

TESIS

**HUBUNGAN *REWARD SYSTEM* INTRINSIK DAN EKSTRINSIK
TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT
DI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK
FERINA SURABAYA**



**TRI ERNAWATI
201906004**

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KEPERAWATAN
BINA SEHAT PPNI MOJOKERTO
2021**

TESIS

**HUBUNGAN *REWARD SYSTEM* INTRINSIK DAN EKSTRINSIK
TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT
DI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK
FERINA SURABAYA**



**TRI ERNAWATI
201906004**

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KEPERAWATAN
BINA SEHAT PPNI MOJOKERTO
2021**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah penelitian dan karya saya sendiri, semua sumber baik yang dikutip dan dirujuk telah saya nyatakan dengan benar

Nama : **Tri Ernawati**

NIM : 201906004

Tanda tangan :

Tanggal : November 2021

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH TESIS
HUBUNGAN *REWARD SYSTEM* INTRINSIK DAN EKSTRINSIK
TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT
DI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK
FERINA SURABAYA

TRI ERNAWATI
NIM : 201906004

Pembimbing I : Dr. Tri Ratnaningsih, S.Kep.Ns.,M.Kes.____ (.....)

Pembimbing II: Ana Zakiyah ,M.Kep. (.....)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Magister Keperawatan
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina Sehat PPNI

Dr. Noer Saudah, S.Kep.Ns.,M.Kes.
NIK : 162 601 010

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN *REWARD SYSTEM* INTRINSIK DAN EKSTRINSIK
TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT
DI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK
FERINA SURABAYA**

Tri Ernawati
NIM : 201906004

TELAH DINYATAKAN LULUS

Pada Tanggal
Mojokerto, November 2021

Oleh Tim Penguji

Ketua Penguji : Prof.Dr.Abdul Muhith, S.Kep,Ns,M.Tr.Kep. (.....)

Penguji I : Dr. Tri Ratnaningsih, S.Kep.Ns.,M.Kes. (.....)

Penguji II : Ana Zakiyah, M.Kep. (.....)

Penguji III : H. Hartadi,S.Kep.,M.M.Kes. (.....)

Mengetahui,
Ketua Program Studi Magister Keperawatan
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina Sehat PPNI

Dr. Noer Saudah, S.Kep.Ns.,M.Kes.
NIK : 162 601 010

MOTTO

*“Always be yourself no matter what they say and never be anyone else even if
they look better than you”*

PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya yang telah
membesarkan serta mendidik saya samai seperti ini.

Terima kasih atas kasih sayang dan motivasi yang diberikan kepada saya

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah Yang Maha Kuasa atas limpahan rahmat dengan anugerah yang besar ini sehingga dapat menyelesaikan Tesis dengan judul **“HUBUNGAN *REWARD SYSTEM* INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK FERINA SURABAYA”** dapat terselesaikan. Tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Keperawatan (M.Kep) di STIKES Bina Sehat PPNI Mojokerto.

Dalam penyusunan Tesis ini, kami banyak memperoleh bantuan dan masukan dari berbagai pihak. Bersama ini perkenankanlah kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. dr Sutijati., M.Kes Direktur Rumah Sakit Ibu dan Anak Ferina yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
2. Dr. M. Sajidin, S.Kp,M.Kes selaku Ketua STIKES Bina Sehat PPNI Mojokerto yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk mengikuti pendidikan di Program Studi Magister Keperawatan di STIKES Bina Sehat PPNI Mojokerto
3. Dr. Noer Saudah, S.Kep.Ns.,M.Kes selaku Kaprodi Magister Keperawatan STIKES Bina Sehat PPNI Mojokertoyang memfasilitasipembelajaran dan penelitian.
4. Dr. Tri Ratnaningsih, S.Kep.Ns.,M.Kes, selaku pembimbing 1 yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dengan sabar, memberikan

masukan, serta arahan dan dukungan dalam penyelesaian proposal tesis ini.

5. Ana Zakiyah ,M.Kep, selaku pembimbing 2 yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dengan sabar, memberikan masukan, serta arahan dan dukungan dalam penyelesaian proposal ini.
6. Responden yang telah berperan dalam studi pendahuluan
7. Teman-teman Prodi Magister Keperawatan angkatan 2019 dan semua pihak yang telah membantu selama penyusunan proposal ini.

Akhirnya penulis menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari kata sempurna. Karenanya penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun yang diharapkan akan menyempurnakan Tesis ini demi berlanjutnya penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis.

