

# HUBUNGAN PEMBERIAN *REWARD* DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT JIH YOGYAKARTA

Widuri<sup>1</sup>, Maryadi<sup>2</sup>, Yuli Vianasih<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup>Program Studi S1 Ilmu Keperawatan STIKES Guna Bangsa Yogyakarta

<sup>2</sup>Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan Yogyakarta

e-mail: [1widuri@gunabangsa.ac.id](mailto:1widuri@gunabangsa.ac.id)

## Abstract

**Background:** The award is very important to increase the productive activity, it is expected the award given to an individual can improve employee motivation for work valued thus improving the performance of employees and to motivate the work of nurses.

**Objective:** To determine the relationship of reward and motivation of nurses in the inpatient hospital JIH Yogyakarta.

**Method:** Types of non-experimental research design with descriptive analytic and quantitative methods, and using cross sectional approach. Sampling technique used is total sampling (87 nurses). The instruments used were questionnaires about reward and motivation. This research was conducted in inpatient hospital JIH Yogyakarta from January to February 2015.

**Result:** Spearman's test results show that the significance value of 0.447 ( $> 0.05$ ) showed that no significant relationship between the two variables at a very low level of closeness ( $r = 0.083$ ).

**Conclusion:** There was no significant relationship between reward and motivation of nurses in patient wards of hospitals JIH Yogyakarta in 2015.

**Keywords:** Reward, Work motivation of nurse

## LATAR BELAKANG

Kompetisi antar Rumah Sakit pada era global seperti sekarang ini semakin ketat, terlihat dari jumlah pelayanan kesehatan yang semakin banyak berdiri di kota atau di daerah. Bukan hanya Rumah Sakit pemerintah, tetapi banyak berkembang Rumah Sakit swasta, Klinik, Rumah Bersalin dan yang lain. Sehingga menimbulkan persaingan bagi Rumah Sakit untuk mempertahankan, meningkat-

kan kualitas pelayanan dan eksistensinya, terutama bagi Rumah Sakit swasta. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas pelayanan Rumah Sakit dapat ditempuh dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia (SDM), karena SDM merupakan modal dan kekayaan yang penting dari setiap kegiatan manusia.<sup>1</sup>

SDM mempunyai peranan utama dalam setiap kegiatan perusahaan terutama yang bergerak dibidang pemberi jasa pelayanan kesehatan. Salah satu SDM

yang penting dalam pelayanan suatu Rumah Sakit adalah perawat, karena perawat merupakan SDM yang paling dominan diantara SDM yang ada di Rumah Sakit.

Akan tetapi fenomena yang sering terjadi adalah manakala organisasi suatu Rumah Sakit yang sudah baik dapat menjadi rusak, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan. Berbagai macam motivasi perawat untuk keluar dari pekerjaan atau keinginan pindah (*turn over/intensions to leave*) adalah karena berbagai macam sebab diantaranya yaitu mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, balas jasa yang terlalu rendah, kesempatan promosi yang tidak ada, serta perlakuan yang kurang adil. Sehingga dengan adanya fenomena tersebut setiap Rumah Sakit harus selalu bekerja keras bagaimana caranya agar perawat mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja.<sup>2</sup>

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau petunjuk untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.<sup>3</sup>

*Reward* di dalam organisasi bertujuan untuk menarik dan mempertahankan SDM, karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya sebagai timbal balik dari jasa karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja. Dalam konteks MSDM manajemen *reward* tidak semata hanya pada 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 pemenuhan kebutuhan psikologis karyawan seperti pekerjaan yang menantang, prestasi, pengakuan, otonomi, kesempatan mengembangkan diri, dan pemberian kesempatan dalam proses pengambilan keputusan.<sup>4</sup>

Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan kegiatan yang produktif dan mengurangi kegiatan yang negatif dan diharapkan adanya penghargaan yang diberikan kepada individu dapat meningkatkan motivasi karyawan karena pekerjaan dihargai sehingga meningkatkan kinerja karyawan.<sup>5</sup>

