

**HUBUNGAN ANTARA ASPEK PENGHARGAAN  
DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT  
DI RUANG RAWAT INAP  
RSUD MUNTILAN**

**NASKAH PUBLIKASI**



**Disusun Oleh:  
MEI SAPITA TRI ANDINI  
201110201109**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN 'AISYIYAH  
YOGYAKARTA  
2015**

**HUBUNGAN ANTARA ASPEK PENGHARGAAN  
DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT  
DI RUANG RAWAT INAP  
RSUD MUNTILAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan Guna Melengkapi Sebagian Syarat Mencapai Gelar Sarjana  
Keperawatan pada Program Pendidikan Ners-Program Studi Ilmu  
Keperawatan  
di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan ‘Aisyiyah  
Yogyakarta



**Disusun Oleh:  
MEI SAPITA TRI ANDINI  
201110201109**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN ‘AISYIYAH  
YOGYAKARTA  
2015**

**HALAMAN PENGESAHAN**

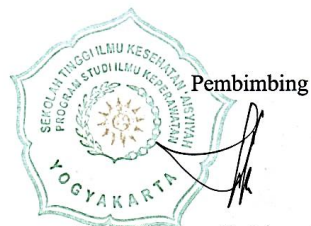
**HUBUNGAN ANTARA ASPEK PENGHARGAAN  
DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT  
DI RUANG RAWAT INAP  
RSUD MUNTILAN**

**RELATIONSHIP BETWEEN ASPECT REWARDS  
AND JOB SATISFACTION AMONG NURSES IN  
INPATIENT UNIT OF RSUD MUNTILAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

**Disusun Oleh:  
MEI SAPITA TRI ANDINI  
201110201112**

Telah Disetujui Oleh Pembimbing  
Pada tanggal:  
11 Agustus 2015



Pembimbing

Tenti Kurniawati, S.kep., Ns., M.kep.

# HUBUNGAN ANTARA ASPEK PENGHARGAAN DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD MUNTILAN

Mei Sapita Tri Andini, Tenti Kurniawati  
Program Studi Ilmu Keperawatan STIKES 'Aisyiah Yogyakarta  
Email: Meisapitatriandini@gmail.com

Abstract: Aspect rewards are important in attracting, motivating and retaining the most qualified nurses, and increase job satisfaction among nurses. Evaluation of the aspect rewards is positively related to nurses job satisfaction. This research analyzed relationship between aspect rewards and job satisfaction among nurses in inpatient unit of RSUD Muntilan. Descriptive correlative research with cross sectional time approach used in this research. Respondent consisted of 36 nurses and were taken by total sampling. Data collected by questionnaire and analyzed by Pearson Product Moment test. Perception of nurses on aspects of the award in the category of moderate or 75,89 and job satisfaction of nurses showed that most nurses are not satisfied or 47,52. Pearson analysis showed that at  $p = 0,05$ ,  $p = 0,000$  values obtained, so  $p < 0,05$ .

Keywords: Aspect reward, Job satisfaction.

Abstrak: Aspek penghargaan penting untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan perawat yang berkualitas, serta meningkatkan kepuasan kerja perawat. Evaluasi atas aspek penghargaan berhubungan positif dengan kepuasan kerja perawat. Penelitian mengidentifikasi hubungan antara aspek penghargaan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muntilan. Metode penelitian deskriptif korelasi dengan pendekatan waktu *cross sectional*. Responden penelitian terdiri dari 36 perawat dan diambil dengan menggunakan teknik *total sampling*. Pengumpulan data menggunakan instrument kuesioner dengan teknik uji korelasi *Pearson Product Moment*. Persepsi perawat terhadap aspek penghargaan dalam kategori sedang atau 75,89 dan kepuasan kerja perawat menunjukkan bahwa sebagian besar perawat menyatakan tidak puas atau 47,52. Analisis *Pearson* menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi  $p = 0,05$  diperoleh nilai  $p = 0,000$  sehingga  $p < 0,05$ .

Kata kunci: Aspek penghargaan, Kepuasan kerja.

