

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis akan menguraikan teori dan konsep *reward system* intrinsik dan ekstrinsik, kepuasan kerja perawat sebagai dasar penelitian dan menjadi bahan rujukan saat melakukan pembahasan terkait. Menjelaskan apa yang akan ditulis

2.1. Reward System

2.1.1. Pengertian *Reward System*

Penghargaan atau *Reward* dalam organisasi bertujuan untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia, karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya sebagai timbal balik dari jasa karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja pemberian *reward* misalnya upah, gaji, bonus, komisi dan pembagian laba yang biasa disebut *reward (finansial)*. Namun hal yang tak kalah penting adalah *reward (non finansial)* yang merupakan pemuas kebutuhan psikologis karyawan seperti pekerjaan yang menantang, prestasi, pengakuan, otonomi, kesempatan mengembangkan diri, dan pemberian kesempatan dalam proses pengambilan keputusan (Vianasih, 2015 dalam Gustriningsih, 2018)

Reward merupakan salah satu elemen yang dapat dimanfaatkan organisasi untuk memotivasi karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Reward dapat diartikan sebagai upaya balas jasa yang dilakukan karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukannya (Nitisesmito, 2019). Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat (Saragih et al., 2020). *Reward* merupakan penghargaan atau

hadiah yang diberikan atas keberhasilan yang telah dicapai. *Reward* tersebut dapat bersifat financial (pemberian uang, hadiah) dan nonfinansial (ucapan terima kasih, pujian, isi kerja dan lingkungan kerja). *Reward* dalam bentuk finansial saat ini masih menduduki peringkat teratas dibandingkan dengan *nonfinansial*. *Reward* ini sangat penting untuk dilakukan untuk meningkatkan kinerja perawat pelaksana. Penghargaan juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu atau pegawai besarnya penghargaan mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat (Puspitasari et al., 2020).

Reward merupakan balasan jasa yang diberikan instansi pada tenaga kerja, penghargaan atau *reward* tersebut bukan sekedar hak dan kewajiban tetapi yang terpenting adalah daya dorong dan semangat untuk bekerja, Penghargaan adalah tingkat penampilan yang diwujudkan melalui usaha tertentu, diyakini bahwa individu akan termotivasi oleh harapan yang akan datang, sehingga beberapa orang melakukan pekerjaannya dengan baik ((Wibowo, 2016).

Sistem penghargaan dibuat dengan beberapa tujuan dan juga bahwa sistem penghargaan dibuat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan disiplin kerja dan menurunkan absensi karyawan, meningkatkan loyalitas dan menurunkan kerja karyawan, memberikan ketenangan, keamanan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, memperbaiki kondisi fisik, mental dan sikap karyawan, mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis serta mengefektifkan pengadaan karyawan (Mahendra & Subudi, 2019).

2.1.2. Pembagian Reward

Segala bentuk reward yang diterima karyawan bertujuan untuk menghargai dan memotivasi mereka agar dapat berkinerja dengan lebih baik lagi karena pada dasarnya pemberian reward memang memiliki tujuan yang positif. Reward yang diterima karyawan dari balas jasa atas pekerjaan yang dilakukannya tentunya memiliki tujuan dan maksud tertentu dari perusahaan. Tujuan adanya pemberian insentif yaitu memperoleh karyawan dengan kualitas kerja yang baik, mempertahankan karyawan yang berkualitas agar tidak pindah ke tempat lain, menjamin keadilan bagi setiap karyawan, penghargaan terhadap perilaku, mengendalikan biaya operasional, mengikuti peraturan hukum, memfasilitasi pengertian dan meningkatkan efisiensi administrasi (Zainal et al., 2018).

Siagian (2011) dalam Fitria, (2017) menjelaskan bahwasannya reward terbagi sebagai berikut :

1) Reward Finansial

Reward finansial bukan hanya dilihat dari segi materi saja, namun pujian atau pengakuan yang diberikan atasan ataupun *reward* dalam bentuk lain dapat meningkatkan kepuasan kerja, selain itu gaji juga merupakan determinan penting dalam peningkatan kinerja karena merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan yang akan dapat ditukar dengan barang dan jasa. selain upah dan gaji penghargaan finansial juga dapat berupa jaminan sosial seperti program pensiun, asuransi kesehatan dan liburan dan biasanya tidak berdasarkan kinerja namun berdasarkan senioritas atau masa kerja.

2) Promosi

Promosi dalam kesempatan peningkatan pangkat dan jabatan perlu dalam meningkatkan kinerja. Setiap karyawan pasti berkeinginan mendapatkan promosi pekerjaan yang lebih baik. Dengan demikian pihak manajer harus mempertimbangkan pemberian promosi yang adil dan pengembangan program promosi yang baik karena promosi adalah jenjang kenaikan pegawai yang dapat menimbulkan kepuasan secara pribadi dan kebanggaan juga merupakan harapan terhadap perbaikan dalam penghasilan.

3) Pengembangan diri

Pengembangan karir profesional perawat merupakan sistem untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme sesuai dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi. Pengembangan jenjang karir profesional yang sudah dikembangkan oleh berbagai sarana kesehatan masih kurang memperhatikan tuntutan dan kebutuhan profesi, serta belum dikaitkan dengan kompensasi atau sistem penghargaan. Dengan adanya sistem jenjang karir profesional perawat yang diterapkan di setiap sarana kesehatan, diharapkan kinerja perawat semakin meningkat, sehingga mutu pelayanan kesehatan juga meningkat.