Menurut data dari keperawatan Rumah Sakit JIH, didapatkan bahwa sejak berdirinya Rumah Sakit tersebut terdapat angka *turn over* perawat yang cukup tinggi. Data yang didapat oleh peneliti dari bagian keperawatan Rumah Sakit JIH menunjukkan tingkat *turn over* perawat pada tahun 2011 dengan jumlah perawat 160 orang, jumlah perawat yang *resign* sebanyak 30 orang (18,75%). Pada tahun 2012 dengan jumlah perawat sebanyak 189 orang, jumlah perawat yang *resign* sebanyak 34 orang (17,98%), dan pada tahun 2013 jumlah perawat 207 orang, dengan jumlah perawat yang *resign* sebanyak 27 orang (13,04%). Hal ini cukup menjadi masalah yang penting di dalam MSDM terutama dibagian keperawatan, sehingga masalah tersebut perlu dicari penyebab utama tingginya *turn over* di Rumah Sakit JIH.

Dari hasil *interview* oleh manager keperawatan selama tahun 2013, tercatat 9 perawat (33,33%) keluar dari pekerjaan dengan alasan karena mendapat tawaran pekerjaan di Rumah Sakit lain dengan *reward* yang lebih besar, 6 perawat (22,22%) merasa tidak cocok dengan atasan, 8 perawat (29,6%) merasa pekerjaan sebagai perawat di Rumah Sakit JIH terlalu banyak, dan 4 perawat (14,8%) mengatakan bahwa mereka mengundurkan diri karena mengikuti suami.

Meskipun Rumah Sakit JIH telah memberikan beberapa *reward* sejak tahun 2010 berupa pembagian jasa performa setiap bulan, jasa produksi, serta insentif jasa pelayanan yang dibagikan tiap 3 bulan sekali, tetapi hal tersebut dinilai masih kurang. Masalah *reward* (insentif jasa pelayanan, jasa *performa* dan jasa produksi) sering dikeluhkan oleh perawat dengan masa kerja yang sudah cukup lama, dimana mereka merasa bahwa imbalan yang diterima selama ini tidak berbeda jauh dengan yang diberikan oleh

perawat baru. Sehingga secara langsung atau tidak langsung pemberian *reward* akan mempengaruhi motivasi kerja perawat yang ada di Rumah Sakit JIH. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang sejauh mana "Hubungan Pemberian *Reward* dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit JIH Yogyakarta".

### Tujuan Umum

Mengetahui hubungan pemberian *reward* dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit JIH Yogyakarta.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *non-eksperimen* dengan desain *diskriptif analitik* dan metode *kuantitatif*, serta menggunakan pendekatan waktu *cross sectional*. Penelitian dilakukan pada bulan Januari sampai dengan bulan Februari 2015.

Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit JIH Yogyakarta yang terdiri dari ruang Orchid, Jasmin Utara, Jasmin Timur, Pediatric, Kamar Bayi, Gardenia, Camelia dan Bougenvil dengan jumlah 87 Perawat kecuali perawat ICU/ICCU. Teknik yang digunakan yaitu dengan cara *sampling jenuh* atau *sensus/total sampling*.

Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari 2 bagian, kuesioner pertama merupakan kuesioner mengenai pemberian *reward* dan kuesioner kedua merupakan kuesioner mengenai motivasi kerja perawat. Uji validitas dan reliabilitastelah dilakukan oleh peneliti di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta pada tanggal 10 sampai tanggal 12 Januari 2015.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik Responden

**Tabel 1.**  
Distribusi Frekuensi Responden berdasar Karakteristik di Ruang Rawat Inap RS JIH Yogyakarta ( $n = 87$ )

Karakteristik	F	%
<b>Jenis kelamin</b>		
Laki-laki	5	5,7
Perempuan	82	94,2
<b>Total</b>	87	100%
<b>Lama kerja</b>		
<1 tahun	10	11,5
1-5 tahun	71	81,6
>5 tahun	6	6,9
<b>Total</b>	87	100%
<b>Usia</b>		
<25 tahun	22	25,3
25-30 tahun	55	63,2
>30 tahun	10	11,5
<b>Total</b>	87	100%
<b>Pendidikan</b>		
D3	76	87,4
SI	11	12,6
<b>Total</b>	87	100%
<b>Status perkawinan</b>		
Menikah	61	71,1
Belum menikah	25	28,7
Lain-lain	1	1,1
<b>Total</b>	87	100%