## **PENDAHULUAN**

Perawat memiliki peranan penting dan menjadi kunci untuk kualitas pelayanan kesehatan karena profesi perawat memberikan pelayanan langsung kepada pasien selama 24 jam. Menurut Depkes RI, (2006) sebanyak 40% pemberi pelayanan kesehatan di Indonesia adalah tenaga keperawatan. Apabila kualitas pelayanan kesehatan perawat baik maka tingkat kepuasan pasien juga akan meningkat. Heskett dkk (1997 dalam Kaswan, 2012) mengemukakan bahwa pelanggan yang puas di hasilkan dari realisasi tingkat nilai yang tinggi di bandingkan dengan pesaingnya, dan nilai itu sendiri di ciptakan oleh karyawan yang puas, komitmen, loyal, dan produktif. Dengan demikian, untuk mencapai pelayanan kesehatan yang bermutu salah satu yang perlu di perhatikan oleh rumah sakit adalah kinerja sumber daya manusia terkait nilai-nilai yang terkandung di dalamnya seperti kepuasan kerja karyawan.

Ketika karyawan memperoleh kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan berusaha semaksimal mungkin dengan menggunakan segala kemampuan yang di miliknya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Namun bila perawat banyak yang mengalami ketidakpuasan kerja maka akan berdampak pada buruknya pelayanan di rumah sakit. 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 (Mc Gillis & Doran, 2005; Dewi, 2007).

Sheward (2005 dalam Yani, 2007) mengatakan bahwa perawat yang bekerja lembur terus menerus atau bekerja tanpa dukungan yang memadai cenderung untuk tidak masuk kerja dan kondisi kesehatan yang buruk. Hasil penelitian puskesmas terpencil di 10 propinsi, 20 kabupaten dan 60 puskesmas, oleh Depkes. RI dan Universitas Indonesia tahun 2005 menunjukkan bahwa: 69% menyatakan Puskesmas tidak mempunyai sistem penghargaan bagi perawat.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dalam pelaksanaannya penelitian ini menggunakan deskriptif korelasi yaitu penelitian pada hakikatnya merupakan penelitian hubungan antara dua variabel pada situasi atau sekelompok subyek. Hal ini dilakukan untuk melihat hubungan antar gejala satu dengan gejala lain, atau variabel satu dengan variabel lain (Notoatmodjo, 2012).

Metode penelitiannya menggunakan pendekatan waktu *cross sectional* yaitu suatu penelitian yang mengumpulkan variabel bebas dan variabel terikat pada waktu yang bersamaan (Notoatmodjo, 2012). Pada penelitian ini, variabel bebasnya adalah aspek penghargaan dan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja perawat diruang rawat inap RSUD Muntilan dikumpulkan secara bersamaan dan di cari hubungannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat pelaksana yang bekerja diruang rawat inap Flamboyan, Seruni dan Menur RSUD Muntilan sebanyak 39 perawat. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana yang bekerja diruang rawat inap Flamboyan, Seruni dan Menur yang masing-masing ruangan terdiri dari 16 perawat di ruang Flamboyan, 14

perawat di ruang Seruni dan 9 orang perawat di ruang Menur, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 perawat karena di kurangi 3 orang kepala ruang yang tidak di ikutsertakan menjadi sampel dalam penelitian.

## HASIL PENELITIAN

### Profil RSUD Muntilan

RSUD Muntilan Kabupaten Magelang terletak pada jalan raya Yogyakarta dan Magelang, tepatnya Jl. Kartini No. 13 di wilayah Kecamatan Muntilan atau sekitar 100 meter dari jalan raya. Terdapat 21 wilayah kecamatan di kabupaten Magelang. Letak RSUD Muntilan berada di tengah-tengah wilayah Kecamatan Muntilan. RSUD Muntilan Kabupaten Magelang terletak pada jalan raya Yogyakarta dan Magelang, tepatnya Jl. Kartini No. 13 di wilayah Kecamatan Muntilan atau sekitar 100 meter dari jalan raya. Terdapat 21 wilayah kecamatan di kabupaten Magelang. Letak RSUD Muntilan berada di tengah-tengah wilayah Kecamatan Muntilan.

