

Pengaruh Imbalan Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja Kabupaten Tana Toraja*The Influence of Intrinsic and Extrinsic Rewards on Nurse Job Satisfaction at Sinar Kasih Hospital, Toraja, Tana Toraja Regency*Muhammad Djohan^{1*}, Abdul Madjid², Haslinah Ahmad³¹Mahasiswa Program Studi Kesehatan Masyarakat Program Magister, Fakultas Kesehatan, Universitas Aufo Royhan, Padang Sidempuan, Sumatera Utara, Indonesia^{2,3}Departemen Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan, Universitas Aufo Royhan, Padang Sidempuan, Sumatera Utara, Indonesia*Korespondensi Penulis : joedjplak@gmail.com**Abstrak**

Latar belakang: Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap karyawan dalam sebuah organisasi. Karena dengan dimilikinya kepuasan kerja pada diri seorang karyawan dalam bekerja akan lebih memacu partisipasinya dalam setiap kegiatan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya akan siap memberikan pelayanan medis yang maksimal. Dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik dapat memberikan kepuasan kerja perawat.

Tujuan: Untuk menilai imbalan intrinsik dan ekstrinsik yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja Kabupaten Tana Toraja Tahun 2023.

Metode: Penelitian ini menggunakan pendekatan Cross Sectional Study. Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja Kabupaten Tana Toraja dilakukan pada bulan Agustus sampai dengan Oktober 2022, Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja yang masa kerjanya 2 tahun atau lebih dengan pendidikan Diploma Tiga, S1 Keperawatan atau Ners yang berjumlah 60 orang, Penentuan besar sampel minimal pada penelitian ini dihitung berdasarkan rumus Slovin sebanyak 38, Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah instrumen dalam bentuk kuesioner, checklist dan wawancara.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja yaitu Wewenang Mengambil Keputusan ($p < 0,000$), Besarnya Gaji ($p = 0,000$), Insentif/ Imbalan Jasa ($p = 0,019$) dan Asuransi Kesehatan ($p = 0,002$). Variabel insentif merupakan variabel yang paling berpengaruh dengan nilai $Exp(B) = 9,945$.

Kesimpulan: Kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja dipengaruhi oleh wewenang dalam pengambilan keputusan, besarnya gaji, insentif dan adanya asuransi kesehatan sehingga disarankan agar Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja lebih meningkatkan imbalan-imbalan yang membuat perawat termotivasi dalam meningkatkan kinerja serta prestasinya.

Kata Kunci: Insentif; Mengambil Keputusan; Asuransi Kesehatan

Abstract

Introduction: Job satisfaction is an important thing that every employee has in an organization. Because having job satisfaction in an employee at work will further spur his participation in every activity to achieve organizational or company goals. Nurses who are satisfied with their work will be ready to provide maximum medical services. Several studies have shown that the existence of intrinsic rewards and extrinsic rewards can provide nurse job satisfaction.

Objective: To assess the intrinsic and extrinsic rewards that have the most influence on nurse job satisfaction at Sinar Kasih Toraja Hospital, Tana Toraja Regency in 2023.

Method: This study used a cross sectional approach, the study was carried out at Sinar Kasih Toraja Hospital, Tana Toraja Regency from August to October 2022, The population in this study were all nurses working at Sinar Kasih Toraja Hospital whose working period was 2 years or more with Diploma Three, Bachelor of Nursing or Nursing education, totaling 60 people. Determination of the minimum sample size in this study was calculated based on the Slovin formula of 38, Instruments used in this study were instruments in the form of questionnaires, checklists and interviews.

Result: The results showed that the factors associated with job satisfaction of nurses at Sinar Kasih Toraja Hospital were Authority to Make Decisions ($p < 0.000$), Salary Amount ($p = 0.000$), Incentives/Service Rewards ($p = 0.019$) and Health Insurance ($p = 0.019$) ($p = 0.002$). The incentive variable is the most influential variable with $Exp(B) = 9.945$.

Conclusion: Job satisfaction of nurses at Sinar Kasih Toraja Hospital is influenced by authority in decision making, the amount of salary, incentives and the existence of health insurance so it is suggested that Sinar Kasih Toraja Hospital increase rewards which motivate nurses to improve their performance and achievements.

