (2011) Faktor-faktor Yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana diruang rawat inap RSUD Solok
- Ayu dan Andri (2018) Pengaruh Reward dan Kepuasan Kerja Terhadap motivasi dan kinerja perawat
- Bedjo Siswanto. Sastrohadiwiryono. (2012). "Manajemen Tenaga Kerja Indonesia". Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Bejo Siswanto. (2011). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bob Hans P. Tampubolon dan Rini Nugraheni. (2013). Penghargaan dan Sanksi (studi pada karyawan pelaksana PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Mayang
- Brown, Mark Graham. (2018). *Baldrige Award Winning Quality*. United States of America
- Buku Hasibuan Melayu. S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Dharma dan Kusuma Kelana (2011), Metodologi penelitian keperawatan: panduan melaksanakan dan menerapkan hasil penelitian, Jakarta, Trans Infomedia

- Dermawan Wibisono. (2016). *Manajemen Kinerja, Konsep, Desain, dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto*. Jakarta: Indeks.
- Enok dan Gita (2018) Hubungan Kinerja perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ince Abdul Moeis Samarinda.
- Gilang. (2015). pengaruh kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT.kusuma sandang mekarjaya sleman
- Handoko T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-11*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Hasmi. (2016). *Metode Penelitian Epidemiologi. Edisi Revisi..* . Jakarta: Penerbit Trans Info Media
- Henry Simamora. (2014). *Riset Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-2, Cetakan Ketiga*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Ishak (2012) analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada cu. khatulistiwa bakti dipoi anak
- James. (2010). *Sistem Akuntansi. UGM. Yogyakarta: Salemba Empat. Hall, Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat
- Kartika dkk. (2010). Hubungan Kepuasan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi
- Luciana. (2014). "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kondisi Financial Distress Suatu Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Jakarta". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*
- Lita Dwipasari (2018) Konpensasi dan Kedisiplinan sebagai faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Bank

- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mokhammad, FISIP-UI (2013), *Pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja PNS kementerian sekretariat negara republik indonesia*
- Mulyadi dan Setyawan 1999, Mengutip Swastiko 2010 *Tentang Sistem Penghargaan*
- Nawawi, Hadari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University press
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2012). *Promosi kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta : Rineka cipta
- Nursalam. (2013). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis* . Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam. (2014). *Manajemen keperawatan aplikasi dalam praktik keperawatan profesional edisi 4* . Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam (2014) *Metode penelitian ilmu keperawatan Edisi 4*
- Potter, P.A, Perry, A.G. (2015). *Buku Ajar Fundamental Keperawatan: Konsep, Proses, dan Praktik*. Edisi 4. Volume 2. Alih Bahasa: Renata Komalasari, dkk. Jakarta: EGC.
- Puspita dkk. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan di Departemen Sumber Daya Manusia*.
- Robinson dan Nila Aprilia. (2015). *Pengaruh dan Omitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Keperilakuan Etis Terhadap Keinginan Berpindah Pada Profesional Bidang Eknologi Informasih Bevefit* 5(1):23-24.
- Ririn dan Hadi. (2016). *Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Bandung*.
- Sari dan Heru. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Modjopanggoong Tulungagung*

Shabrina Fella Fadhilah Riski .(2016). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Profesi Dengan Budaya Kolektivisme Sebagai Variabel Moderating RSUD Kota Semarang*

Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PR.Refika Aditama

Simamora. Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet

Sapita. (2015). *Hubungan Antara Aspek Penghargaan Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawt Inap RSUD Muntilan*. Jurnal Kesehatan

Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.

LAMPIRAN



**YAYASAN PEMBINA PENDIDIKAN INDONESIA (YPPI) WIDYAGAMA
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKES)
WIDYAGAMA HUSADA**

Terakreditasi

Program Studi : * D3 Kebidanan * S1 Kesehatan Lingkungan * S1 Ilmu Keperawatan * Profesi Ners

**SURAT KESEDIAAN BIMBINGAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN NERS
STIKES WIDYAGAMA HUSADA MALANG**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Frangkli Apriyanto, S.Kep., Ners., M.Kep.
Jabatan : Pembimbing I
Alamat : Jln. Bendungan Wlingi No. 7 Malang
No. telp : 001 222 664 464

Dengan ini menyatakan bersedia/tidak bersedia*) menjadi pembimbing 1/ ~~pembimbing 2~~
Skripsi Prodi Pendidikan Ners STIKES Widyagama Husada Malang bagi mahasiswa :

Nama : Anastasyus Renda
NIM : 160814201465
Alamat : Jln. Candi Bima 1 No. 21

Judul Skripsi : STUDI LITERATUR TENTANG HUBUNGAN
ANTARA REWARD SYSTEM DENGAN KEDUASAN
KERJA PERAWAT RUANG RAWAT INAP

Malang,

Pembimbing

Keterangan:

*) Coret yang tidak perlu

FRANKLI APRIYANTO, S.Kep., Ners., M.Kep.