4) Insentif

Insentif adalah bentuk imbalan atau balasjasa yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada pegawai dalam bentuk materi (material insentif) maupun dalam bentuk kepuasan rohani (non material insentif). Insentif merupakan bentuk lain dan imbalan langsung diluar gaji

yang merupakan imbalan tetap, biasanya sistem ini diutamakan sebagai strategi untuk meningkatkan produktifitas pegawai. Insentif atau bonus merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai. Pemberian insentif merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas kerja perawat dan juga untuk memenuhi kebutuhan perawat.

5) Hubungan Interpersonal

Hubungan interpersonal antara pegawai dan penyeliannya sangat penting, oleh karena itu manajer dapat menciptakan suasana yang menunjukkan penghargaan yang positif terhadap pegawai, mendorong komunikasi yang terbuka, mengakui prestasi dan mendorong pertumbuhan dan produktivitas yang dapat menghasilkan kepuasan

Menurut Nitisesmito (2019) reward dapat dibagi sebagai berikut :

1) *Ektrinsk reward* yang mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan manfaat lainnya mencakup (Buchbinder, 2014) :

(1) Uang dalam bentuk gaji, bonus, pilihan barang, dan lain-lain.

(2) Maslahah (tunjangan) bentuknya juga beragam, mencakup asuransi kesehatan, liburan, cuti sakit, dana pensiun, dan lain-lain maslahah sering ditawarkan dalam bentuk sistem maslahah karyawan yang memberikan fleksibilitas pada karyawan dalam menentukan pilihan dan dalam mengolah paket maslahah mereka sendiri.

a. Jadwal kerja yang fleksibel

b. Tanggung jawab dan tugas kerja

c. Promosi

- d. Perubahan status, dapat berupa perubahan pekerjaan atau jabatan dan tanggung jawab baru.
- e. Penyediaan karyawan lain
- f. Pujian dan umpan balik
- g. Atasan yang baik
- h. Pimpinan yang hebat
- i. Orang inspiratif laina

(3) Budaya organisasi yang membina

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

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

mengurangi porsi tugas yang lebih bermakna.

- (3) Kompetensi, disini karyawan didorong untuk mengembangkan keterampilan yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan sesuai atau melebihi standar, sebaliknya yang melebihi standar.
- (4) Pilihan, ketika karyawan didorong untuk berpartisipasi dalam organisasi dalam dengan berbagai cara, misalnya dengan mengutarakan pandangan dan pendapat mereka, ikut serta dalam pembuatan keputusan dan menemukan cara lain untuk memfasilitasi pendekatan partisipatif dalam penyelesaian masalah, penetapan tujuan dan sebagainya.
- (5) Kemajuan, ketika manajer mencari cara agar karyawan dapat bertanggung gugat, memfasilitasi kemampuan mereka agar dapat menyelesaikan tugas sebelum waktunya dan merayakan apabila kemajuan memang mencapai saat menyelesaikan momentum penting dalam suatu proyek.

2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Reward

Menurut Noer et al., (2021) Konsep pemberian reward yang layak serta adil bagi karyawan perusahaan, akan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan serta dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan. Pertimbangan pemberian *reward* kepada karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor pada organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya *reward*, antara lain sebagai berikut :

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan

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

2) Kemampuan dan kesediaan organisasi

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

3) Produktivitas kerja karyawan

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

4) Pemerintah dengan undang-undang dan keppres

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

5) Biaya hidup

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

6) Posisi jabatan karyawan

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

7) Pendidikan dan pengalaman kerja

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

8) Kondisi perekonomian nasional

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

9) Jenis dan sifat pekerjaan

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

2.1.4. Instrumen untuk mengukur *reward system*

Fitria & Sawitri, (2020) membuat instrument yang berkaitan dengan *sistem reward* yang terdiri dari 25 (Dua Lima) pertanyaan. *Reward* diukur menggunakan skala liker dengan jawaban, yaitu: 1 = sangat tidak setuju, apabila pernyataan tersebut sama sekali tidak sesuai dengan pendapat atau kondisi yang dialami; 2 = tidak setuju, apabila pernyataan tersebut sama sekali tidak sesuai dengan pendapat atau kondisi yang dialami; 3 = setuju apabila pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat atau kondisi yang dialami; 4 = sangat setuju, apabila pernyataan tersebut sangat sesuai dengan pendapat atau kondisi yang dialami. Kemudian diklasifikasian sebagai berikut :

- 1) Baik jika skor 75-100%
- 2) Cukup jika skor 56-75%
- 3) Dan Kurang jika skor < 56%.

2.2. Kepuasan Kerja

2.2.1. Pengertian

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Setia et al., 2020). Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para pekerja terhadap kondisi dan situasi kerja termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis (Purba et al., 2020).