### Karakteristik Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Penelitian

No	Karakteristik Responden	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Usia ≤ 30 tahun	19	52,8
	> 30 tahun	17	47,2
2	Jenis kelamin Perempuan	33	91,7
	Laki-laki	3	8,3
3	Pendidikan D3	32	88,9
	S1	4	11,1
Jumlah		36	100

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa ditinjau dari usianya sebagian besar atau 52,8% responden pada penelitian ini berusia kurang dari atau sama dengan 30 tahun. Ditinjau dari jenis kelaminnya, 91,7% responden pada penelitian ini berjenis kelamin perempuan. Sementara itu ditinjau dari tingkat pendidikan, 88,9% responden pada penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan D3.

### Aspek Penghargaan di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan

Tabel 4.2 Persepsi Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan Terhadap Aspek Penghargaan

Mean	SD	Min	Max
75,89	4,54	68	84

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata persepsi responden perawat terhadap aspek penghargaan adalah sebesar 75,89. Adapun nilai minimal yang diperoleh adalah sebesar 68 dengan nilai maksimal sebesar 84. Sementara itu berdasarkan aspek-aspek penghargaan, persepsi responden perawat terhadap aspek penghargaan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.3 Persentase Jawaban Kuesioner Aspek Penghargaan di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan

		Persentase (%)			
A	Aspek Finansial	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Gaji	1,76	54,11	39,41	4,71
2	Tunjangan	2,22	32,22	53,33	12,22
3	Insentif	4,17	50,35	40,97	4,51
		Persentase (%)			
B	Aspek Non Finansial	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Promosi	0,93	48,15	49,07	1,85
2	Pengakuan	6,25	76,39	16,67	0,69
3	Tugas yang menantang	1,39	75,69	22,92	0

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa pada aspek finansial, pernyataan setuju dan sangat setuju tertinggi ada pada aspek gaji 55,87%, disusul dengan aspek insentif 54,52%, dan yang terakhir adalah aspek tunjangan 34,44%. Sedangkan dilihat dari sisi pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju, nilai tertinggi ada pada aspek tunjangan yaitu 65,55%, kemudian aspek insentif 45,48%, dan yang terakhir dari aspek gaji 44,12%.

Pada aspek non finansial, pernyataan sangat setuju dan setuju tertinggi ada pada aspek pengakuan yaitu 82,64%, kemudian tugas yang menantang 77,08%, dan yang terakhir adalah promosi 49,08%. Tetapi jika dilihat dari pernyataan yang tidak setuju dan sangat tidak setuju, nilai tertinggi ada pada aspek promosi 50,92%, kemudian tugas yang menantang 22,92%, dan terakhir dari aspek pengakuan yaitu 17,36%.

#### Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan

Tabel 4.4 Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan

Mean	SD	Min	Max
47,52	9,09	33	64

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata persepsi responden terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 47,52. Adapun nilai minimal yang diperoleh adalah sebesar 33 dengan nilai maksimal sebesar 64. Sementara itu berdasarkan indikator-indikator kepuasan kerja, tingkat kepuasan kerja berdasarkan indikator-indikatornya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.5 Persentase Jawaban Kuesioner Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan

No	Indikator	Persentase (%)				
		Sangat Tidak Puas	Tidak Puas	Puas	Cukup Puas	Sangat Puas
1	Upah	10,65	45,83	25,46	18,05	0
2	Keadaan sosial	0	10,18	38,89	50	0
3	Keadaan psikologi	0	36,81	34,72	27,78	0
4	Keadaan fisik	6,94	38,89	38,19	15,97	0

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa ketidakpuasan kerja tertinggi ada pada indikator upah, diikuti dengan indikator keadaan fisik, keadaan psikologi dan yang terakhir keadaan sosial. Pada indikator upah, sebagian besar atau 45,83% responden menyatakan tidak puas dengan upah yang diterima. Pada indikator keadaan fisik, sebagian besar atau 38,89% responden menyatakan tidak puas. Pada indikator keadaan psikologi, sebagian besar atau 36,81% responden menyatakan tidak puas. Adapun pada indikator keadaan sosial sebagai indikator dengan tingkat ketidakpuasan terendah, sebagian besar atau 10,18% responden menyatakan tidak puas dengan keadaan sosial mereka.

### Hasil Uji Korelasi

Sebelum dilakukan pengujian hasil korelasi terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data untuk menentukan jenis statistik yang akan dipakai dalam teknik pengujian. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan teknik *Shapiro-Wilk* yaitu untuk sampel yang sedikit atau  $< 50$  responden (Dahlan, 2013).

