

# HUBUNGAN ANTARA *SYSTEM REWARD* DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM MELAKSANAKAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RSUD SRAGEN

Sri Rahayu \*  
Enita Dewi \*\*

## ABSTRACT

Background: Arrangement of appreciation system to nurses in Indonesia expected to pay attention to the level of effort and job weight rendered by nurse in executing service or professional nursing care. For a while that happened at General Hospital of Sragen is inequitable incentive division, there are no career development, so that felt concerned about will influence the result of nursing care quality. Objective: This Research target is to know the relation between reward system with the nurse performance in executing nursing care at General Hospital of Sragen. Method: This Research represent non eksperimental quantitative, corelational descriptive methode with cross sectional approach and chi square test use. The intake of sample by total sampling that is as much 73 implementer nurses, bachelor degree and the government worker. Research data concerning reward system and nurse performance in executing nursing care obtained by cuesioner given directly to responders. Result: Result of statistical test with the test of Chi Square obtained  $p$  value equal to 0,244 (  $p$  value > 0,05) meaning there are no relation between reward system with the nurse performance in executing nursing care at General Hospital of Sragen. Result of this research indicate that the financial reward is not matter influencing nurse performance in executing nursing care. Conclusion: No relation between reward system with the nurse performance in executing nursing care at General Hospital of Sragen. This results indication that need furthermore research about nurse performance in executing related to nursing care by non financial reward.

**Keywords** : reward system, nurse performance, nursing care.

---

\* Sri Rahayu

Dosen Jurusan Keperawatan FIK UMS, Jln. Ahmad Yani Tromol Pos 1 Pabelan Kartasura

\*\* Enita Dewi

Dosen Jurusan Keperawatan FIK UMS, Jln. Ahmad Yani Tromol Pos 1 Pabelan Kartasura

---

## PENDAHULUAN

Sejalan dengan kemajuan zaman dan era globalisasi, rumah sakit semakin di tuntutan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal. Pelayanan keperawatan mempunyai

peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan secara keseluruhan (<http://bondan-palestin.blogspot.com>).

Pelayanan keperawatan yang diberikan oleh seorang perawat sangat mempengaruhi mutu asuhan

keperawatan yang akan diterima oleh pasien dalam rangka mencapai tingkat kesehatan yang optimal. Tingkat kesehatan yang optimal ini dapat dicapai jika motivasi kerja perawat tinggi. Padahal, kondisi kerja perawat Indonesia saat ini masih belum memuaskan, hal ini dapat dilihat dari rendahnya *system reward* rumah sakit negeri daripada rumah sakit swasta, yang secara otomatis mempengaruhi mutu pelayanan rumah sakit (<http://www.inna.ppni.or.id>). Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja petugas tadi, antara lain gaji yang kurang memadai (<http://www.pikiranrakyat.com>). Rendahnya imbalan jasa bagi perawat selama ini juga mempengaruhi kinerja perawat (<http://www.kompas.com>). Di Indonesia saat ini gaji tidak didasarkan atas kinerja tetapi tanggung jawab, sedangkan tanggung jawab tidak selalu terkait dengan kinerja. Pada dasarnya perhitungan besaran gaji pokok sekarang ini mengacu pada masa kerja dan golongan Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS dengan masa kerja dan golongan yang sama akan memiliki gaji pokok yang sama walaupun bobot pekerjaannya berbeda, kondisi ini tidak mendorong PNS untuk lebih berprestasi sesuai dengan kompetensinya (<http://www.inna.ppni.or.id>).

Pengaturan sistem penghargaan kepada perawat di Indonesia diharapkan memperhatikan besarnya upaya dan bobot kerja yang disumbangkan oleh perawat dalam melaksanakan pelayanan atau asuhan keperawatan yang professional (<http://www.kompas.com>). Selain itu diharapkan juga bahwa sistem penggajian memperhatikan kriteria asas-asas kelayakan, keadilan, kontribusi, dan kemudahan (kesederhanaan) dengan memperhatikan indeks biaya hidup (<http://www.fiskal.depkeu.go.id>). Pada tahun 1999 RSUD Sragen ditingkatkan menjadi rumah sakit swadana dengan surat keputusan dalam Perda nomor 7 tahun 1999 yang memiliki kapasitas 210 tempat tidur dan rata-rata BOR (*Bed Occupancy Rate*) 80-90 %. Jumlah tenaga perawat di RSUD Sragen tahun 2006 adalah sebanyak 135 orang, dengan

kualifikasi pendidikan yang berasal dari lulusan SPK 2 orang PNS; dari AKPER 73 orang PNS, 8 orang CPNS, 41 orang tenaga kontrak, dan 4 orang wiyata bakti; dan yang terakhir adalah dari S1 Keperawatan 5 orang PNS, 2 orang CPNS. Penilaian terhadap karyawan, dilaksanakan setiap tahun melalui DP<sub>3</sub>. Hasil penilaian DP<sub>3</sub> terdiri dari penilaian kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, kepemimpinan. Nilai rata-rata penilaian 80,75; kemudian hasil penilaian ini dijadikan dasar untuk menilai prestasi karyawan yang mempengaruhi sistem rotasi dan promosi dari suatu unit ke unit/ruang lainnya.