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau keadaan emosi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga secara umum akan mencerminkan tingkat kepuasan terhadap apa yang dilakukan. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu respon yang menggambarkan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah kombinasi dari kepuasan kognitif dan afektif individu dalam perusahaan. Kepuasan afektif didapatkan dari seluruh penilaian emosional yang positif dari pekerjaan karyawan. Kepuasan afektif ini difokuskan pada suasana hati mereka saat bekerja. Perasaan positif atau suasana hati yang positif mengindikasikan kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja kognitif adalah kepuasan yang didapatkan dari penilaian logis dan rasional terhadap kondisi dan peluang yang ada (Ahmadiansah, 2020). Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas perannya atau pekerjaannya yang dijalani dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi

pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Kepuasan Kerja adalah Kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja/ pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik (Waluyo, 2019). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2017).

2.2.2. Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2012) dalam Mangkunegara, (2017), Memberikan pendapat tentang penyebab kepuasan kerja yaitu :

- 1) *Need Fulfillment*, yaitu pemenuhan kebutuhan. Dalam hal ini kepuasan kerja ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- 2) *Discrepancies*, yaitu ketidakpuasan. Kepuasan menurut faktor ini merupakan sejauh mana hasil dapat memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya.
- 3) *Value Attainment*, pencapaian nilai. Dalam hal ini menunjukkan bahwa kepuasa merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Nilai yang diharapkan satu orang dengan orang lain pasti berbeda baik kuantitas maupun kualitas dari nilai tersebut.
- 4) *Equity*, keadilan. Berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan

ditempat kerja. Sulitnya adalah menyamakan persepsi tentang kriteria keadilan tersebut.

- 5) *Dispositional/genetik Componens*, Komponen genetik. Kepuasan dalam hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi pribadi dan sifat genetik

2.2.3. Mengukur Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2014) dalam Purba *et al.*, (2020), ada dua model yang disarankan dalam mengukur kepuasan kerja, yaitu : *The Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) dan *Job Descriptive Index* yaitu :

- 1) MSQ (*The Minnesota Satisfaction Questionnaire*) mengukur kepuasan dengan:
 - (1) Kondisi kerja (*Working Conditions*)
 - (2) Kesempatan untuk maju (*Chances of Advancement*)
 - (3) Kebebasan untuk menggunakan pertimbangannya sendiri (*Freedom to us one's own*)
 - (4) Pujian karena telah melakukan pekerjaan dengan baik (*Praise of doing a good job*) perasaan atas pencapaian (*Feelings of Accomplishment*).
- 2) *Job Descriptive Index* mengukur kepuasan kerja dengan :
 - (1) *The work in self*, Pekerjaan itu sendiri, yang mencakup tanggung jawab, kepentingan dan pertumbuhan (*responsibility, interest, and growth*)
 - (2) *Quality of Supervision*, kualitas pengawasan yang mencakup bantuan teknik dan dukungan sosial (*technical help and social support*)

- (3) *Relationship with co-worker*, hubungan dengan rekan sekerja yang mencakup keselarasan sosial dan rasa hormat (*social harmony and respect*)
- (4) *Promotion opportunities*, peluang promosi, termasuk kesempatan untuk kemajuan selanjutnya (*chances fro further advancement*).
- (5) *Pay*, bayaran dalam bentuk kecukupan bayaran dan perasaan keadilan terhadap orang lain (*adequacy of pay, and perceived equity with others*)

2.2.4. Faktor-faktor Penentu Kepuasan Kerja

Menurut Purba et al., (2020) factor-faktor kepuasan kerja yaitu :

1) Kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.

2) Keamanan kerja.

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.

3) Gaji.

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang di perolehnya.

4) Manajemen kerja.

Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

5) Kondisi kerja.

Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyalinan, kantin, dan tempat parkir.

6) Pengawasan (Supervisi).

Bagi Karyawan, Supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

7) Faktor intrinsik dari pekerjaan.

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

8) Komunikasi.

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.

9) Aspek sosial dalam pekerjaan.

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

10) Fasilitas.

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut Munandar, (2016) Faktor-faktor penentu kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1) Ciri-ciri intrinsik pekerjaan

- (1) Keragaman keterampilan yaitu suatu pekerjaan membutuhkan berbagai keterampilan. Hal ini berguna agar karyawan tersebut tidak bosan. Para karyawan akan cenderung menyukai posisi yang mana sesuai dengan keterampilannya.
- (2) Jati diri tugas (*task identity*) yaitu jati diri nilai ini akan memberikan nilai atau kedudukan penting dalam organisasi. Nilai ini merupakan bentuk penghargaan bagi para anggota organisasi, misalnya penentuan jabatan.
- (3) Tugas yang penting yaitu para karyawan akan memiliki rasa kepuasan kerja apabila ia merasa memiliki tugas yang penting dan membuatnya pekerjaan itu menjadi berarti.
- (4) Otonomi yaitu hak yang diberikan kepada karyawan untuk mengungkapkan pendapat dan mengambil suatu keputusan. Otonomi ini diharapkan akan mampu memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan.
- (5) Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan kepuasan kerja, yaitu biasanya berupa evaluasi kerja yang merupakan bentuk perhatian atasan kepada bawahan.

