

KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN *REWARD SYSTEM* BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PERAWAT (*Individual Characteristic and Reward System Relate to Nurses' Performance*)

Kusnanto*, Siti Guntarlin**, Endah Purnihasti*

ABSTRACT

Introduction : Nurses are one of the most important profession in health care system. Lack of reward systems and different of individual nurse's characteristic will be contributed to the quality of nursing service given. This study was aimed to explain the correlation between individual characteristic and nurse reward system with nurse's performance at RSUD Bontang. **Method :** This study used cross-sectional design involved 39 respondents, taken by purposive sampling. The independent variable were individual characteristic and nurse reward system and the dependent variable was nurse's performance. Data were collected by using questionnaires and analyzed using linier regression with level of significance $\alpha \leq 0,05$. **Result :** Results showed that there were significant correlation between nurse's performance with individual characteristic and reward system. **Analysis :** It can be concluded that individual nurse's characteristic and nurse reward system had correlation between nurse's performance nursing care quality. **Discussion :** Individual characteristic factors (sex, age, education, seniority or work period) and nurse's reward system must be considered to make judgement policy efficiency by human research. Further research must be done for identification factors who related nurse's performance.

Keyword : characteristic individual, reward system, and nurse's performance

*Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga Kampus C Mulyorejo Surabaya. Telp/Fax: (031) 5913257, E-mail: Kusnanto_ners@yahoo.com

** RSUD Dr. Soetomo Surabaya

PENDAHULUAN

Perawat merupakan tenaga profesional yang mempunyai peran penting dalam memberikan pelayanan kepada pasien di rumah sakit. Perawat mempunyai kontak 24 jam dengan pasien. Kinerja perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan pada pasien. Mutu pelayanan keperawatan yang baik dapat meningkatkan kepuasan pasien. Asuhan keperawatan yang bermutu dapat dibentuk melalui penggunaan pendekatan proses keperawatan.

Sistem dukungan dan penghargaan bagi perawat akan memberikan pengaruh yang cukup baik bagi kinerja perawat. Kinerja perawat diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesional secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan yang berkualitas dan profesional. Kepuasan kerja tenaga keperawatan di RSUD kota Bontang pada tanggal 10 Juli 2009 didapatkan data pada 30

perawat rawat inap RSUD Bontang sebanyak 46,67% merasa tidak puas, 40% merasa cukup puas, dan 13,3% merasa puas. Kepuasan kerja diukur berdasarkan Hirarki Kebutuhan Maslow yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, ego/harga diri, dan aktualisasi diri. Kebutuhan mendasar yang dibutuhkan pekerja adalah kebutuhan fisiologis. Upah dan gaji yang layak termasuk di dalam kebutuhan fisiologis yang merupakan sistem penghargaan kepada perawat.

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bontang sebagai institusi pelayanan kesehatan selalu berusaha meningkatkan mutu pelayanan. Sumber daya manusia berkualitas dan mempunyai motivasi tinggi menjadi penentu mutu pelayanan rumah sakit. Pelaksanaan pelayanan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Kota Bontang tak lepas dari potensi sumber daya keperawatan yang didukung oleh sekitar 125 personil yang terdiri dari berbagai latar belakang

pendidikan yang berbeda, diantaranya SPK/SPR: 20%, SPRG: 1,6%, D3 Anestesi: 1,6%, D3 Kebidanan: 9,6%, D4 Kebidanan: 0,8%, Bidan: 2,4%, D3 Keperawatan: 60% serta 4% berpendidikan S1 keperawatan (Bidang Keperawatan, 2008). Pada tahun 2000 Direktorat Pelayanan Keperawatan Depkes bekerja sama dengan WHO mengadakan penelitian tentang pelayanan keperawatan di Kaltim, Sumut, Sulut, Jabar dan DKI menunjukkan gambaran: 1) 70,9% perawat selama 3 tahun terakhir tidak pernah mengikuti pelatihan, 2) 39,8% perawat masih melakukan tugas-tugas non keperawatan, 3) 47,4% perawat tidak memiliki uraian tugas secara tertulis, dan 4) belum dikembangkan *monitoring* dan evaluasi kinerja perawat secara khusus.

Mustar, L (1999) dalam tesisnya di RSJP Surakarta menyatakan bahwa hubungan karakteristik individu terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang berdasarkan standar berkisar 57%. Penelitian yang dilakukan oleh *Institute of Medicine* di Amerika Serikat pada tahun 2006 merekomendasikan bahwa sistem pembayaran gaji berbasis kinerja memberikan rangsangan untuk peningkatan kinerja dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit dan meningkatkan pendapatan para dokter sebesar 20% dari sebelumnya. Penelitian yang dilakukan Lindernauer tahun 2007 di rumah sakit pemerintah dan swasta Amerika Serikat menunjukan bahwa kompensasi berbasis kinerja dapat meningkatkan perubahan mutu pelayanan di rumah sakit berkisar antara 2,6% sampai 4,1% dalam waktu dua tahun sejak diberlakukan sistem kompensasi berbasis kinerja.