*Reward* yang diterima oleh perawat pelaksana selama ini dari RS adalah gaji pokok, tunjangan fungsional, insentif/ jasa pelayanan, dan pengembangan karir. Gaji pokok dan tunjangan fungsional sudah ditentukan dari Pemda melalui APBD. Insentif/jasa pelayanan berasal dari penerimaan rumah sakit, yang didapatkan dari banyaknya pasien yang di rawat. Perawat juga menyatakan bahwa karir mereka tidak berkembang, sebab tidak ada program pengembangan karir dari rumah sakit sendiri. Pengembangan karir disini berupa peningkatan pendidikan, pelatihan - pelatihan, seminar, lokakarya, dan lain sebagainya. Perawat yang ingin melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi tidak mendapatkan bantuan dari rumah sakit dan harus dengan biaya sendiri dan untuk pengajuan ijin belajar prosesnya lama. Sedangkan perawat hanya bisa mengikuti pelatihan-pelatihan bila ada program dari Dinas Propinsi Jawa Tengah.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif non eksperimental metode deskriptif korelasional dengan pendekatan *cross sectional* yaitu menganalisa dinamika korelasi antara variabel *independent* (gaji pokok, tunjangan fungsional, insentif, dan pengembangan karir) dan variabel *dependent* (kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan) dengan cara pengumpulan data pada waktu yang

bersamaan dalam satu waktu. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh populasi target perawat pelaksana yang sudah PNS dengan spesifikasi tingkat pendidikan dari AKPER yaitu sebanyak 73 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara formal kepada subyek untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang tertulis dalam kuesioner (Mardalis, 2004).

## HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase (%)
Umur		
• 20-25 Tahun	2	3,3
• 26-30 Tahun	16	26,7
• 31-35 Tahun	16	26,7
• 36-40 Tahun	15	25
• 41-45 Tahun	7	11,7
• 46-50 Tahun	4	6,7
Jenis Kelamin		
• Laki-laki	17	28,3
• Perempuan	43	71,7
Lama Kerja		
• <5 Tahun	13	21,7
• 5-10 Tahun	14	23,3
• >10 Tahun	33	55,0
Golongan Pegawai		
• IIc	12	20,0
• IIId	13	21,7
• IIIa	7	11,7
• IIIb	9	15,0
• IIIc	2	3,3
• IIId		
Penghasilan/bulan		
• <1.000.000	14	23,3
• 1.000.000-1.500.000	31	51,7
• >1.500.000	15	25,0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik responden yang bisa di lihat pada tabel 1 paling banyak berumur 26-30 Tahun (26,7%) dan 31-35 Tahun (26,7%), jenis kelamin perempuan (71,7%), lama kerja >10 Tahun (55%), golongan pegawai IIc (28,3%), penghasilan/bulan 1.000.000 - 1.500.000 (51,7%)

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan *System Reward*

<i>System Reward</i>	Jumlah	Persentase (%)
Gaji Pokok:		
• Tinggi	30	50
• Rendah	30	50
Tunjangan Fungsional:		
• Tinggi	40	66,7
• Rendah	20	33,3
Insentif:		
• Tinggi	41	68,3
• Rendah	19	31,7
Pengembangan Karir:		
• Ada	44	73,3
• Tidak Ada	16	26,7

Menurut tabel 2 responden memiliki proporsi gaji pokok yang sama yaitu masing-masing 50%, sedangkan untuk tunjangan fungsional banyak yang tinggi yaitu sebesar 66,7%, kemudian insentif yang diperoleh responden cenderung tinggi yaitu sebesar 68,3%, dan sebesar 73,3% ada pengembangan karir.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat

Kinerja Perawat	Jumlah	Persentase (%)
Baik	36	60
Tidak Baik	24	40
Total	60	100

Menurut tabel 3 responden dengan kinerja perawat baik sebanyak 36 orang (60%), dan responden dengan kinerja perawat tidak

baik sebanyak 24 orang (40 %) dari 60 orang responden.