2) Ciri-ciri ekstrinsik pekerjaan

- (1) Gaji penghasilan, yaitu imbalan yang dirasakan adil (*Equitable reward*). Setiap karyawan yang melaksanakan tugasnya akan diberikan

gaji/imbalan. Akan tetapi tidak semua orang menjadikan gaji sebagai tujuan utama dalam bekerja. Banyak orang yang bersedia menerima gaji sedikit ditempat yang mereka sukai. Apabila gaji/upah disesuaikan dengan pekerjaan, tingkat kompetensi yang dimiliki, serta standar gaji/upah yang telah berlaku maka kepuasan kerja akan diperoleh.

- (2) Penyeliaan, pemimpin yang ideal akan mampu menjaga kepuasan kerja para karyawannya. Salah satunya adalah dengan cara melakukan penyeliaan. Penyeliaan (*supervise*) merupakan suatu bantuan yang akan diberikan oleh atasan kepada bawahan yang mengalami kesulitan.
- (3) Rekan-rekan sejawat yang menunjang, tugas dari setiap pekerjaan ini menuntut adanya interaksi diantara sesama rekan sepekerjaan. Selain itu, sebagai karyawan juga dapat menciptakan suasana kerja yang ideal, sehingga dapat terjalin hubungan yang harmonis demi tercapainya tujuan dari pekerjaannya.
- (4) Kondisi kerja yang menunjang, karyawan membutuhkan kondisi kerja yang dapat membantu meningkatkan kepuasannya, seperti kebutuhan fisik yang terpenuhi misalnya ruangan kerja yang nyaman dan menyenangkan.

2.2.5. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Menurut Riggio (2013) dalam Setia et al., (2020) peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- 1) Melakukan perubahan struktur kerja

Dengan melakukan perputaran pekerjaan (*job rotation*), yaitu sebuah sistem

perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*). Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan pemekaran (*job enlargement*), atau perluasan satu pekerjaan sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan. Praktik untuk para pekerja yang menerima tugas-tugas tambahan dan bervariasi dalam usaha untuk membuat mereka merasakan lebih dari sekadar anggota organisasi.

2) Melakukan perubahan struktur pembayaran.

Perubahan sistem pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya (*skill-based pay*), yaitu pembayaran di mana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya daripada posisinya di perusahaan. Pembayaran kedua dilakukan berdasarkan jasanya (*merit pay*), sistem pembayaran di mana pekerja digaji berdasarkan performanya, pencapaian finansial pekerja berdasarkan pada hasil yang dicapai oleh individu itu sendiri. Pembayaran yang ketiga adalah *gainsharing* atau pembayaran berdasarkan pada keberhasilan kelompok (keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok).

3) Pemberian jadwal kerja yang fleksibel

Memberikan kontrol pada para pekerja mengenai pekerjaan sehari-hari mereka yang sangat penting untuk mereka yang bekerja di daerah padat di mana pekerja tidak bisa bekerja tepat waktu atau untuk yang mempunyai tanggung jawab pada anak-anak. *Compressed work week* (pekerjaan mingguan yang dipadatkan), di mana jumlah pekerjaan per harinya dikurangi, sedangkan jumlah jam pekerjaan per hari ditingkatkan. Para pekerja dapat memadatkan

pekerjaannya yang hanya dilakukan dari hari Senin hingga Jumat sehingga mereka dapat memiliki waktu longgar untuk liburan. Cara yang kedua adalah dengan sistem penjadwalan di mana seorang pekerja menjalankan sejumlah jam khusus per minggu (*flextime*), tetapi tetap mempunyai fleksibilitas kapan mulai dan mengakhiri pekerjaannya.

4) Mengadakan program yang mendukung

Perusahaan mengadakan program-program yang dirasakan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, seperti *health center*, *profit sharing*, dan *employee sponsored child care*

2.2.6. Cara Mengungkapkan Ketidakpuasan Kerja

Menurut Robbins (2012) dalam Setia et al., (2020) karyawan dalam menyikapi ketidakpuasan kerja dapat diperhatikan dalam sejumlah cara, yaitu :

1) Keluar (*Exit*)

Merupakan rasa ketidakpuasan karyawan yang diekspresikan melalui sifat perilaku yang mengarah pada meningkatnya instansi untuk mencari sesuatu posisi baru maupun permintaan berhenti. Ini merupakan bentuk ketidakpuasan yang paling ekstrim dari diri karyawan yang bersifat destruktif aktif dimana karyawan yang merasa sudah tidak ada jalan keluar yang baik dalam proses peningkatan kepuasan.

2) Bersuara (*voice*)

Merupakan sikap dan tindakan rasa ketidakpuasan yang diungkapkan lewat usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan atau kondisi yang ada. Hal ini dapat berupa pemberian saran, membahas masalah yang ada dengan

atasan dan lain sebagainya.

3) Setia (*Loyalitas*)

Rasa ketidakpuasan yang bersifat pasif tetap ada optimis (pengharapan) menunggu membaiknya situasi atau kondisi, mencakup berbicara membela instansi (pihak manajemen) untuk melakukan hal yang tepat dalam masalah perbaikan peningkatan kepuasan kerja.

4) Masa bodoh (*Neglect*)

Bentuk ketidakpuasan secara pasif konteruktif yang membiarkan kondisi atau keadaan bertambah buruk, dimana sudah tidak ada lagi pengharapan dalam dirinya untuk memperbaiki yang ada. Hal ini bisa digambarkan dalam bentuk sering terlambat masuk kerja, sering tidak masuk kerja dan hal lainnya yang merugikan perusahaan.