Kinerja yang baik merupakan cerminan mutu pelayanan keperawatan. Permasalahan yang sering dihadapi dari kinerja perawat ruang inap yaitu lingkungan yang kurang kondusif, kurangnya umpan balik/pengawasan, kurangnya *reward system* atau imbalan atau tidak ada promosi (Rosemary, 1999 dalam Widiastuti, 2005). Dampak *reward system* yang kurang terstruktur dapat mempengaruhi kinerja dan penampilan karakteristik individu perawat. Kinerja perawat yang kurang baik akan menghambat proses penyembuhan pasien, proses pelayanan medik, produktivitas perawat maupun proses pelayanan

keperawatan. Penampilan karakteristik individu perawat yang kurang kondusif, sehingga dapat mengakibatkan rendahnya mutu asuhan keperawatan (Oetomo, I., 2002). Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat adalah faktor umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja perawat yang bekerja di ruang rawat inap (Dessler, G., 1997).

Keinginan untuk berinovasi dan berkeaktifan para perawat merupakan aktualisasi diri dari keinginan untuk berkembang (*need of achievement*). Teori perubahan yang disampaikan oleh Kurt Lewin memberikan penjelasan bahwa perubahan terjadi melalui dua mekanisme, yaitu : (1) mengurangi hambatan (*barriers*) dan (2) meningkatkan dukungan (Schein, 1997). Perawat perlu mengkondisikan lingkungan agar kondusif untuk mengekspresikan inovasi dan kreativitas. Pelatihan tentang pengelolaan penampilan individu perawat profesional serta menciptakan perubahan suasana keterbukaan, kejujuran secara langsung sesuai nilai-nilai yang diyakini dapat membentuk lingkungan dan karakteristik perawat profesional (Porter dan O'Grady, 1986 dalam Nursalam, 2002). Menurut Rogers (1995) dalam Hebert (2000), langkah strategis upaya adopsi inovasi dalam rangka peningkatan standar praktik keperawatan adalah meningkatkan kesempatan pelatihan dan pendidikan berkelanjutan (*continuing education*) bagi para perawat.

BAHAN DAN METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *cross-sectional* dengan seluruh perawat yang bekerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Taman Husada Kota Bontang. Besar populasi penelitian ini adalah 94 orang perawat. Sampel penelitian sebanyak 39 perawat diambil berdasarkan kriteria inklusi yang telah ditetapkan yaitu : 1) pendidikan minimal D3 keperawatan, 2) umur minimal 22 tahun, 3) berstatus sebagai pegawai tetap (PNS/CPNS), 4) lama kerja minimal 1 tahun. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli 2009.

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu karakteristik individu (umur, jenis kelamin, pendidikan, dan senioritas atau masa kerja) dan *reward system*

perawat. Variabel dependen yaitu kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Instrumen pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner digunakan untuk mengukur karakteristik individu dan *reward system*. Kinerja perawat diukur menggunakan lembar observasi berdasarkan pendekatan proses keperawatan yang berisi item pertanyaan tentang pengkajian, perencanaan, implementasi, evaluasi, catatan asuhan keperawatan, keterampilan komunikasi, dan harapan institusi maupun profesi. Kinerja perawat diobservasi satu kali oleh peneliti pada saat *shift* pagi dan sore. Data yang diperoleh ditabulasi dan dianalisis menggunakan uji statistik Regresi Linier dengan tingkat kemaknaan $\alpha \leq 0,05$.

HASIL PENELITIAN

Kinerja perawat diukur melalui observasi berdasarkan pendekatan proses keperawatan pada shift pagi dan sore. Hasil penelitian menunjukkan hampir setengah responden mempunyai kinerja cukup baik sebanyak 19 orang (48,7%). Karakteristik individu diukur berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan, dan senioritas atau masa kerja. Responden yang diteliti berjumlah 39 perawat dengan jeni kelamin 6 orang laki-laki dan 33 orang perempuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat perempuan mempunyai kinerja cukup baik 19 orang (57,57%). Sedangkan responden laki-laki sebagian besar mempunyai kinerja kurang baik (83,3%). Hasil uji regresi linier menunjukkan nilai terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan ($p=0,007$).