Keywords: Incentives; Decision Making; Health Insurance

PENDAHULUAN

World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa Rumah Sakit adalah suatu bagian menyeluruh (integral) dari organisasi sosial dan medis, yang mempunyai fungsi memberikan pelayanan kesehatan yang paripurna (komprehensif) kepada masyarakat baik kuratif maupun preventif, dimana pelayanan keluarnya menjangkau keluarga dan lingkungan rumahnya, rumah sakit juga merupakan pusat untuk latihan tenaga kesehatan dan untuk penelitian bio-psiko-sosioekonomi-budaya(1). Menurut Undang-Undang No. 44 Tahun 2009, Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (1). Sebagai salah satu sumber daya manusia terbesar dalam sebuah rumah sakit, perawat memiliki peran penting dalam menjaga mutu pelayanan di rumah sakit (2). Perawat menurut UU RI Nomor 23 Tahun 1992 adalah mereka yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimiliki diperoleh melalui pendidikan keperawatan (3). Perawat mempunyai tugas pokok yaitu memberikan pelayanan keperawatan berupa asuhan keperawatan kepada individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat dalam upaya kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan penyakit dan pemulihan serta pembinaan peran serta masyarakat dalam rangka kemandirian di bidang keperawatan (4). Dalam pekerjaannya, setiap perawat harus memiliki sikap disiplin karena pekerjaannya berhubungan langsung dengan keselamatan pasien(5). Perawat yang berkualitas adalah aset berharga bagi pertumbuhan rumah sakit (6). Saat ini persaingan semakin ketat. Untuk mengatasi masalah ini, rumah sakit perlu meningkatkan kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja memegang peranan penting dalam keberhasilan rumah sakit, karena dapat mendorong perilaku kerja yang baik dan hasil kerja yang baik(7).

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap karyawan dalam sebuah organisasi(8). Karena dengan dimilikinya kepuasan kerja pada diri seorang karyawan dalam bekerja akan lebih memacu partisipasinya dalam setiap kegiatan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (9). Perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya akan siap memberikan pelayanan medis yang maksimal. Manfaat kepuasan kerja dapat dirasakan oleh perawat, pasien dan rumah sakit. Dengan demikian, upaya ini dapat membantu rumah sakit bertahan dalam situasi yang tidak pasti (6). Dampak yang terjadi apabila kinerja perawat di rumah sakit kurang baik, dapat membuat pasien dan/atau keluarganya merasa tidak puas, pasien dan/atau keluarganya tidak lagi menggunakan pelayanan medis, dan hal ini akan berdampak pada keuntungan rumah sakit yang akan menurun karena citra rumah sakit, rumah sakit tidak baik di mata masyarakat (10). Kinerja perawat yang tidak baik dapat menyebabkan kebutuhan dan harapan pasien tidak terpenuhi atau proses kesembuhan penyakit bertambah lama dan melemahkan daya saing dengan rumah sakit lainnya. Peningkatan kinerja yang berkualitas menjadi salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena tanpa adanya perawat yang berkualitas, betapa pun canggihnya sistem yang ada maka visi, misi dan tujuan rumah sakit akan sulit dicapai (10).

Sistem imbalan atau kompensasi dalam pelayanan kesehatan memiliki sasaran untuk keadilan yang merata (distributive justice), untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pemberian intensif dengan suatu batasan yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan serta untuk meningkatkan kesejahteraan (benefit). Kompensasi sebagai bagian dari reward management, dapat memotivasi perawat untuk bekerja dan mempengaruhi moral dan motivasi perawat(11). Dalam menentukan kompensasi (reward management), rumah sakit harus memperhatikan prinsip keadilan. Kemungkinan yang akan dirasakan perawat ketika menerima pelayanan dari rumah sakit antara lain gaji yang diterima akan lebih rendah atau lebih tinggi dari beban kerja yang ditawarkan dan gaji akan sesuai dengan beban kerja. Jika yang terjadi adalah mereka merasa gaji yang mereka terima kurang dari berat pekerjaan, maka karyawan tersebut akan merasakan ketidakadilan (12). Dari hasil observasi dan wawancara dengan perawat-perawat Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja didapatkan beberapa hal yang menjadi masalah kepuasan kerja perawat antara lain gaji yang diterima belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, kurangnya imbalan berupa reward dan insentif yang diberikan oleh organisasi, pembagian jasa medik yang dianggap tidak adil oleh para perawat, kurangnya penghargaan bagi karyawan yang telah melaksanakan tugas dengan baik serta kurangnya penilaian kerja yang memajukan karir(13). Dari uraian di atas yang meliputi hal-hal yang berkaitan dengan teori kepuasan, sistem imbalan, sistem intensif, serta kebijakan jasa pelayanan yang diterapkan di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja, tampak jelas bahwa faktor kepuasan karyawan terhadap imbalan (intrinsik dan ekstrinsik) merupakan hal yang penting dalam menunjang keberhasilan rumah sakit menjalankan pelayanan kesehatan kepada konsumennya sesuai dengan perkembangan tuntutan pasar industri jasa kesehatan yang semakin tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Imbalan Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja Kabupaten Tana Toraja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Cross Sectional Study*. Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja Kabupaten Tana Toraja dilakukan pada bulan Agustus sampai dengan Oktober 2022, Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja yang masa kerjanya 2 tahun

atau lebih dengan pendidikan Diploma Tiga, S1 Keperawatan atau Ners yang berjumlah 60 orang, Penentuan besar sampel minimal pada penelitian ini dihitung berdasarkan rumus Slovin sebanyak 38, Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah instrumen dalam bentuk kuesioner, checklist dan wawancara serta analisis data menggunakan uji chi-square dan regresi logistik.