2.2.7. Pengukuran Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan orang lain, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, standar kerja, kondisi kerja yang kurang ideal dan lainnya. Jadi Assesment (penilaian) merupakan hal yang rumit. Ada 2 metode pendekatan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu :

- 1) Angka nilai global tunggal (*single global rating*) Dalam metode angka nilai global tunggal tidak lebih dari meminta individu-individu untuk menjawab satu pertanyaan. Contoh: Bila kita memberikan sebuah pertanyaan “seberapa puas anda dengan pekerjaan anda?” kemudian responden menjawabnya dengan melingkari suatu bilangan antara 1 sampai 4 yang

berapa dan dengan jawaban dari “Sangat Dipuaskan” sampai “Sampai tidak puas.”

- 2) Skor penjumlahan (*summation score*) Dalam metode penjumlahan ini tersusun atas sejumlah fase pekerjaan yang digunakan untuk mengenal unsur-unsur utama dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan mengenal tiap unsur. Contoh : faktor yang biasa digunakan yaitu upah sekarang, kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja.

Menurut Mangkunegara, (2017) pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan sebagai berikut :

- 1) Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Skala Indeks Deskripsi Jabatan Dalam penggunaannya, pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi dan *co-worker*. Setiap pertanyaan yang diajukan harus dijawab oleh pegawai dengan cara menandai jawabannya, tidak atau tidak ada jawaban.
- 2) Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Berdasarkan Ekspresi Wajah Skala ini terdiri dari seri gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat itu.
- 3) Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Kuesioner Minnesota Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat puas, tidak puas, netral,

memuaskan, dan sangat memuaskan. Pegawai diminta memilih satu jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya

2.2.8. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja berperan sangat penting bagi karyawan. Karena indikator kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang diketahui karyawan dari segi apa karyawan merasakan puas atau tidaknya dalam bekerja. Menurut Yuwono dalam Widyanti, (2019) mengidentifikasi indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu sebagai berikut :

1) Upah

Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan mendapatkan imbalan dengan upah yang diterima dan adanya kenaikan gaji yang sesuai dengan kinerjanya.

2) Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapatkan promosi. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

3) Supervisi

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersifat mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan daripada

bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan.

4) *Benefit*

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.

5) *Contingents rewards*

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan uang yang semestinya.

6) *Operating prosedurs*

Aspek yang mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti biokrasi dan beban kerja.

7) *Co-workers*

Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.

8) *Nature of work*

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.

9) Communication

Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang terjalin lancar dalam suatu perusahaan, karyawan menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan.

2.3. Keperawatan

2.3.1. Definisi Perawat

Perawat merupakan suatu profesi yang mempunyai fungsi autonomi yang didefinisikan sebagai fungsi independen profesional keperawatan. Fungsi profesional seorang perawat yaitu membantu mengidentifikasi dan mendeteksi masalah pasien, menentukan rencana keperawatan yang bersifat segera serta melakukan tindakan berupa pemberian asuhan yang tepat dan benar. Dalam undang-undang nomor 36 tahun 2014 tentang kesehatan dijelaskan bahwa tenaga keperawatan adalah bagian dari kelompok tenaga kesehatan. Perawat adalah tenaga kesehatan terbanyak yang menyebar hingga ke pelosok negeri. Potensi kontribusi perawat dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat sangat tinggi, mereka berkontribusi besar dalam system kesehatan nasional, seperti di Puskesmas, rumah sakit dan masyarakat (Kusnanto, 2019).

Keperawatan adalah pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Berdasarkan ilmu dan kiat keperawatan, berbentuk pelayanan bio psiko sosial spiritual yang menyeluruh ditujukan kepada individu, kelompok dan masyarakat, baik sehat maupun sakit yang mencakup seluruh proses kehidupan (Lokakarya Nasional Keperawatan, 1983). Sedangkan

menurut UU Keperawatan no 38 tahun 2014, pengertian keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Pelayanan keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok atau masyarakat, baik sehat maupun sakit yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia sejak fertilisasi sampai akhir hayat. Berbagai sifat pelayanan/asuhan keperawatan baik yang bersifat saling bergantung antara pelayanan/ asuhan profesional (interdependen), maupun pelayanan/ asuhan yang bersifat mandiri (independen) dapat dilaksanakan sesuai dengan hakikat keperawatan sebagai profesi (Utami, 2016).

2.3.2. Fungsi Perawat

Fungsi perawat yang utama adalah membantu pasien atau klien dalam kondisi sakit maupun sehat, untuk meningkatkan derajat kesehatan melalui layanan keperawatan (Nisya, 2013). Dalam menjalankan perannya, perawat akan melaksanakan berbagai fungsi yaitu : Fungsi dependen perawat, fungsi independen perawat dan fungsi interdependen perawat.

1) Fungsi Independen Perawat

Fungsi independen ialah fungsi mandiri dan tidak tergantung pada orang lain, dimana perawat dalam menjalankan tugasnya dilakukan secara sendiri dengan keputusan sendiri dalam melakukan tindakan untuk memenuhi kebutuhan dasar .