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didapatkan responden terbanyak adalah perempuan yaitu sebanyak 82 (94,2%). Karakteristik responden berdasarkan lama kerja didapatkan sebanyak 71 (81,6%) responden dengan lama kerja 1-5 tahun. Karakteristik responden berdasarkan usia, didapatkan 55 (63,2%). Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, didapatkan mayoritas responden berpendidikan D3 dengan jumlah sebesar 76 (87,4%). Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan, didapatkan mayoritas responden berstatus sudah menikah yaitu sebanyak 61 (71,1%).

## 2. Pemberian *Reward* Perawat di Ruang Rawat Inap RS JIH Yogyakarta

**Tabel 2.**  
**Tingkat Pemberian *Reward* Perawat di Ruang Rawat Inap RS JIH Yogyakarta 2015 (n = 87)**

No	Indikator		F	%
1	Uang (insentif/ bonus, pensiun)	Tinggi	1	1,1
		Sedang	51	58,6
		Rendah	35	40,2
2	Jaminan Sosial (jaminan kesehatan, cuti, pendidikan dan pelatihan)	Tinggi	25	28,7
		Sedang	53	60,9
		Rendah	9	10,3
Total (n)			87	100%

Pada tabel 2 terlihat bahwa mayoritas responden atau sebesar 70,1% responden perawat dalam penelitian ini menganggap bahwa *reward* yang diberikan adalah sedang. Meskipun demikian, terdapat 18,4% responden yang menganggap *reward* yang diberikan masih rendah.

Adapun ditinjau berdasarkan indikator-indikator *reward*, penilaian responden perawat terhadap indikator uang dan jaminan sosial dapat dilihat pada tabel 3 berikut.

**Tabel 3.**  
**Tingkat Pemberian *Reward* Perawat di Ruang Rawat Inap RS JIH Yogyakarta 2015 Berdasarkan Indikatornya (n = 87)**

No	Tingkat Pemberian <i>Reward</i>	F	%
1	Tinggi	10	11,5
2	Sedang	61	70,1
3	Rendah	16	18,4
Total (n)		87	100%

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa ditinjau dari indikator uang, sebagian besar atau sebesar 58,6% responden menganggap bahwa pemberian *reward* uang adalah sedang. Namun, sebanyak 40,2% responden menganggap bahwa pemberian *reward* uang kepada mereka adalah rendah. Ditinjau dari indikator jaminan sosial, sebagian besar atau sebesar 60,9% responden perawat menganggap bahwa pemberian *reward* jaminan sosial adalah sedang. Hanya ditemukan 10,3% responden perawat saja

yang menganggap bahwa pemberian *reward* jaminan sosial adalah rendah.

Indikator pemberian *reward* uang yang memperoleh penilaian terburuk di mana 40,2% responden menganggap bahwa pemberian *reward* uang kepada mereka adalah rendah pada penelitian ini sesuai dengan kajian tenaga kerja medis di Indonesia. Gaji perawat di Indonesia tergolong rendah karena distribusi perawat yang tidak merata di Indonesia.<sup>6</sup> Pemerintah sampai saat ini belum mengeluarkan regulasi yang mengatur kelayakan gaji perawat sehingga banyak rumah sakit memberlakukan standar UMR (Upah Minimum Regional) untuk menggaji perawat meskipun standar pendidikan mereka cukup tinggi.

Adapun indikator pemberian *reward* jaminan sosial yang mendapatkan hasil lebih baik di mana 10,9% responden perawat saja yang menganggap bahwa pemberian *reward* jaminan sosial adalah rendah. Pada penelitian ini dapat dilihat bahwa pemberian *reward* jaminan sosial mendapatkan penilaian yang lebih baik ketimbang indikator *reward* uang karena pemerintah memiliki peraturan yang jelas terkait standar minimal jaminan sosial yang dituangkan dalam bentuk Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993).