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden Menurut Kelompok Umur di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja

Karakteristik Ibu Menyusui	n	Persentase
Kelompok Umur (Tahun)		
20-35 Tahun	28	73,68
>35 Tahun	10	26,32
Jumlah	38	100
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	12	31,58
Perempuan	26	68,42
Jumlah	38	100
Pendidikan Terahir		
Vokasi (DIII, DIV)	22	57,89
Akademik (S1, Ners)	16	42,11
Jumlah	38	100
Lama Bekerja		
2 Tahun	14	36,84
>2 Tahun	24	63,16
Jumlah	38	100
Wewenang Dalam Mengambil Keputusan		
Ada	28	73,68
Tidak	10	26,32
Jumlah	38	100
Standar Penilaian Hasil Kerja		
Baik	26	68,42
Tidak Baik	12	31,58
Jumlah	38	100
Peluang dan Harapan Besar Dalam Karir		
Ada	17	44,74
Tidak	21	55,26
Jumlah	38	100
Kesempatan Berkreatifitas Dan Pembaruan		
Ada	8	21,05
Tidak	30	78,95
Jumlah	38	100
Hasil Pekerjaan Berguna Dalam Memajukan Karir		
Baik	9	23,68
Tidak	29	76,32
Jumlah	38	100
Besarnya Gaji		
Cukup	30	78,95
Tidak	8	21,05
Jumlah	38	100
Pemberian Reward		

Ada	6	15,79
Tidak	32	84,21
Jumlah	38	100
Upah Lembur		
Ada	10	26,32
Tidak	28	73,68
Jumlah	38	100
Jumlah	108	100
Insentif/ Imbalan Jasa		
Ada	33	86,84
Tidak	5	13,16
Jumlah	38	100
Asuransi Kesehatan		
Ada	23	60,53
Tidak	15	39,47
Jumlah	38	100
Kepuasan Kerja		
Puas	27	71,05
Tidak Puas	11	28,95
Jumlah	38	100

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 38 responden yang memiliki kelompok umur 20-35 tahun tertinggi sebanyak 73,68%, jenis kelamin perempuan tertinggi sebanyak 68,42%, Pendidikan terakhir Vokasi (DIII, DIV) tertinggi sebanyak 57,89%, lama bekerja >2 Tahun tertinggi sebanyak 63,16%, ada wewenang dalam mengambil keputusan sebanyak 73,68%, Standar Penilaian Hasil Kerja baik tertinggi sebanyak 68,42%, tidak Peluang dan Harapan Besar Dalam Karir tertinggi sebanyak 55,26%, kesempatan beraktifitas dan pembaharuan tidak tertinggi ada sebanyak 78,95%, tidak ada hasil pekerjaan berguna dalam menunjang karir tertinggi sebanyak 76,32%, Besarnya Gajic ukup tertinggi sebanyak 78,95%, tidak ada pemberian reward tertinggi sebanyak 84,21%, tidak ada upah lembur tertinggi sebanyak 73,68%, ada insentif imbalan jasa tertinggi sebanyak 86,84%, ada asuransi Kesehatan tertinggi sebanyak 60,53% dan kepuasan kerja puas tertinggi sebanyak 71,05%.

Tabel 2. Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja Kabupaten Tana Toraja

Variabel	Kepuasan Kerja Perawat				Jumlah	X ² (p)
	Tidak Puas		Puas			
	n	Persen	n	Persen		
Wewenang Mengambil Keputusan						
Tidak	9	90	1	10	10	(0,000)
Ada	2	7,14	26	92,86	28	
Jumlah	11	28,95	27	71,05	38	
Standar Penilaian Hasil Kerja						
Tidak	1	8,33	11	91,67	12	(0,121)
Baik	10	38,46	16	61,54	26	
Jumlah	11	28,95	27	71,05	38	
Peluang dan Harapan Besar Dalam Karir						
Tidak	9	42,86	12	57,14	21	(0,070)
Ada	2	11,76	15	88,24	17	
Jumlah	11	28,95	27	71,05	38	