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	N	signifikansi (p)	Keterangan
Sistem penghargaan	36	0,140	distribusi normal
Kepuasan kerja	36	0,157	distribusi normal

Hasil uji normalitas data dengan teknik *Shapiro-Wilk* pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (p) kedua variabel menunjukkan hasil signifikansi di atas 0,05. Nilai signifikansi di atas 0,05 menunjukkan bahwa sebaran data penelitian bersifat normal (Dahlan, 2013). Demikian sehingga teknik uji korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi *Pearson* yang termasuk dalam jenis statistik parametrik yang mensyaratkan adanya normalitas data (Dahlan, 2013).

Tabel 4.7 Hasil Uji Korelasi *Pearson*

Hubungan	N	<i>Pearson</i> (r)	signifikansi (p)	Keterangan
Aspek Penghargaan-Kepuasan Kerja	36	0,660	0,000	ada hubungan



Hasil korelasi *Pearson* pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa hasil uji korelasi menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai uji signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan ada hubungan yang signifikan antara aspek penghargaan dan kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan. Nilai korelasi *pearson* yang besarnya 0,660 dan bersifat positif mengindikasikan bahwa hubungan yang terjadi bersifat positif dan hubungan yang terjadi adalah hubungan kuat karena nilainya di atas 0,5 (Dahlan, 2013). Demikian sehingga dapat di simpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan bersifat positif antara aspek penghargaan dan kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan.

## **PEMBAHASAN**

Hasil analisis butir jawaban menunjukkan bahwa pada aspek finansial, pernyataan setuju dan sangat setuju terbanyak ada pada indikator gaji, kemudian indikator insentif dan terakhir indikator tunjangan. Pada indikator gaji sebagian besar responden menyatakan setuju dengan gaji dan imbalan serta penghargaan yang diberikan untuk para pegawai di dasarkan oleh peraturan RS (item kuesioner 1: 83,4%). Adapun faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pegawai adalah gaji, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan dan kesempatan untuk maju. Jadi apabila gaji yang diterima pegawai dirasakan cukup maka kepuasan kerja pegawai tersebut akan terpenuhi (Mathis dan Jackson, 2011). Hal ini juga didukung dengan hasil riset Herzberg menyarankan bahwa kompensasi (gaji) dan kondisi kerja harus memadai untuk menjaga karyawan agar merasa puas. Kepuasan kerja pada gilirannya akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif (Madura, 2007).

Disamping banyak responden yang merasa puas, sebagian besar responden juga mengungkapkan bahwa gaji yang diterima tidak dapat membuat hidup mereka terjamin (item kuesioner 3: 58,3% responden) dan jumlahnya kurang dari yang sepatasnya mereka terima (item kuesioner 4: 58,3% responden). Ketidaksetujuan responden atas gaji, tunjangan dan insentif dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Suwandono dkk. (2014) yang menyebutkan bahwa secara umum sistem penghargaan finansial di Indonesia memang masih rendah. Menurut Luthans (2006), gaji yang ditetapkan perusahaan merupakan salah satu sumber kepuasan bagi karyawan. Karyawan yang bekerja diperusahaan pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi. Gaji yang diterima setiap bulan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan primer sehari-hari. Karyawan pada umumnya mengharapkan gaji yang ditetapkan secara adil dan memadai untuk mencukupi kebutuhan setiap bulannya, tercukupinya kebutuhan primer tersebut akan berdampak pada rasa puas dalam bekerja.

Aspek penghargaan pada penghargaan finansial mendapatkan persepsi lebih buruk dibandingkan aspek non finansial. Hal ini bisa dilihat dari persentase ketidaksetujuan yang mendominasi aspek gaji, tunjangan dan insentif. Ketidaksetujuan responden atas gaji, tunjangan dan insentif dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Suwandono dkk. (2014) yang menyebutkan bahwa secara umum sistem penghargaan finansial di Indonesia memang masih rendah. Menurut Swansburg (2004), 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.