Mojokerto, November 2021

Penulis,

ABSTRACT

Implementation of rewards was still considered low at RSIA Ferina Surabaya with data in the last three months that there were eight employees who left on the grounds of looking for a better job because the reward system their received was not commensurate with the workload. The purpose of this studied was to determine the relationship between intrinsic and extrinsic reward systems with nurse job satisfaction at Ferina Mother and Child Hospital, Surabaya. The research design uses correlation analytic with cross-sectional approach. The population are all nurses at Ferina Hospital Surabaya. Samples taken with total sampling technique of 42 respondents. Data collected with questionnaire instrument and processed by bivariate analysis. Based on the results of Spearman Rho test for intrinsic and extrinsic rewards, the value is the same, are 0.000 and $\alpha = 0.05$. so $\rho = 0.000 < \alpha = 0.05$, H1 is accepted, which means that there is a relationship between intrinsic and extrinsic rewards and job satisfaction at the Ferina Mother and Child Hospital in Surabaya. The value of the intrinsic reward correlation coefficient = 0.603 and the value of the extrinsic reward correlation coefficient = 0.585. The largest of beta coefficient values are extrinsic reward variable is 0.359 so it's means that the most dominant variable in influencing job satisfaction are extrinsic reward. more satisfied at work. Rewards influence nurses in acting on services so as to create job satisfaction and good performance.

Key Words : Nurse, rewards, satisfaction

ABSTRAK

Pelaksanaan reward dinilai masih rendah di RSIA Ferina Surabaya dengan data dalam tiga bulan terakhir bahwa ada delapan karyawan yang keluar dengan alasan mencari kerja yang lebih baik karena system penghargaan yang mereka terima tidak sebanding dengan beban kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Hubungan System *Reward* intrinsik dan ekstrinsik Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit ibu dan Anak Ferina Surabaya. Desain penelitian menggunakan analitik korelasi dengan pendekatan crossectional. Populasi penelitian yaitu seluruh perawat di RSIA Ferina Surabaya. Sampel diambil dengan teknik total sampling sebanyak 42 responden. Data dikumpulkan dengan instrument kuesioner dan diolah dengan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil uji spearman rho untuk reward intrinsic dan reward ekstrinsik di dapatkan nilai ρ yang sama yaitu 0,000 dan $\alpha = 0,05$. Nilai koefisien korelasi reward intrinsic = 0,603 dan nilai koefisien korelasi ekstrinsik reward = 0,585. Berdasarkan $\rho = 0,000 < \alpha = 0,05$ maka H1 diterima berarti ada hubungan antara reward intrinsic dan reward extrinsic dengan kepuasan kerja di RS ibu dan anak ferina Surabaya. Berdasarkan nilai koefisien beta dari kedua variable independen yang paling besar adalah variable reward extrinsic yaitu 0,359 sehingga dapat dikatakan factor atau variable yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pada penelitian ini adalah reward extrinsic. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik reward perawat yang didapat maka semakin puas dalam bekerja. *Reward* mempengaruhi perawat dalam bertindak terhadap pelayanan sehingga tercipta kepuasan kerja serta kinerja yang baik.

Kata Kunci : Kepuasan, perawat, reward

SUMMARY

One of the motivators that managers can use to create motivation and increase productivity, but which is often neglected or underutilized is reward (Fitria & Sawitri, 2020). However, the implementation of rewards is still considered low at RSIA Ferina Surabaya with data in the last three months that there were eight employees who left on the grounds of looking for a better job because the reward system they received was not commensurate with the workload, this is the company's homework. One of the best ways to increase employee satisfaction capacity is to link the reward system with employee development. If the reward program is perceived as fair and competitive by employees, it will be easier for the company to attract potential employees, retain them and motivate employees to further improve their performance, so that productivity increases and the company is able to produce products at competitive prices. In the end, the company not only excels in the competition, but is also able to maintain its viability, and is even able to increase profitability and develop its business. Awards or rewards in organizations aim to attract and retain human resources, because organizations need them to achieve their goals in return for employee services to improve work performance and provide rewards such as wages, salaries, bonuses, commissions and profit sharing, which are commonly called rewards. financial). However, what is no less important is the reward (non-financial) which satisfies the psychological needs of employees such as challenging work, achievement, recognition, autonomy, opportunities for self-development, and providing opportunities in the decision-making process (Vianasih, 2015 in (Gustringasih, 2018) In addition, the organization can also design a reward system by determining the goals of the group or organization to be achieved and the behavior or performance that can attract these rewards. The reward system plays an important role for organizations in terms of attracting and retaining qualified employees to achieve better performance. The rewards that employees receive will make them feel valued by the organization and feel that the organization is seriously involved in their career development.