Kesempatan Berkreatifitas Dan Pembaharuan						
Tidak	11	36,67	19	63,33	30	(0,077)
Ada	0	0	8	100	8	
Jumlah	11	28,95	27	71,05	38	
Hasil Pekerjaan Berguna Dalam Memajukan Karir						
Tidak	10	34,48	19	65,52	29	
Baik	1	11,11	8	88,89	9	0,(0,237)
Jumlah	11	28,95	27	71,05	38	
Besarnya Gaji						
Tidak	8	100	0	0	8	
Cukup	3	10	27	90	30	(0,000)
Jumlah	11	28,95	27	71,05	38	
Pemberian Reward						
Tidak	11	34,37	21	65,63	32	
Ada	0	0	6	100	6	(0,154)
Jumlah	11	28,95	27	71,05	38	
Upah Lembur						
Tidak	9	31,03	20	68,97	29	
Ada	2	22,22	7	77,78	9	(1,000)
Jumlah	11	28,95	27	71,05	38	
Insentif/ Imbalan Jasa						
Tidak	4	80	1	20	5	
Ada	7	21,21	26	78,79	33	(0,019)
Jumlah	11	28,95	27	71,05	38	
Asuransi Kesehatan						
Tidak	0	0	15	100	15	
Ada	11	47,83	12	52,17	23	(0,002)
Jumlah	11	28,95	27	71,05	38	

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 10 perawat yang menyatakan tidak ada wewenang dalam mengambil keputusan terdapat kepuasan kerja perawat yang tidak puas sebanyak 90%. Sedangkan dari 28 perawat yang menyatakan ada wewenang dalam mengambil keputusan terdapat kepuasan kerja perawat yang puas sebanyak 92,86%. Hasil analisis statistik diperoleh nilai $p(0,000) < \alpha(0,05)$. Hal ini berarti wewenang dalam mengambil keputusan berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja. Dari 12 perawat yang menyatakan tidak standar penilaian hasil kerja terdapat kepuasan kerja perawat yang puas sebanyak 91,67%. Sedangkan dari 26 perawat yang menyatakan baik standar penilaian hasil kerja terdapat kepuasan kerja perawat yang puas sebanyak 61,54%. Hasil analisis statistik diperoleh nilai $p(0,121) > \alpha(0,05)$. Hal ini berarti standar penilaian hasil kerja tidak berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja. Dari 21 perawat yang menyatakan tidak ada peluang dan harapan besar dalam karir terdapat kepuasan kerja perawat yang puas sebanyak 57,14%. Sedangkan dari 17 perawat yang menyatakan ada peluang dan harapan besar dalam karir terdapat kepuasan kerja perawat yang puas sebanyak 88,24%. Hasil analisis statistik diperoleh nilai $p(0,070) > \alpha(0,05)$. Hal ini berarti peluang dan harapan besar dalam karir tidak berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja. Dari 30 perawat yang menyatakan tidak ada kesempatan berkreatifitas dan pembaharuan terdapat kepuasan kerja perawat yang puas sebanyak 63,33%. Sedangkan dari 8 perawat yang menyatakan ada kesempatan berkreatifitas dan pembaharuan terdapat kepuasan kerja perawat yang puas sebanyak 100%. Hasil analisis statistik diperoleh nilai $p(0,077) > \alpha(0,05)$. Hal ini berarti kesempatan berkreatifitas dan pembaharuan tidak berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja. Dari 29 perawat yang menyatakan tidak hasil pekerjaan berguna dalam memajukan karir terdapat kepuasan kerja perawat yang puas sebanyak 65,52%. Sedangkan dari 9 perawat yang menyatakan baik hasil pekerjaan berguna dalam memajukan karir terdapat kepuasan kerja perawat yang puas sebanyak 88,89%. Hasil analisis statistik diperoleh nilai $p(0,237) > \alpha(0,05)$. Hal ini berarti hasil pekerjaan yang berguna dalam memajukan karir tidak berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit

Sinar Kasih Toraja. Dari 8 perawat yang menyatakan tidak cukup besarnya gaji terdapat kepuasan kerja perawat yang tidak puas sebanyak 100%. Sedangkan dari 30 perawat yang menyatakan cukup besarnya gaji terdapat kepuasan kerja perawat yang puas sebanyak 90%. Hasil analisis statistik diperoleh nilai $p(0,000) < \alpha(0,05)$. Hal ini berarti besarnya gaji berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja. Dari 32 perawat yang menyatakan tidak ada pemberian reward terdapat kepuasan kerja perawat yang puas sebanyak 65,63%. Sedangkan dari 6 perawat yang menyatakan ada pemberian reward terdapat kepuasan kerja perawat yang puas sebanyak 100%. Hasil analisis statistik diperoleh nilai $p(0,154) > \alpha(0,05)$. Hal ini berarti pemberian reward tidak berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja. Dari 29 perawat yang menyatakan tidak ada upah lembur terdapat kepuasan kerja perawat yang puas sebanyak 68,97%. Sedangkan dari 9 perawat yang menyatakan ada upah lembur terdapat kepuasan kerja perawat yang puas sebanyak 77,78%. Hasil analisis statistik diperoleh nilai $p(1,000) > \alpha(0,05)$. Hal ini berarti upah lembur tidak berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja. Dari 5 perawat yang menyatakan tidak ada insentif/ imbalan jasa terdapat kepuasan kerja perawat yang puas sebanyak 78,79%. Sedangkan dari 33 perawat yang menyatakan ada insentif/ imbalan jasa terdapat kepuasan kerja perawat yang puas sebanyak 71,05%. Hasil analisis statistik diperoleh nilai $p(0,19) < \alpha(0,05)$. Hal ini berarti kesempatan insentif/ imbalan jasa berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja. Dari 15 perawat yang menyatakan tidak ada asuransi kesehatan terdapat kepuasan kerja perawat yang puas sebanyak 100%. Sedangkan dari 23 perawat yang menyatakan ada asuransi kesehatan terdapat kepuasan kerja perawat yang puas sebanyak 52,17%. Hasil analisis statistik diperoleh nilai $p(0,002) < \alpha(0,05)$. Hal ini berarti asuransi kesehatan berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja.