Adapun pada aspek non finansial, aspek yang perlu mendapatkan perhatian hanya ada pada aspek promosi sebab dominasi ketidaksetujuan lebih dari 50% hanya ditemukan pada aspek promosi. Hasil ini sesuai dengan temuan Suwandono dkk. (2014) dalam risetnya mengkritisi *system of community empowerment* dalam profesi keperawatan di Indonesia karena buruknya sistem promosi atau jenjang karir tenaga keperawatan di Indonesia.

Strategi *subsystem of human resources on health* (HRH) yang dicanangkan pada tahun 2000 sampai 2010 menekankan struktur promosi melalui peningkatan pendidikan, *training*, dan penempatan (Suwandono dkk., 2014). Akan tetapi pada kenyataannya Suwandono dkk. (2014) menemukan bahwa aspek promosi tersebut gagal dilakukan karena surplus tenaga keperawatan menyebabkan manajemen lebih memilih mengambil tenaga keperawatan dengan kualifikasi pendidikan lebih tinggi ketimbang mengirim tenaga kerjanya untuk menempuh studi lanjutan. Selain itu lembaga pendidikan yang terkonsentrasi juga menyebabkan biaya *training* dan biaya melanjutkan studi menjadi lebih mahal bagi institusi medis di daerah terpencil dan daerah kecil seperti Magelang (Suwandono dkk., 2014).

### **Hubungan antara Aspek Penghargaan dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan**

Hasil penelitian menemukan adanya hubungan yang signifikan antara aspek penghargaan dan kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan ( $p = 0,000$ ;  $p < 0,05$ ). Hubungan tersebut bersifat positif dan merupakan hubungan yang kuat ( $r = 0,660$ ). Dengan demikian semakin tinggi aspek penghargaan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan dan berlaku sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hampton dan Hampton (2005) serta Sarwar dan Abugre (2014) yang juga menemukan adanya hubungan signifikan yang positif antara aspek penghargaan dengan kepuasan kerja. Hampton dan Hampton (2005) dalam risetnya mengemukakan bahwa aspek penghargaan memberikan pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja ketimbang kebijakan organisasi, lingkungan sosial dan performa kerja.

Adapun Sarwar dan Abugre (2014) dalam risetnya mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sistem penghargaan. Aspek promosi dan gaji ditemukan mempengaruhi kepuasan kerja secara positif sebesar 43,26%. Unsur insentif dan tunjangan ditemukan mempengaruhi kepuasan kerja secara positif sebesar 42,30%. Adapun aspek pengakuan dan tugas yang menantang hanya mempengaruhi kepuasan kerja secara positif sebesar 29-34%. Hasil penelitian Sarwar dan Abugre (2014) berbeda dengan hasil yang didapatkan oleh peneliti karena dalam penelitian ini persentase promosi (49,08% responden menyatakan setuju dan 50,92% menyatakan tidak setuju dengan sistem promosi), persentase insentif yaitu (54,52% responden menyatakan setuju dan 45,48% menyatakan tidak setuju) dan dari

persentase aspek tunjangan (34,44% responden setuju dan 65,55% menyatakan tidak setuju dengan tunjangan yang didapatkan).

Sarwar dan Abugre (2014) menjelaskan bahwa sistem penghargaan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karena karyawan memiliki kecenderungan untuk membandingkan sistem penghargaan di tempatnya bekerja dengan di tempat lain. Tingginya persepsi karyawan terhadap sistem penghargaan institusinya dibandingkan institusi lain membuat karyawan merasa dihargai dan merasa menjadi bagian dari institusi tersebut atau dengan kata lain membentuk komitmen organisasi. Demikian sehingga karena adanya komitmen organisasi, kepuasan kerja dapat tercapai.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Persepsi perawat terhadap aspek penghargaan di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan dalam kategori sedang atau 75,89.
2. Kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan menunjukkan bahwa sebagian besar perawat menyatakan tidak puas atau 47,52.
3. 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.

### **Saran**

1. Bagi ilmu pengetahuan keperawatan

Hasil penelitian ini sekiranya dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi dan kajian untuk menambah khasanah di bidang ilmu pengetahuan keperawatan, khususnya di bidang manajemen keperawatan terkait dengan aspek penghargaan dan kepuasan kerja.