Kampus B (Kantor Pusat) : Jl. Taman Borobudur Indah 3A Malang ,

Kampus A : Jl. Sudimoro 16, Malang , Jawa Timur

Telp : (0341) 406150 Fax : (0341) 471277

Website : www.widyagamahusada.ac.id



**YAYASAN PEMBINA PENDIDIKAN INDONESIA (YPPI) WIDYAGAMA
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKES)
WIDYAGAMA HUSADA**

Terakreditasi

Program Studi : * D3 Kebidanan * S1 Kesehatan Lingkungan * S1 Ilmu Keperawatan * Profesi Ners

**SURAT KESEDIAAN BIMBINGAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN NERS
STIKES WIDYAGAMA HUSADA MALANG**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rosly Zunaedi, S.Kep.Ners
Jabatan : Pembimbing II
Alamat : Jln. Candi, Telaga Wangi, 17/a
No. telp : 001 131 910 913

Dengan ini menyatakan bersedia/tidak bersedia*) menjadi pembimbing 1/ pembimbing 2*)
Skripsi Prodi Pendidikan Ners STIKES Widyagama Husada Malang bagi mahasiswa :

Nama : Anastasius Renda
NIM : 16081420148
Alamat : Jln. Candi Bima, No. 26

Judul Skripsi : STUDI LITERATUR TENTANG HUBUNGAN
ANTARA REWARD SYSTEM DENGAN
KEPUASAN KERJA PERAWAT RUANG RAWAT INAP

Malang,

Pembimbing

Keterangan:

*) Coret yang tidak perlu

(Rosly Zunaedi, S.Kep.Ners)

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anastasius Renda

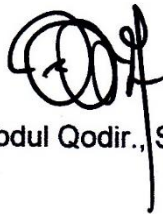
Nim : 1608.14201.465

Program Studi : S1 Pendidikan Ners STIKES Widyagama Husada

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, Skripsi atau Tugas Akhir yang saya tulis ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilan alihan atau pikiran orang lain yang saya nyatakan sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri. Apabila dikemudian hari dapat dibuktikan bahwa Tugas Akhir ini adalah hasil jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Abdul Qodir., S.Kep.,Ners.,M.Kep

Malang, 14 Agustus 2020

Penulis.

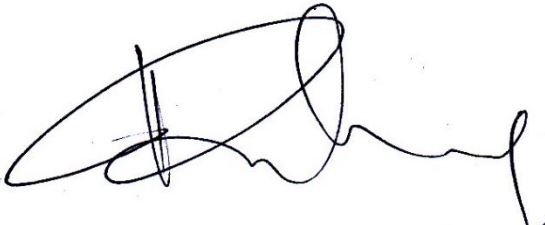

Anastasius Renda

LEMBAR REKOMENDASI

Program Studi : Pendidikan Ners
Nama Peserta Ujian : Anastasius Renda
NIM : 1608.14201.465
Judul Skripsi : Studi *literatur* tentang hubungan antara *reward system*
Dengan kepuasan kerja perawat Ruang rawat inap

No.	BAB	Keterangan
	Bab 1 – 6	Perbaiki penulisan
	Bab 3	Tambahkan kata kunci, tabel pencarian jurnal di buat potert
	Bab 4	Tambahkan tabel hasil
	Bab 5	Perbaiki pembahasan
	Daftar pustaka	Tambahkan yang belum dimasukkan dan cara penulisan

Malang, 18 agustus 2020



Rosly Zunaedi., S.Kep.,Ners

LEMBAR REKOMENDASI

Program Studi : Pendidikan Ners
Nama Peserta Ujian : Anastasius Renda
NIM : 1608.14201.465
Judul Skripsi : Studi *literatur* tentang hubungan antara *reward system*
Dengan kepuasan kerja perawat Ruang rawat inap

No.	BAB	Keterangan
	Bab 1 sampai lampiran	Rapikan penulisan
	Abstrak	Gunakan kalimat efisien dan efektif
	Bab 3	Kata kunci disertakan
	Bab 4	Ditambahkan sesuai hasil literatur

Malang, 18 agustus 2020



Frengki Apriyanto., S.Kep.,Ners., M.Kep

LEMBAR REKOMENDASI

Program Studi : Pendidikan Ners
Nama Peserta Ujian : Anastasius Renda
NIM : 1608.14201.465
Judul Skripsi : Studi *literatur* tentang hubungan antara *reward system*
Dengan kepuasan kerja perawat Ruang rawat inap

No.	BAB	Keterangan
1.	Bab 1 dan 2	Penulisan diperbaiki Permasalahan penelitian/literatur review
2.	Bab 5	Kesenjangan antara hasil penelitian dengan teori Hasil penelitian Teori Opini

Malang, 18 agustus 2020


Frangki Apriyanto., S.Kep.,Ners., M.Kep

CURRICULUM VITAE



Anastasius Renda

Limbara Deta, 7 september 1996

Motto

Masa yang panjang dalam hidup adalah pengharapan, maka berusahalah

Riwayat Pendidikan:

SDK Kiku Boko Lulus Tahun 2009

SMP Negeri 3 Wewewa Timur Lulus Tahun 2012

SMA Negeri 1 Wewewa Utara Lulus Tahun 2015

S1 Pendidikan Ners STIKES Widyagama Husada Malang