Karakteristik umur responden menunjukkan sebagian besar berada dalam rentang usia 22-30 tahun sebanyak 23 orang (59%) dengan kinerja cukup baik sebanyak 13 responden (39,39%) tidak ada responden yang mempunyai kinerja baik. Responden yang berumur 31-40 tahun sebanyak 16 orang dengan kinerja baik 10 orang (62,5%), tidak ada responden yang mempunyai kinerja kurang baik. Hasil uji regresi linier menunjukkan nilai signifikan $p=0,025$, berarti ada hubungan antara umur dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan menunjukkan terdapat dua jenjang pendidikan perawat yaitu D3 Keperawatan berjumlah 29 responden dan 10 responden berpendidikan S1 Keperawatan. Responden yang berpendidikan D3 Keperawatan mempunyai kinerja cukup baik sebanyak 18 responden (62%). Responden yang berpendidikan S1 Keperawatan sebanyak 9 (90%) orang mempunyai kinerja baik, tidak ada responden yang mempunyai kinerja kurang baik. Hasil uji regresi linier menunjukkan nilai signifikan $p=0,001$, menunjukkan bahwa ada hubungan antara pendidikan dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan, dengan tingkat hubungan yang kuat .

Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan menunjukkan bahwa 61% responden berstatus menikah, sebanyak 36% belum menikah, sebesar 3% berstatus janda. Responden dengan status menikah/kawin sebanyak 14 reponden (58,35) mempunyai kinerja cukup baik dan responden dengan status belum menikah sebagian besar (64,3%) memiliki kinerja baik. Hasil uji regresi linier menunjukkan nilai signifikan $p=0,024$, menunjukkan bahwa ada hubungan antara status perkawinan dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dibedakan menjadi dua masa kerja yaitu 1-5 tahun dan 6-15 tahun. Sebagian besar responden (67%) mempunyai masa kerja 1-5 tahun. Sebagian besar responden (57,7%) dengan masa kerja 1-5 tahun mempunyai kinerja baik, sedangkan masa kerja 6-15 tahun sebesar 38,4% mempunyai kinerja baik. Hasil uji regresi linier menunjukkan nilai signifikan $p=0,278$, menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara senioritas dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

Karakteristik responden berdasarkan status pegawai dibedakan menjadi PNS dan CPNS. Status pegawai PNS mempunyai porsi yang lebih besar daripada CPNS. Sebagian besar responden CPNS dan PNS mempunyai kinerja cukup baik. Hasil uji regresi linier menunjukkan nilai signifikan $p=0,830$, menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara status pegawai dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Rekapitulasi hasil uji statistik karakteristik individu disajikan dalam tabel 1.

Reward system (imbalan) yang diberikan kepada perawat dibagi menjadi dua yaitu: imbalan intrinsik dan ekstrinsik. Imbalan intrinsik lebih dari cukup menciptakan kinerja cukup baik sebesar 38,5%. Imbalan ekstrinsik sebagian besar adalah cukup, menciptakan kinerja cukup baik (35,9%). Hasil uji regresi linier menunjukkan nilai signifikan $p=0,003$, menunjukkan ada hubungan antara imbalan ekstrinsik dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

PEMBAHASAN

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa tidak semua karakteristik individu (umur, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, masa kerja, dan status pegawai) berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Menurut hasil penelitian yang diperoleh dari faktor karakteristik individu, jenis kelamin dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan dengan kategori hubungan yang sangat lemah, perawat perempuan mempunyai kinerja yang lebih baik daripada laki-laki. Secara kodrati dan sifat kepribadian antara perawat laki-laki dan perempuan berbeda. Perawat perempuan lebih rapi, lebih rajin, lebih bersih, lebih sabar, lebih teliti, lebih perhatian, dan lebih telaten dalam menghadapi pasien. Hasil tabulasi penelitian didapatkan terdapat hubungan antara umur dengan kinerja perawat dalam menjalankan asuhan keperawatan. Perawat yang menjadi responden berada pada tingkat umur 22-30 tahun dengan tingkat kinerja yang cukup baik. Semakin tinggi umur semakin baik pula kinerja perawat dalam menjalankan asuhan keperawatan. Siagian (1995) menyatakan semakin lanjut usia seseorang diharapkan kedewasaan tehnik meningkat, demikian pula psikologisnya mampu menunjukkan kematangan jiwa. Usia yang semakin tinggi menimbulkan kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan semakin bijaksana, mampu berpikir rasional, mampu mengendalikan emosi, dan toleransi terhadap pandangan orang lain.

Pendidikan terakhir berhubungan dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Semakin tinggi tingkat perawat semakin tinggi pula kinerja perawat.

Nursalam (2008) meyakini bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, makin mudah menerima informasi, sehingga semakin banyak pula pengetahuan yang dimiliki. Sebaliknya pendidikan yang kurang akan menghambat perkembangan sikap seseorang terhadap nilai-nilai yang baru diperkenalkan. Seorang perawat yang memperoleh pendidikan dan pelatihan akan lebih dapat dipercaya, semua konseptual tenaga keperawatan termasuk dalam kriteria profesional adalah perawat dengan pendidikan formal minimal D III.