Tabel 3. Analisis Multivariat Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja Kabupaten Tana Toraja

Variabel	B	S.E	Sig	Exp (B)	95% C for EXP (B)	
					Lower	Upper
Wewenang dalam mengambil keputusan	36,256	1,028E4	0,997	5,570	0,000	0,002
Besarnya gaji	55,613	1,527	0,997	1,421	0,000	1,003
Insentif	18,415	7,052	0,998	9,945	0,000	0,010
Asuransi kesehatan	15,053	1,461	0,999	3,486	0,000	1,002

Tabel 3 menunjukkan bahwa wewenang dalam mengambil keputusan ($p= 0,997$), besarnya gaji ($p= 0,997$), insentif ($p= 0,998$) dan asuransi kesehatan ($p= 0,999$) tidak berhubungan dengan kepuasan perawat di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja, serta variable yang paling berhubungan adalah insentif dengan nilai Exp (B)=9,945. Nilai Exp(B) adalah 9,945, ini berarti bahwa ketika variabel "insentif meningkat satu satuan, odds atau rasio peluang suatu kejadian atau hasil tertentu meningkat sekitar 9,945 kali lipat. Dengan kata lain, variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan dalam menjelaskan variasi dalam hasil yang diamati dalam model ini.

PEMBAHASAN

Pendelegasian wewenang dengan baik akan sangat mempengaruhi kepuasan perawat karena mereka merasa diberi kepercayaan dan amanah untuk melaksanakan tugas tertentu yang diberikan kepadanya. Adanya perawat yang tidak puas atas imbalan intrinsik berupa pemberian wewenang dalam pengambilan keputusan dikarenakan pemberian wewenang ini sangat jarang diserahkan sepenuhnya kepada perawat, keputusan yang sifatnya strategis sepenuhnya diserahkan kepada pihak medis, perawat hanya menjalankan instruksi saja. Ada 1 orang yang menyatakan pemberian wewenang tidak ada tetapi puas, hal ini disebabkan karena dia merasa bahwa aturan itu sudah betul walaupun selama ini dia belum mendapatkan kewenangan(14). Pada uji hasil regresi logistik didapatkan bahwa pemberian wewenang dalam pengambilan keputusan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat dimana nilai kekuatan pengaruhnya 1,241. Hal ini mnyatakan ada pengaruh imbalan intrinsik (pemberian wewenang dalam pengambilan keputusan) terhadap kepuasan kerja perawat. Standar penilaian yang dilakukan oleh manajemen telah memuaskan beberapa perawat dan sesuai dengan harapan sebagian besar karyawan. Beberapa perawat yang menyatakan tidak

puas atas standar penilaian hasil kerja yang diberlakukan, hal ini disebabkan karena belum adanya standar baku penilaian hasil kerja yang berlaku di rumah sakit sehingga penilaian yang dilakukan selama ini dirasa tidak adil oleh mereka. Ada beberapa perawat yang menyatakan standar penilaian hasil kerja itu ada tetapi puas, hal ini disebabkan karena mereka merasa bahwa walaupun aturan yang baku belum ada namun mereka merasa bahwa penilaian yang dilakukan selama ini sudah baik, sedangkan seorang menyatakan standar penilaian itu belum ada dan tidak puas(4,6,9,12). Dari data yang dihasilkan didapatkan bahwa ada sebagian perawat yang merasa ada ketidakadilan dalam penilaian hasil kerja yang menyebabkan mereka merasa tidak puas. Analisis statistic menunjukkan tidak ada hubungan bermakna antara standar penilaian hasil kerja dengan kepuasan perawat dimana didapatkan nilai $p = 0,121$ ($> 0,05$).