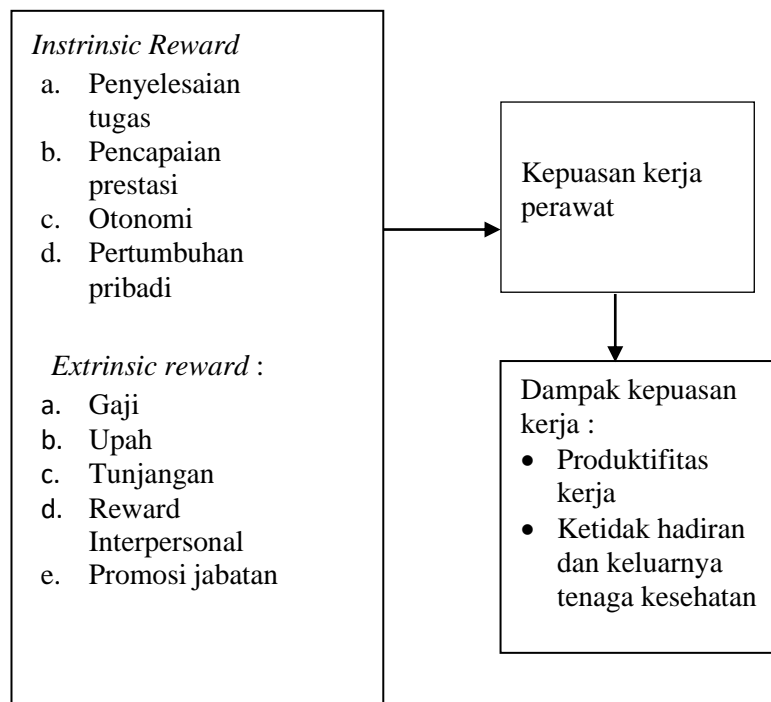
2) Fungsi Independent

Merupakan fungsi mandiri dan tidak tergantung pada orang lain atau tim kesehatan lain. Perawat melaksanakan tugasnya secara mandiri dengan keputusan sendiri dalam melakukan tindakan dalam rangka memenuhi kebutuhan dasar manusia seperti kebutuhan fisiologis (O₂, nutrisi, cairan dan elektrolit, aktivitas, dll)

3) Fungsi Interdependent

Fungsi ini dilakukan dalam kelompok tim yang bersifat saling ketergantungan diantara satu dengan lainnya, baik dalam keperawatan maupun dalam kesehatan umum.

2.4. Kerangka Teori



Gambar 2.1 Hubungan *Reward System* instrinsik dan ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

2.5. Mapping jurnal

Keyword yang digunakan untuk mencari keaslian penelitian ini adalah *reward system, kepuasan kerja perawat*. Menemukan 60 artikel dalam pencarian yang dilakukan, dan hanya 17 artikel yang sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan. Artikel – artikel yang diperoleh didapatkan dari *Scopus, Science Direct, Repository Airlangga University and Jurnal Ners*.

Tabel 2.1 *Theoretical mapping*/riset pendukung tentang Hubungan *rewardsystem* dan kepuasan kerja

No	Penulis/Tahun	Judul	Jurnal	Tujuan	Metode	Hasil
1	Bachtiar et al., (2014)	Analisis kepuasan kerja Perawat di rumah sakit paru Pamekasan	Adi husada nursing journal vol. 2, no.1	mengidentifikasi factor penyebab ketidakpuasan kerja perawat dan menyusun rekomendasi untuk meningkatkan kepuasan kerja di Ruang Rawat Inap Kelas 3 Rumah Sakit Paru Pamekasan	<i>Cross sectional</i>	Responden menyatakan puas terhadap hubungan antar personal, cukup puas terhadap kebijakan dan administrasi perusahaan, supervisi, gaji, kondisi pekerjaan, status kerja serta tidak puas terhadap jaminan pekerjaan. Responden menyatakan puas terhadap pekerjaan, cukup puas terhadap kemajuan, pencapaian prestasi, tanggung jawab dan kemampuan untuk berkembang serta tidak puas terhadap pengakuan. Gaji dan pengakuan merupakan faktor penyebab ketidakpuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap Kelas 3 Rumah Sakit Paru Pamekasan. Oleh karena itu perlu dilakukan perbaikan sistem remunerasi dan meningkatkan kepercayaan terhadap perawat
2	Muti, (2020)	Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di ruang inap rsu tenriawaru kab.bone	Jurnal kesehatan luwu raya Volume 1.7No.1	Mengetahui Faktor-Faktor Yang Berhubungan Tentang Kepuasan Kerja Perawat	metode <i>cross sectional</i>	Menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara variabel pengakuan, gaji dan program kesejahteraan dengan kepuasan kerja perawat di RSU Tenriawaru Kab.Bone