The research design uses correlation analytic with a cross-sectional approach. The research population is all nurses at RSIA Ferina Surabaya. Samples were taken with a total sampling technique of 40 respondents. Data were collected using a questionnaire instrument and processed by multivariate multiple linear regression analysis. The value of R Square (R^2) is 0.419 or 41.9% which indicates the contribution of the variables (intrinsic rewards and extrinsic rewards) while the remaining 58.1% is influenced by other factors not included in this research model. Multiple correlation coefficients are used to measure the close relationship between the independent and dependent variables. The multiple correlation coefficient is indicated by a value (R) of 0.648 or 64.8% which indicates that the independent variables (intrinsic rewards and extrinsic rewards) on satisfaction have a fairly strong or close relationship. Meanwhile, to see the dominant factor as described in Table 5.10 through the beta coefficient values of the two independent variables, the data obtained the largest beta coefficient is the extrinsic

reward variable, which is 0.359 so it can be said that the most dominant factor or variable in influencing job satisfaction in this study is the model. extrinsic rewards.

Based on the theory of rewards or rewards according to Kopelman in Nursalam (2020) that the organizational determinants, namely leadership and the reward system, affect the performance of an organization individuals or organizations through motivation, while other organizational determinants, namely education, affect individual or organizational performance organization through the variables of knowledge, skills, or abilities. According to the organizational characteristics that the system. The reward system is an award or statement that explains the hospital's long-term wishes to develop and implement reward policies, practices and processes that support the achievement of goals and meet needs. The award is defined as a stimulus for improving the performance of nurses in providing nursing care.

Based on the results of the study showed that extrinsic reward is the dominant factor that affects the job satisfaction of nurses. This extrinsic reward can be in the form of awards from the hospital, promotions, salaries and benefits or also career paths. This shows that the better the nurse's reward, the better the nurse's performance in her work. Rewards influence nurses in acting on services so as to create good performance. Performance will be good if it is supported by good rewards. With a good reward, but if the motivation of the nurse is lacking, it will reduce the performance of the nurse. Therefore, in addition to being supported by good rewards, performance must also be followed by good motivation. Given the importance of the performance of nurses, there are several things that must be considered by the hospital management so that nurses do not resign from the hospital. Especially the issue of incentives that must be clear to nurses, and must be given every month. The second indirect effect is job satisfaction on nurse performance through nurse job satisfaction. In addition to rewards, it turns out that job satisfaction has an important role in performance. Nurses who get job satisfaction tend to have good performance because job satisfaction is needed for nurses to increase nurses' independence in acting and making decisions in nursing services.

RINGKASAN

Salah satu motivator yang dapat digunakan manajer untuk menciptakan motivasi dan meningkatkan produktivitas, namun sering terabaikan atau kurang dimanfaatkan adalah *reward* (Fitria & Sawitri, 2020). Namun Pelaksanaan *reward* dinilai masih rendah di RSIA Ferina Surabaya dengan data dalam tiga bulan terakhir bahwa ada delapan karyawan yang keluar dengan alasan mencari kerja yang lebih baik karena system penghargaan yang mereka terima tidak sebanding dengan beban kerja, hal ini merupakan pekerjaan rumah perusahaan. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kepuasan karyawan adalah dengan menghubungkan sistem *reward* dengan perkembangan karyawan. Jika program *reward* dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya. 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). Selain itu Organisasi juga dapat merancang *sistem reward* dengan cara menentukan tujuan kelompok atau organisasi yang hendak dicapai serta perilaku atau kinerja yang dapat menarik *reward* tersebut. *Sistem reward* berperan penting bagi organisasi dalam hal menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi. *Reward* yang diterima karyawan akan membuat mereka merasa dihargai oleh organisasi dan merasa bahwa organisasi serius terlibat dalam pengembangan karir mereka.

Desain penelitian menggunakan analitik korelasi dengan pendekatan crosssectional. Populasi penelitian yaitu seluruh perawat di RSIA Ferina Surabaya. Sampel diambil dengan teknik total sampling sebanyak 40 responden. Data dikumpulkan dengan instrument kuesioner dan diolah dengan analisis multivariate regresi linier berganda. Nilai R Square (R^2) sebesar 0,419 atau 41,9% yang menunjukkan kontribusi dari variabel (*reward intrinsic* dan *reward ekstrinsic*) Sedangkan sisanya 58,1% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam model penelitian ini. Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variable independen dan dependen. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan nilai (R) sebesar 0,648 atau 64,8% yang mengindikasikan bahwa variabel independen (*reward intrinsic* dan *reward ekstrinsic*) terhadap kepuasan memiliki hubungan yang cukup kuat atau erat.