2. Bagi Pimpinan RSUD Muntian

Pihak rumah sakit disarankan untuk mengkaji kembali aspek penghargaan yang diterapkan pada perawat terutama terkait dengan keadilan sistem promosi, insentif dan tunjangan. Pimpinan juga diharapkan bisa memberikan tunjangan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, memberikan insentif sesuai dengan beban kerja yang telah dilakukan oleh para perawat dan sistem promosi diberlakukan secara adil.

3. Bagi Kepala Ruang

Kepala ruang diharapkan dapat mempercayakan para perawat untuk melakukan tugas yang menantang di karenakan cukup banyak perawat yang menyatakan bahwa pimpinan tidak mempercayakan mereka untuk melakukan tugas yang menantang dan kepala ruang juga diharapkan memberikan pengakuan baik dalam bentuk pujian atau *reward* kepada para perawat yang telah melakukan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik.

4. Bagi Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan  
Perawat diharapkan mengkomunikasikan ketidaksetujuan terkait aspek penghargaan kepada pihak manajemen RSUD Muntilan untuk mendapatkan solusi dan respon guna perbaikan aspek penghargaan kedepannya.
5. Bagi peneliti lanjut  
Hasil penelitian ini agar dapat menjadi sumber informasi dan bahan kajian untuk menambah wawasan dan pengembangan penelitian terkait dengan dengan hubungan aspek penghargaan dan kepuasan kerja Peneliti selanjutnya diharapkan meneliti besarnya pengaruh setiap komponen dari aspek penghargaan terhadap kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, (2003). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit, Edisi Kedua*. UI: Jakarta.
- Anoraga, P. (2006). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Baumann A. (2007). *Positive Practice Environment: Quality Workplaces = Quality patient Care*, Internasional Council of Nursing, [http://www.icn.ch/matters\\_ppe.htm](http://www.icn.ch/matters_ppe.htm), diakses tanggal 18-11-2014.
- Dahlan, M.S. (2013). *Statistik Untuk Kesehatan dan Kedokteran*. Salemba Medika: Jakarta.
- Djati, S. P dan Khusaini, M. (2008). *Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen. Universitas Kristen Petra Surabaya dan Fakultas Ekonomi, Universitas Brawijaya Malang.
- Effendy, Onong Uchjana. (2007). *Ilmu Komunikasi (teori dan Praktek)*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Fitriadi, R. (2005). *Hubungan Antara Insentif dan Persepsi Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Dokter Dan Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Tanjungpinang*. Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Jurusan Ilmu-ilmu Kesehatan.
- Hampton, G.M.; Hampton, D.L. (2005). Relationship of Professionalism, Rewards, Market Orientation and Job Satisfaction among Medical Professional. *Journal of Business Research* 57:1042-1053
- Handoko, T.H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Edisi Kedua). BPFE: Yogyakarta.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu: Yogyakarta.

- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Madura, Jeff. (2007). *Pengantar Bisnis*. Edisi Empat, Terjemahan. Salemba Empat: Jakarta.
- Mangkunegara, A., dan Anwar Prabu. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Penerbit Refika Aditama: Bandung.
- Nicholas, C.; John, G. (2005). *Staff Turnover and Quality of Care in Nursing Homes*. *Medical Care* 43 (6):616-626.
- Notoatmodjo, S. (2005). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. P.T Rineka Cipta: EGC: Jakarta.
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Rahayu, P.I.E. (2010). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Setjonegoro Wonosobo*. Program Studi Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan 'Aisyiyah Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Sarwar, S.; Abugre, J. (2014). The Influence of Rewards and Job Satisfaction on Employees in the Service Industry. *The Academy of Bussiness and Retail Management* 14 (5): 1-11
- Siagian, S. (2005). *Manajemen Personalia*. Bina Aksara: Jakarta.
- Thorpe, K. 2013. Balancing Profesional and Personal Satisfaction of Nurse Manager: Current and Future Perspective in A Changing Health Care System. *Journal of Nurse Manager* 11(5): 321-330
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2009 tentang kesehatan dalam <http://www.sjdih.depkeu.go.id>, diakses tanggal 8 Januari 2015.
- Widiastari, S. (2004). *Analisis Faktor Kepuasan Kerja Perawat Di Bagian Rawat Inap RS Panti Rapih Yogyakarta*. Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Jurusan Ilmu-ilmu Kesehatan.
- Wexley, K.N., dan Yukl G.A. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*, Raja Wali Press: Jakarta.