3	Pranata et al., (2017)	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Myria Kota Palembang	<i>Jurnal Akademika Baiturrahim</i>	Mengetahui Faktor-Faktor Yang Berhubungan Tentang Kepuasan Kerja Perawat	<i>cross sectional</i>	Adanya hubungan antara kondisi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat, dengan p value $0,000 < \alpha < 0,05$. Tidak ada hubungan peran manajer dengan kepuasan kerja perawat, dengan p value $0,209 > \alpha > 0,005$.
4	Jasinth & Sooriya, (2016)	The Relationship between Reward System and of the Job Satisfaction: An Empirical Study among Nurses in Jaffna Teaching Hospital	5th Annual International Research Conference-2016 Faculty of Management and Commerce-SEUSL	Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menemukan sejauh mana pahala, ada di antara karyawan di Rumah Sakit Pendidikan Jaffna	<i>cross sectional</i>	Hasil penelitian menunjukkan Menurut analisis korelasi, ada hubungan positif yang rendah antara intrinsic penghargaan dan kepuasan kerja staf rumah sakit kabupaten. Koefisien korelasi untuk di atas adalah 0,332 yang menunjukkan bahwa penghargaan intrinsik seperti rekan kerja korporasi satu sama lain, perawat mencapai target dengan tingkat loyalitas yang cukup, intuisi kerja, kebahagiaan diri dll, yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja. Ini berarti bahwa ketika tingkat penghargaan intrinsik meningkatkan tingkat kepuasan karyawan/staf rumah sakit ini juga meningkat.

5	Horhoruw, (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. M. Haulussy Ambon	Global Health Science, Volume 2	mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat	<i>cross secsional</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja terkait imbalan jasa berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan pengawasan (<i>supervisor</i>) dan manajemen dalam rumah sakit terhadap kinerja perawat, kepuasan dengan rekan kerja juga memberi pengaruh yang signifikan dengan kinerja perawat sedangkan kepuasan dengan kondisi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja. Perawat yang merasa puas dengan imbalan jasa, maka kinerjanya akan 3,468 kali lebih baik dari perawat yang tidak puas dengan imbalan jasa dan pengaruhnya sebesar 12,44%.
6	Ariani et al., (2020)	Analisa Faktor Penentu Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap Rsud Langsa	Jurnal Kesehatan Masyarakat, Vol. 6, No. 1,	Mengetahui factor kepuasan perawat	<i>cross secsional</i>	Penelitian bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Langsa dengan p-value 0,001 ($p < 0,05$), ada hubungan motivasi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Langsa dengan p-value 0,000 ($p < 0,05$), ada hubungan supervisi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Langsa dengan p-value 0,000 ($p < 0,05$) dan ada hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Langsa dengan p-value 0,003 ($p < 0,05$).
7	Rhona Sandra , Desy Sondari 2017	Analisis factor yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja perawat	Medisains: Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Kesehatan, Vol 15 No 3	Mengetahui factor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat	Cross secsional	Hasil penelitian didapatkan 51,6% per memiliki motivasi kerja rendah, 51,6% merasa peran menejer kurang baik. Ter

						peran manejer dengan kepuasan kerja pe 2016 (p=0,000; p=0,000; p=0,001)
8	Barahama et al., (2019)	Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruangan Perawatan Dewasa Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado	e-journal Keperawatan (e-Kp) Volume 7 Nomor 1	mengetahui hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruangan perawatan dewasa RSU GMIM Pancaran Kasih Manado	Cross Sectional	ada hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja dengan nilai p (0,000)
9	Nursalam , Yety Elina, Erna Dwi Wahyuni 2010	Analisis Kepuasan Kerja Perawat Berdasarkan Iklim Organisasi	Jurnal Ners Vol. 5 No. 2	Mengetahui hubungan kepuasan kerja berdasarkan iklim organisasa	Cross Sectional	Hasil uji statistik menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki $p = 0,003$ yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat di IRNA Bedah RSUD Kabupaten Sampang, dengan $r^2 = 0,799$ (dalam kisaran 0,60–0,799). Artinya kedua variabel tersebut memiliki korelasi positif yang kuat.
10	Maryanto, Tri Ismu Pujiyanto, Singgih &Setyono 2013	Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang Dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit swasta di Demak	Jurnal Manageme n Keperawat an	Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat	analitik korelasional dengan desain cross sectional	Hasil penelitian adalah menunjukkan ada hubungan yang signifikan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat dengan p – value 0,005.
11	Juliati, (2018)	Hubungan Reward Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura	Jurnal Keperawatan Priority, Vol 1, No. 1	Mengetahui hubungan Reward dengan kinerja perawat	cross sectional	Reward diberikan Sebanyak 18 responden (60,0%) dan minoritas sebanyak 12 responden (40,0%). Kinerja baik Sebanyak 17 responden (56,7%) dan minoritas sebanyak 13 responden (43,3%). Ada hubungan yang signifikan antara