Status perkawinan berhubungan dengan kinerja. Semakin banyak perawat yang belum menikah semakin rendah kontribusi kinerja yang diberikan. Sejalan dengan pendapat Noor A. S. Dan Didik Purbadi (2006), bahwa perawat yang telah menikah memiliki kemampuan bijaksana dalam mengambil keputusan serta mempunyai rasa percaya diri dan ketenangan dalam melakukan kegiatan, karena mereka pernah mengalami menjadi bagian dari keluarga, maupun sebagai anggota masyarakat, sehingga diharapkan dapat memahami keberadaannya.

Masa kerja dan status pegawai tidak berhubungan dengan kinerja perawat dalam menjalankan asuhan keperawatan. Faktor dominan yang berhubungan dengan kinerja perawat dalam pelayanan kesehatan adalah pengetahuan karena pengetahuan didapat dari pengalaman dan sangat erat hubungannya dengan lama bekerja serta adanya tambahan pegawai baru, baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dengan masa kerja < 5 tahun. Selain itu bukan berarti faktor status pegawai tidak memiliki peran dalam melaksanakan standar asuhan keperawatan, sebab status pegawai dipengaruhi oleh faktor umur, senioritas, dan status perkawinan yang mendukungnya. Perawat di ruang rawat inap RSUD Bontang mengandalkan pegawai yang berstatus pegawai negeri yang mempunyai pengetahuan dan pengalaman dengan menggunakan pendekatan ilmiah dan sistematis dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Carpenito (1989) dalam Keliat (1999) mengatakan bahwa penerapan asuhan keperawatan harus menggunakan metode ilmiah, logis, sistematis, dan terorganisir dalam memenuhi kebutuhan pasien, dan ini hanya dapat dilakukan perawat profesional.

Tabel 1. Rekapitulasi Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Unit Rawat Inap RSUD Bontang 9-27 Juli 2009

Variabel	Signifikansi (p)	Koefisien (r)	Hubungan
Jenis kelamin	0,007	-0,457	Sangat lemah
Umur	0,025	0,383	Cukup
Pendidikan terakhir	0,001	0,565	Kuat
Status Perkawinan	0,024	-0,387	Sangat lemah
Masa kerja	0,278	-0,192	Tidak ada hubungan
Status pegawai	0,830	0,038	Tidak ada hubungan

Sistem penghargaan intrinsik (*intrinsic reward system*) dengan kinerja perawat menunjukkan ada hubungan yang signifikan diantara keduanya dengan kekuatan hubungan yang lemah. Hal ini disebabkan karena sebagian besar perawat RSUD Kota Bontang merasa tidak perlu adanya pengawasan dalam bekerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan berhubungan dengan karakteristik individu yaitu jenis kelamin, umur, pendidikan dan status perkawinan. Pendidikan mempunyai hubungan yang kuat diantara berbagai karakteristik individu yang lain. Kinerja perawat juga berhubungan dengan *reward system* (imbalan ekstrinsik dan intrinsik).

Saran

Peneliti memberikan saran : 1) bagi kepala ruangan di ruang rawat inap RSUD Bontang hendaknya melakukan supervisi yang lebih intensif tentang standar asuhan keperawatan mengenai catatan asuhan keperawatan sehingga dalam pelaksanaan pendokumentasian dapat terlaksana dengan baik, 2) pihak instansi dan kepala ruangan hendaknya memberi dukungan atau penghargaan kepada perawat pelaksana dalam bentuk pujian atau apresiasi terhadap hasil kerja perawat dan memberikan

kesempatan kepada perawat untuk mengembangkan diri melalui pelatihan dan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi

KEPUSTAKAAN

- Desler, G., 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid ke-2. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Mustar, L., 1999. *Hubungan antara Karakteristik Demografik dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan di Bangsal Rawat Inap RSJP Surakarta*. Tesis Tidak dipublikasikan. Yogyakarta: GM,
- Nursalam, 2008. *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Edisi ke-2. Jakarta: Salemba Medika.
- Oetomo, I., 2002. *Penampilan Perawat dalam Pelayanan Keperawatan (Pelayanan Prima untuk Rumah Sakit)*. Makalah Seminar pada Keperawatan dalam Rangka Dies Natalis XVII Prodi Keperawatan Soetomo Surabaya tidak dipublikasikan.
- Simamora, H., 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE.
- Widiastuti, E., 2005. *Hubungan Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bontang Kalimantan Timur*. Skripsi Tidak dipublikasikan.