Penilaian hasil kerja perawat mutlak harus dilakukan untuk mengetahui kinerja yang dapat dicapai perawat. Apakah hasil kerja yanv dicapai setiap perawat tinggi atau rendah. Penilaian hasil kerja penting bagi setiap perawat dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan selanjutnya. Seorang perawat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap perawat ini menimbulkan ketegangan dalam diri perawat dan jika tidak dapat diatasi maka perawat tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja di rumah sakit(15). Untuk mencapai hasil kerja yang tinggi pimpinan rumah sakit harus memperhatikan hasil. Untuk menghasilkan hasil kerja yang baik maka harus dibutuhkan motivasi yang tinggi dan disiplin kerja baik dalam lingkungan kerja sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik(16). Selain itu perlu adanya persamaan persepsi diantara perawat dan pimpinan terhadap pekerjaan. Masalah hasil kerja bukanlah timbul begitu saja atau timbul secara sembarangan. Hasil kerja ditingkatkan diantaranya dengan memberikan arahan yang sudah tentu dengan jalan menyampaikan informasi melalui komunikasi dari atasan kepada bawahan secara baik. Dari mereka yang merasa tidak puas dengan peluang dan harapan besar dalam karir didapatkan bahwa kesempatan mengembangkan karir tidak berlaku sama untuk seluruh perawat seperti kesempatan. Perawat yang menyatakan peluang dan harapan besar dalam karir tidak ada tetapi puas, hal ini disebabkan karena merasa peluang untuk mengembangkan karir tidak ada, namun merasa puas karena posisi/ jabatan yang diberikan sudah dirasakan cukup ditengah sulitnya mencari pekerjaan. Sedangkan perawat yang menyatakan peluang dan harapan tidak ada dan tidak puas, disebabkan karena mereka merasa tidak ada peluang dan harapan bagi mereka untuk mengembangkan karir. Hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar perawat merasa puas dan setuju atas kesempatan berkreatifitas yang diberikan oleh manajemen kepada mereka(10,17). Dari mereka yang merasa tidak puas didapatkan bahwa hal ini disebabkan karena kesempatan berkreatifitas sangat terbatas dimana selama ini perawat selalu bekerja atas instruksi dokter. Perawat yang menyatakan bahwa kesempatan berkreatifitas tidak ada namun merasa puas disebabkan karena mereka merasa puas dengan apa yang mereka sudah kerjakan(17). Sedangkan perawat yang menyatakan kesempatan berkreatifitas tidak ada dan tidak puas, terjadi karena mereka merasa bahwa selama ini mereka tidak pernah diberi kesempatan untuk berkreatifitas dalam mengerjakan pekerjaannya dan hanya melaksanakan instruksi dari atasan. Hasil analisis statistik menunjukkan tidak ada hubungan bermakna antara kesempatan berkreatifitas dengan kepuasan perawat, dimana didapatkan nilai p value $>0,05$ yaitu 0,077.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat setuju dan puas atas hasil pekerjaan dalam memajukan karir. Perawat yang menyatakan bahwa penilaian hasil pekerjaan dalam memajukan karir tidak baik tapi puas, disebabkan karena mereka merasa bahwa posisi yang mereka tempati selama ini sudah cukup baik, sedangkan ada pula perawat menyatakan tidak baik dan tidak puas. Hal ini disebabkan karena mereka merasa bahwa posisi yang mereka tempati selama ini tidak sesuai dengan kemampuan mereka dan harapan mereka. Hasil analisis statistik menunjukkan tidak ada hubungan bermakna antara hasil pekerjaan dalam memajukan karir dengan kepuasan perawat, dimana p value 0,237 ($>0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada perawat yang menyatakan bahwa besarnya gaji yang diterima di RS Sinar Kasih Toraja cukup namun tidak merasa puas dan ada pula yang menyatakan bahwa besarnya gaji yang diterima tidak cukup serta tidak merasa puas. Hal ini wajar terjadi karena perawat tersebut merasa bahwa dengan pendidikan mereka saat ini serta pekerjaan yang mereka lakukan harus dibayar dengan gaji yang cukup serta dapat memuaskan. Seperti yang diutarakan oleh Maslow, bahwa kebutuhan utama yang harus dipenuhi agar seseorang mendapatkan kepuasan dalam bekerja adalah kebutuhan fisiologis, dalam hal ini gaji. Gaji adalah dasar untuk memenuhi kebutuhan primer seseorang. Kepuasan dan ketidakpuasan atas gaji merupakan hasil persepsi seseorang tentang keadilan. Kepuasan seseorang tergantung pada penilaian subjektifnya terhadap hubungan rasio usaha/imbalannya dengan rasio usaha/ imbalan orang lain dalam situasi yang sama. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada perawat yang menyatakan gajinya cukup namun tidak puas karena gaji yang diterima dibanding dengan posisi dan porsi kerja yang sama ditempat lain lebih rendah. Ini sesuai dengan teori yang menyatakan perasaan individu tentang kepuasan dipengaruhi oleh pembandingan apa yang terjadi pada orang lain(18–23).