Sedangkan untuk melihat factor dominan seperti yang dijelaskan pada Tabel 5.10 melalui nilai koefisien beta dari kedua variable independen didapatkan data koefisien beta yang paling besar adalah variable reward extrinsic yaitu 0,359 sehingga dapat dikatakan factor atau variable yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pada penelitian ini adalah model reward extrinsic.

Berdasarkan teori tentang *reward* atau penghargaan menurut Kopelman dalam Nursalam (2020) 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.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa reward ekstrinsik merupakan factor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Reward ekstrinsik ini dapat berupa penghargaan dari rumah sakit, promosi jabatan, gaji dan tunjangan ataupun juga jenajng karier. Hal ini menunjukkan bahwa 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.

DAFTAR ISI

SAMPUL LUAR	i
SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH TESIS	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRACT	ix
ABSTRAK	x
SUMMARY	xi
RINGKASAN	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR BAGAN	xviii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang.....	1
1.2.Rumusan Masalah.....	6
1.3.Tujuan	6
1.4.Manfaat Penelitian	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1.Reward System	9
2.1.1. Pengertian Reward System	9
2.1.2. Pembagian Reward	11
2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Reward	15
2.1.4. Instrumen untuk mengukur reward system.....	17
2.2.Kepuasan Kerja	18

2.2.1. Definisi Kepuasan Kerja.....	18
2.2.2. Penyebab Kepuasan Kerja	19
2.2.3. Mengukur Kepuasan Kerja	20
2.2.4. Faktor – factor Penentu Kepuasan Kerja	21
2.2.5. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja.....	25
2.2.6. Cara Mengungkapkan Ketidakpuasan Kerja	26
2.2.7. Pengukuran Kepuasan Kerja.....	27
2.2.8. Indikator Kepuasan Kerja	29
2.3.Keperawatan	31
2.3.1. Definisi Perawat	31
2.3.2. Fungsi Perawat	32
2.4.Kerangka Teori	34
2.5.Mapping jurnal	34
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	43
3.1.Kerangka Konseptual.....	43
3.2.Hipotesis Penelitian	44
BAB 4 METODE PENELITIAN.....	45
4.1.Desain Penelitian	45
4.2.Populasi dan Sampel	45
4.2.1. Populasi	45
4.2.2. Sampel	45
4.2.3. Sampling.....	46
4.3.Variabel Penelitian.....	46
4.4.Definisi operasional	46
4.5.Instrumen Penelitian	47
4.6.Metode Pengumpulan Data	47
4.7.Cara Analisis Data	49
4.8.Etika Penelitian.....	52

BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
5.1.Hasil Penelitian.....	55
5.2.Pembahasan	61
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN	73
6.1.Kesimpulan.....	73
6.2.Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
DAFTAR LAMPIRAN.....	78

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Kerangka Teori	34
Bagan 3.1 Kerangka Konseptual	43

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	<i>Theoretical mapping</i> /riset pendukung tentang Hubungan <i>reward</i> system dan kepuasan kerja	35
Tabel 4.2	Definisi Operasiona	46
Tabel 5.1	Distribusi frekuensi Responden berdasarkan data umum di RS Ibu dan Anak Ferina Surabaya Bulan Juli 2021	56
Tabel 5.2	Distribusi frekuensi Responden berdasarkan reward intrinsik di RS Ibu dan Anak Ferina Surabaya Bulan Juli 2021	57
Tabel 5.3	Distribusi frekuensi Responden berdasarkan reward ekstrinsik di RS Ibu dan Anak Ferina Surabaya Bulan Juli 2021	58
Tabel 5.4	Distribusi frekuensi Responden berdasarkan kepuasan kerja di RS Ibu dan Anak Ferina Surabaya Bulan Juli 2021	58
Tabel 5.5	Tabulasi Silang Antara Reward intrinsik dengan kepuasan kerja di RS Ibu dan Anak Ferina Surabaya Bulan Juli 2021	59
Tabel 5.6	Tabulasi Silang Antara Reward ekstrinsik dengan kepuasan kerja di RS Ibu dan Anak Ferina Surabaya Bulan Juli 2021	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Permohonan Menjadi Responden	78
Lampiran 2 Format Persetujuan Responden	79
Lampiran 3 Instrumen Penelitian	80
Lampiran 4 Lembar Tabulasi Data	87
Lampiran 5 Lembar Perhitungan Statistik	104
Lampiran 6 Lembar Persetujuan Etik Penelitian.....	116
Lampiran 7 Lembar Surat Ijin Penelitian RS	117
Lampiran 8 Lembar Dokumentasi Penelitian.....	118