## 3. Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS JIH Yogyakarta

**Tabel 4.**  
**Tingkat Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS JIH Yogyakarta 2015 (n = 87)**

No	Motivasi Kerja	F	%
1	Tinggi	41	47,1
2	Sedang	46	52,9
Total (n)		87	100%

Pada tabel 4 terlihat bahwa mayoritas responden atau sebesar 52,9% responden perawat dalam penelitian ini diketahui memiliki motivasi kerja yang sedang dan sisanya 47,1% diketahui memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Adapun ditinjau berdasarkan indikator-indikator motivasi kerjamotivasi kerja responden perawat berdasarkan

indikator tanggung jawab, prestasi dan kemajuan dapat dilihat pada tabel 5 berikut.

**Tabel 5.**  
**Motivasi Kerja Perawat di ruang Rawat Inap RS JIH Yogyakarta 2015 Berdasarkan Indikatornya (n = 87)**

Reward	Motivasi Kerja				Total	
	Tinggi		Sedang		F	%
	F	%	F	%		
Tinggi	1	10	9	90	10	11,5 %
Sedang	34	55,7	27	44,3	61	70,1%
Rendah	6	37,5	10	62,5	16	18,4%
Total	41	47,1	46	52,9	87	100%

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa ditinjau dari indikator tanggung jawab, sebagian besar atau sebesar 81,6% responden perawat memiliki tanggung jawab yang tinggi. Indikator ini merupakan indikator motivasi dengan penilaian terbaik. Ditinjau dari indikator prestasi, sebagian besar atau sebesar 64,4% responden perawat memiliki prestasi kerja yang tinggi. Adapun ditinjau dari indikator prestasi, sebagian besar atau sebesar 78,2% responden perawat memiliki kemajuan yang sedang.

Tidak adanya perawat yang memiliki motivasi kerja yang rendah pada penelitian ini sesuai dengan syarat profesionalisme *caring* perawat. Profesionalisme *caring* perawat ditandai dengan adanya motivasi *intrinsik* yang tinggi sehingga perawat memiliki komitmen pelayanan serta ketelitian yang tinggi.<sup>7</sup>

#### 4. Hubungan Pemberian Reward dengan Motivasi Kerja

**Tabel 6.**  
**Hasil Tabulasi Silang Pemberian Reward dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap JIH Yogyakarta 2015 (n = 87)**

No	Indikator		F	%
1	Tanggung jawab ( <i>Responsibility</i> )	Tinggi	71	81,6
		Sedang	16	18,4
2	Prestasi ( <i>Achievement</i> )	Tinggi	56	64,4
		Sedang	31	35,6
3	Kemajuan ( <i>Advancement</i> )	Tinggi	18	20,7
		Sedang	68	78,2
		Rendah	1	1,1
Total (n)			87	100%

Hasil tabulasi silang pada tabel 6 menunjukkan bahwa pada kelompok

responden yang menilai bahwa pemberian *reward* adalah tinggi, sebagian besar atau sebesar 90% memiliki motivasi kerja sedang. Pada kelompok responden yang menilai bahwa pemberian reward adalah sedang, sebagian besar atau sebesar 55,7% memiliki motivasi kerja tinggi. Adapun pada kelompok yang menilai bahwa pemberian reward adalah rendah, sebagian besar atau sebesar 62,5% memiliki motivasi kerja sedang.

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Korelasi Spearman Rank Pemberian Reward dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS JIH Yogyakarta 2015**