Menurut hasil penelitian gaji dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi perawat dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para perawat untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan

rumah sakit. Selain itu, gaji merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat. Gaji merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian kerja kepada penerimaan kerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Gaji perawat dapat dikatakan sebagai dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja perawat, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik. Untuk itu dalam meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit hendaknya lebih memperhatikan besarnya pemberian komisi yaitu imbalan yang diberikan berdasarkan persentase hasil kerja dan kualitas kerja, agar hasil kerja perawat dalam bekerja dapat dihargai dan mampu meningkatkan loyalitas perawat terhadap rumah sakit. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara besarnya gaji dengan kepuasan perawat, semakin besar gaji yang diterima semakin menunjukkan kepuasan perawat dengan nilai p value $< 0,05$ yaitu 0,000. Dalam penelitian ini rasa puas yang dirasakan oleh perawat karena mereka merasa dihargai dengan sumbangsih pekerjaan yang telah dilakukan walaupun tidak berlaku rata untuk semua karyawan. Sedangkan ketidakpuasan yang dirasakan oleh perawat disebabkan oleh karena tidak semua perawat mendapat perlakuan yang sama atau reward yang diterima tidak diberlakukan sama untuk setiap perawat. Jadi dalam hal ini mereka merasa ada ketidakadilan dalam pemberian reward. Dari hasil olah analisis statistik dapat dilihat bahwa pemberian reward tidak mempunyai hubungan bermakna dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja, dimana nilai p value sebesar 0,154 yang artinya lebih besar dari nilai standar p value 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perawat yang menyatakan upah lembur tidak ada namun puas. Hasil wawancara didapatkan bahwa hal ini disebabkan karena mereka yakin bahwa pemberian upah lembur yang dilakukan sudah benar walaupun mereka belum mendapatkannya. Terdapat pula perawat yang menyatakan upah lembur tidak ada dan tidak puas. Dari hasil wawancara ketahu bahwa hal ini disebabkan oleh karena selama ini belum pernah mendapatkan upah lembur dan pemberian upah lembur dianggap tidak adil. Dari hasil analisis statistik menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara upah lembur dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja dimana nilai p value $> 0,05$ yaitu 1,000. Ada beberapa pertimbangan penting bagi seorang manajer untuk mendistribusikan imbalan jasa (insentif) yaitu imbalan yang tersedia harus cukup memuaskan kebutuhan dasar manusia, dianggap adil dan diorientasikan secara individu. Insentif (imbalan jasa) adalah imbalan yang diberikan untuk membangkitkan kegairahan kerja dan menumbuhkan kreatifitas yang sifatnya sewaktu-waktu. Rasa puas dan ketidakpuasan terhadap insentif merupakan persepsi dari individu terhadap rasa adil dan rasa dihargai. Perasaan puas dan tidak puas yang dirasakan oleh perawat Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja terhadap insentif oleh karena ada ketidakadilan terhadap pemberian jasa insentif dimana ada kesenjangan yang cukup besar antara nilai insentif yang diterima oleh dokter dengan nilai insentif yang diterima oleh perawat. Pada hasil analisis statistik dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang sangat bermakna antara pemberian insentif dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja dimana nilai p value $< 0,05$ yaitu 0,019. Hasil penelitian ada perawat yang puas dan tidak puas. Ketidakpuasan ini dirasakan karena masih terdapat perawat yang belum mendapat asuransi kesehatan serta seringkali perusahaan dalam hal ini Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja terlambat dalam melakukan pembayaran sehingga ketika ada perawat maupun anggota keluarga yang masuk tanggungan dirawat/ di opname mengalami kendala dalam proses administrasi di Rumah Sakit. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja, karyawan/ perawat yang belum mendapat asuransi kesehatan karena seperti di perjanjian kontrak bahwa mereka akan mendapat hal tersebut apabila masa kerja mereka mencapai 3 tahun. Hal tersebut dikarenakan, beberapa karyawan/ perawat yang terlalu sering keluar sehingga pihak manajemen memutuskan agar hak tersebut diberikan apabila telah mencapai masa kerja 3 tahun (10,12,17–24).