						Reward dengan Kinerja Perawat.
12	Insyaniar et al., (2018)	Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas Dan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar	Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis Volume 12 Nomor 5	Untuk menganalisis pengaruh reward, insentif, pembagian tugas, dan supervisi terhadap kepuasan kerja perawat	<i>cross sectional study</i>	Hasil uji regresi logistic menunjukkan bahwa insentif paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat diruang Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar Tahun 2018. Kesimpulan: Terdapat pengaruh yang signifikan antara reward, insentif dan pembagian tugas terhadap kepuasan kerja perawat, dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara supervise terhadap kepuasan kerja perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.
13	Tri Sumarni & Yuris Tri Naili 2018	Hubungan <i>Reward</i> Dengan Perilaku <i>Caring</i> Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsud Ajibarang	Viva Medika VOLUME 10/NOMO R 18	Mengetahui Hubungan Reward Dengan Perilaku Perawat Rawat Inap Di Rsud Ajibarang	Pendekatan kuantitatif <i>cross-sectional</i>	Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mempersepsikan baik penghargaan (73,2%) dan perilaku kepedulian yang baik (58,5%). Analisis bivariat menunjukkan tidak ada hubungan antara reward dengan perilaku caring perawat ($p = 0.303$).
14	Sri Rahayu , Enita Dewi	Hubungan Antara <i>System Reward</i> Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Rsud Sragen	Berita Ilmu Keperawatan an ISSN 1979-2697, Vol. 2 No. 2	Untuk mengetahui hubungan antara sistem penghargaan dengan kinerja perawat dalam melaksanakan keperawatan perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sragen	<i>cross sectional</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reward finansial tidak berpengaruh kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Kesimpulan: Tidak ada hubungan antara reward sistem dengan kinerja perawat dalam

						melaksanakan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Sragen
15	Fitria & Sawitri, (2020)	Pengaruh <i>Reward</i> , Insentif, Pembagian Tugas Dan Pengembangan Karier Pada Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta	Jurnal Manajemen dan Bisnis	menganalisis pengaruh reward, insentif, pembagian tugas dan pengembangan karier pada kepuasan kerja perawat	penelitian <i>ex-post facto</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja perawat, insentif berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja perawat, pembagian tugas berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja perawat, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja perawat, dan reward, insentif, pembagian tugas dan pengembangan karir berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja perawat di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta
16	Farah L 2014	Reward management and job satisfaction among frontline employees in hotel industry in malaysia	Procedia - Social and Behavioral Sciences	Reward management and job satisfaction among frontline employees in hotel industry in malaysia	<i>Descriptive analysis</i>	1. Penghargaan secara positif dan secara signifikan terhadap kepuasan 2. Hasil regresi menunjukan bahwa imbalan financial mempunyai dampak kuat terhadap kepuasan kerja disbanding imbalan non finansial
17	Azman Ismail, et al., 2017	Effect of Management of Performance Reward Systems on Subordinates' Satisfaction with Job in Malaysian Fire and Rescue Department		Effect of Management of Performance Reward Systems on Subordinates' Satisfaction with Job in Malaysian Fire and Rescue Department	<i>Croos sectional</i>	1. Penerapan penyampaian informasi penilaian kinerja dalam manangani system penghargaan telak meningkatkan kepuasan kerja instrinsik bawahan 2. Penerapan system penghargaan

						kinerja tidak meningkatkan kepuasan instrinsik bawahan 3. Penyampaian informasi adengan keterlibatan penilaian kinerja dalam menangani system penghargaan kinerja juga meningkatkan kepuasan extrinsic bawahanya.
18	Reni, Ises 2012)	Hubungan system penghargaan dengan kepuasan kerja Perawat pelaksana di unit rawat inap rsi Ibnu sina yarsi Bukittinggi		Untuk mengetahui Hubungan system penghargaan dengan kepuasan kerja Perawat pelaksana di unit rawat inap rsi Ibnu sina yarsi Bukittinggi	Deskriptif korelasi	Analisi bivariat menemukan adanya Hubungan antara system penghargaan dengan kepuasan kerja perawat
19	Augustine O. Nzelum (dkk) (2019)	Reward System Variables and Job Satisfaction of Librarians in Academic Libraries in Imo State, Nigeria	World journal of library and information science	Mengetahui hubungan reward system dengan kepuasan kerja	Deskriptif korelasi	Ketika tingkat kompensasi meningkat atau meningkat secara positif, tingkat kepuasan pustakawan meningkat secara proporsional. Ketika tingkat tunjangan kesejahteraan meningkat, tingkat kepuasan dan komitmen kerja meningkat. Tingkat gaji meningkat dalam proporsi langsung, tingkat kepuasan meningkat. Kompensasi harus diberikan kepada pekerja baik dalam bentuk langsung maupun tidak langsung, mengintegrasikan keduanya ke dalam satu paket yang akan mendorong tercapainya tujuan organisasi.
20	Ajenthiny (2020)	Reward and job satisfaction among the nurses in the Jaffna teaching hospital Faculty of Management and Finance, University of	Research Conference on Business Studies	Mengetahui hubungan penghargaan dengan kepuasan kerja	Analisis korelasi	Ada korelasi positif sedang antara Penghargaan dan kepuasan ekstrinsik. Menurut analisis korelasi, 0,889 adalah hubungan antara Pengakuan Kerja dengan Kepuasan

		Colombo, Sri Lanka				Kerja; di sini, ada hubungan yang sangat positif
21	Misiati M. (2017)	Effect of Employee Reward System on Job Satisfaction among Non-Core Staff in Catholic Sponsored Secondary Schools in Bungoma Diocese, Kenya	<i>International Journal of Multidisciplinary and Current Research</i>	Pengaruh Sistem Penghargaan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja	<i>Deskriptif korelasi</i>	Ada korelasi positif dan signifikan yang lebih tinggi antara penghargaan intrinsik dan kepuasan kerja dibandingkan dengan tunjangan dan penghargaan ekstrinsik. Ada korelasi positif sedang dan signifikan antara tunjangan tambahan dan kepuasan kerja staf non-inti