r	Signifikansi (p)	Keterangan
-0,083	0,447	Tidak ada hubungan signifikan

Hasil uji korelasi pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (p) hubungan antara *reward* dengan motivasi kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap RS JIH Yogyakarta 2015 adalah sebesar 0,447 (>0,05) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Demikian sehingga pemberian *reward* tidak berhubungan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit JIH Yogyakarta.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Harumnavamwe dan Kanengoni (2013), dalam studinya juga menemukan bahwa *reward* berupa uang dan *reward* bukan berupa uang tidak berhubungan signifikan dengan motivasi kerja.<sup>8</sup> Armstrong (2007), menjabarkan teori Herzberg dalam teorinya dengan mengatakan bahwa *reward* merupakan faktor *eksternal* yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Akan tetapi pengujian teori Armstrong (2007) dalam penelitian Langson dan Robbins (2007) membuktikan bahwa hubungan antara *reward* dengan motivasi tidaklah sederhana karena ada beberapa kondisi yang harus dipenuhi untuk mencapai kondisi di mana *reward* dapat digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan motivasi. Penting bagi individu pekerja tersebut untuk mengetahui bahwa *reward* yang dia terima adalah

*direct reward* bagi performa kerjanya sehingga terdapat perbedaan *reward* yang diterima berdasarkan performa kinerja setiap karyawan. Sistem *reward* semacam ini umumnya berlaku dalam dunia *marketing*.<sup>9</sup>

Sistem *reward eksternal* di RS JIH Yogyakarta tidak sesuai dengan sistem *reward* yang disyaratkan oleh Langson dan Robbins (2007). Perawat menerima *reward eksternal/reward material* berupa uang dalam jumlah yang sama, termasuk di dalamnya uang jasa pasien yang dibagi dalam jumlah sama rata kepada seluruh perawat dalam satu ruang. Sistem ini menyebabkan tidak ada perbedaan *reward* yang diterima perawat yang satu dengan yang lainnya. Demikian sehingga tidak adanya hubungan antara *reward* dan motivasi pada penelitian ini dikarenakan kondisi sistem *reward* pada penelitian ini tidak sesuai dengan apa yang disyaratkan oleh Langson dan Robbins (2007). *Reward* yang sama besarnya menyebabkan perawat tidak terpacu motivasinya karena *reward* tidaklah bersifat kompetitif.

## KESIMPULAN

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

1. Pemberian *reward* pada perawat di Ruang Rawat Inap RS JIH Yogyakarta. 2015 adalah berupa *reward ekstrinsik* (uang dan jaminan sosial) dan berada pada kategori sedang (70,1%).
2. Motivasi kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS JIH Yogyakarta tahun 2015 memiliki motivasi yang sedang (52,9%).
3. Tidak ada hubungan yang signifikan antara pemberian *reward* dengan motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap RS JIH Yogyakarta 2015 ( $p = 0,447$ ) dengan keeratan hubungan sangat rendah ( $r = -0,083$ ).

## SARAN

1. Bagi RS JIH Yogyakarta  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan kajian bagi manajemen rumah sakit untuk mengambil

kebijakan untuk meningkatkan motivasi kerja perawat dalam meningkatkan tanggung jawab, meningkatkan prestasi dan kemajuan dalam bidang pendidikan dan pelatihan (motivasi intrinsik) ataupun dalam mengambil kebijakan terkait sistem pemberian *reward ekstrinsik* berupa uang dan jaminan sosial.

## 2. Bagi STIKES Guna Bangsa Yogyakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambahkan referensi dan informasi manajemen keperawatan, untuk Mahasiswa dan Dosen khususnya mengenai hubungan antara pemberian *reward* dengan motivasi kerja perawat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, F. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Rahardjo, S. 2004. *Panduan Investasi Reksadana*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Mangkunegara, A.P. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Ivancevich, M., Konopaske, J.R, dan Matteson, M.T. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Suwandono, A., Muharso, A. A., Aryastami, K. 2014. Human Resources on Health (HRH) for Foreign Countries: A Case of Nurse "Surplus" in Indonesia. *Human Resources Health* 5 (1): 1-21.
- Morrison, P., Burnard, P. 2010. *Caring and Communicating: Hubungan Interpersonal dalam Keperawatan*. Jakarta: EGC
- Harunavamwe, M., Kanengoni, H. 2013. *The Impact of Monetary and Non-Monetary Rewards on Motivation among Lower Level Employees in Selected Retail Shop*. *African Journal of Business Management* 7(38):3929.
- Amstrong, M. 2007. *Organisation and People Employee Reward*. Broadway Wimbledon: CIPD publishers.