KESIMPULAN DAN SARAN

Studi ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja dipengaruhi oleh wewenang dalam pengambilan keputusan, besarnya gaji, insentif dan adanya asuransi kesehatan sehingga disarankan agar Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja lebih meningkatkan imbalan-imbalan yang membuat perawat termotivasi dalam meningkatkan kinerja serta prestasinya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Setyawan FEB, Supriyanto S. Manajemen rumah sakit. Zifatama Jawara; 2020.
2. Lestary E, Tjahjono HK. Pengaruh Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rsud Sultan Imanuddin Pangkalan Bun Kalimantan Tengah. MMR UMY. 2015;7(1):3–10.
3. Budiono, Pertami SB. Konsep Dasar Keperawatan. 1st ed. Parman S, Damayanti R, editors. Jakarta: Bumi Medika; 2015. 254 p.
4. Windari A. Sistem Informasi Registrasi Perawat. 1st ed. Nasrudin M, editor. Pekalongan: PT. Nasya

- Expanding Management; 2022.
5. Fahrepi R, Rate S, Hadi AJ. Hubungan Kualitas Pelayanan Home Care Dengan Tingkat Kepuasan Keluarga Pasien Di Wilayah Kerja Puskesmas Batua Kota Makassar. *Promot J Kesehat Masy.* 2019;9(1):122–8.
 6. Dewi PCK. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. 2020;
 7. Wildani H, Badiran M, Hadi AJ. Relationship of Outpatients Quality Health services with The Satisfaction of Patients National Health Insurance in Muhammadiyah Hospital North Sumatera. *J Komunitas Kesehat Masy.* 2020;1(2):7–21.
 8. Simorangkir RM, Thomson T, Hadi AJ. Relationship on Nursing Performance of Patient Satisfaction in Installation of Hospital in General Hospital Deli Serdang Region. *J Asian Multicult Res Med Heal Sci Study.* 2021;2(2):33–44.
 9. Rahmawati I, Sa'adah L, Chabibi MN. Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Zulfikar, editor. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah; 2020. 52 p.
 10. Susanti A. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang Tahun 2018. *J Manaj dan Adm* 2019;3(2):165–74.
 11. Siyen S, Hadi AJ, Asriwati A. Faktor Yang Berhubungan Dengan Mutu Pelayanan Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi. *MPPKI (Media Publ Promosi Kesehat Indones Indones J Heal Promot.* 2020;3(3):267–74.
 12. Apriliani E, Hidayah N. Hubungan Remunerasi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. *J Ilm Univ Batanghari Jambi.* 2020;20(1):137.
 13. Nurrahmani N, Asriwati A, Hadi AJ. Kepatuhan Perawat Dalam Melakukan Hand Hygiene Sebelum Dan Sesudah Melakukan Tindakan Di Ruang Inap Rumah Sakit Cut Meutia Langsa Aceh. *Promot J Kesehat Masy.* 2019;9(1):85–92.
 14. Hasibuan AS, Yaturramadhan H, Hadi AJ, Ahmad H. Pemanfaatan Pelayanan Puskesmas dalam Pencegahan Covid-19 di Puskesmas Batunadua Kota Padangsidempuan. *MPPKI (Media Publ Promosi Kesehat Indones Indones J Heal Promot.* 2021;4(4):475–81.
 15. Pardede MJ, Fitriani AD, Hadi AJ. Analisis Implementasi Manajemen Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSU. Mitra Sejati Medan. *MPPKI (Media Publ Promosi Kesehat Indones Indones J Heal Promot.* 2020;3(2):93–9.
 16. Hasibuan AS, Manggarani S, Maulana I, Hadi AJ. Determinan Model Karakteristik Budaya Kesehatan pada Pemanfaatan Pelayanan Pencegahan Covid-19 di Puskesmas Padangmatinggi Kota Padangsidempuan. *Media Publ Promosi Kesehat Indones.* 2022;5(12):1641–7.
 17. Siregar RM, Ahmad H, Hadi AJ, Majid A. Analisis Mutu Pelayanan Kesehatan terhadap Kepuasan Pasien di Rumah Sakit Umum Daerah Sipirok Kabupaten Tapanuli Selatan. *Media Publ Promosi Kesehat Indones.* 2023;6(6):1193–9.
 18. Weiss GL, Lonnquist LE. *The sociology of health, healing, and illness.* Routledge; 2017.
 19. Notoatmodjo S. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan.* Jakarta: Rineka Cipta; 2013.
 20. Leininger M. Transcultural nursing and globalization of health care: Importance, focus, and historical aspects. *MM Leininger MR McFarland, Transcult Nurs Concepts, Theor Res Pract.* 2002;3–43.
 21. Kulbok PA, Thatcher E, Park E, Meszaros PS. Evolving public health nursing roles: focus on community participatory health promotion and prevention. *OJIN online J issues Nurs.* 2012;17(2):1.
 22. Hidajahningtyas N. Pengaruh Citra, Kualitas Layanan dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Pasien di Poliklinik Eksekutif Rumah Sakit Daerah Dr. Soebandi Kabupaten Jember. 2013;
 23. Wiyono AS. *Studi tentang kualitas pelayanan dan kepuasan konsumen di Rumah Sakit Islam Manisrenggo Klaten.* Universitas Muhammadiyah Surakarta; 2006.
 24. Allender JA, Spradley BW. *Community Health Nursing, Promoting and Protecting the Public Health.* Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins; 2005.