Tabel 4. Hubungan antara *System Reward* dengan Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan

<i>System Reward</i>	Kinerja Perawat	
Gaji Pokok	$X^2$	2,500
	<i>p value</i>	0,114
Tunjangan Fungsional	$X^2$	1,250
	<i>p value</i>	0,264
Insentif	$X^2$	0,051
	<i>p value</i>	0,821
Pengembangan Karir	$X^2$	0,128
	<i>p value</i>	0,721
<i>System Reward</i>	$X^2$	1,358
	<i>p value</i>	0,244

Tabel 4 menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara *system reward* dan sub variabel dari *system reward* (gaji pokok, tunjangan fungsional, insentif, dan pengembangan karir) dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RSUD Sragen. Hal ini bisa di lihat dari nilai *p value* gaji pokok 0,114; nilai *p value* tunjangan fungsional 0,264; nilai *p value* insentif 0,821; nilai *p value* pengembangan karir 0,721; nilai *p value system reward* 0,244. Hasil tersebut berarti *p* valuenya lebih dari 0,05 yang menunjukkan tidak ada hubungan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan didapatkan dari 60 responden, sebanyak 36 orang (60 %) yang memiliki kinerja perawat baik, dan responden yang memiliki kinerja perawat tidak baik sebanyak 24 orang (40 %). Menurut Green (1980) perilaku kerja seorang dapat dipengaruhi oleh pedoman kerja yang berlaku, kemampuan/keterampilan. Menurut Azwar (1996) standar praktek merupakan salah satu pedoman kerja dan uraian tugas akan memperjelas kegiatan yang harus dilakukan. Kedua komponen ini

berarti dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja perawat (Mulyati, 2003).

Perawat yang bekerja di RSUD Sragen lebih banyak yang berumur muda (26-30) tahun sebanyak 16 orang (26,7 %) dan (31-35 tahun) sebanyak 16 orang (26,7 %). Hal ini berarti bahwa dengan usia bekerja produktif/lebih muda, maka seorang perawat akan lebih gesit, semangat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien, dan mempunyai semangat untuk bekerja yang lebih baik. Penelitian Heni menyatakan bahwa lama kerja seorang perawat dapat mempengaruhi kedewasaan seseorang dan lebih berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya. Menurut penelitian Ginarsih lama kerja seseorang juga dapat menunjukkan loyalitas pada instansi dan makin terampil dalam merawat pasien. Hal ini bisa dilihat dari lama kerja perawat di RSUD Sragen sebagian besar >10 tahun sebanyak 33 orang (55,0 %).

Jadi salah satu kunci keberhasilan pelayanan rumah sakit adalah sumber daya manusia yang memiliki kapasitas, karakter, dan kompetensi yang memadai. Hasil uji statistik dengan uji *Chi Square* diperoleh nilai *p* sebesar 0,244. Hasil ini menunjukkan bahwa *p value* lebih dari 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak yang berarti tidak ada hubungan antara *system reward* dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RSUD Sragen. Pemberian penghargaan sesuai dengan prestasi kerja juga dapat menjadi salah satu faktor pendorong semangat dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Maslow (1970) bahwa manusia pada hakikatnya memiliki kebutuhan ego atau penghargaan seperti kebutuhan untuk dihormati, dihargai, dan memiliki suatu prestasi/reputasi serta status (Soeroso, 2001). Menurut Herzberg (1966) dalam teori motivasinya disebutkan bahwa *recognition* (pengakuan) dari seorang pimpinan atas keberhasilan para perawat melakukan suatu pekerjaan itu sangat penting. Pengakuan tersebut dapat dilakukan melalui berbagai cara, misalnya: dengan menyatakan keberhasilan langsung di tempat kerjanya, memberikan surat penghargaan, hadiah berupa uang tunai,

medali, kenaikan pangkat, atau promosi jabatan (Mangkunegara, 2005).

## KESIMPULAN DAN SARAN

Analisis dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Tidak ada hubungan antara *system reward* dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RSUD Sragen.
2. Tidak ada hubungan sub variabel *system reward* (gaji pokok, tunjangan fungsional, insentif, pengembangan karir) dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RSUD Sragen.

Dari hasil kesimpulan, saran yang bisa diambil adalah:

1. Bagi Institusi Rumah Sakit.
  - a. Antisipasi menurunnya kinerja.
  - b. Peserta pelatihan menyalurkan informasi ke rekan kerjanya.
  - c. Mengikutsertakan perawat pelaksana dlm rapat.
  - d. Pemasangan foto perawat teladan di ruangan.
  - e. Mengadakan seminar/pelatihan dalam lingkup intern rumah sakit setiap 1 bulan sekali.
2. Bagi Institusi Pendidikan.
  - a. Memantapkan pembelajaran tentang mata kuliah manajemen keperawatan, agar dapat melakukan penelitian dengan baik.
  - b. Memotivasi mahasiswa untuk dapat memahami manajemen rumah sakit.
3. Bagi Peneliti.

Penelitian lebih lanjut terkait *reward* non financial.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fungsi Perawat Spesialis Agar Terhindar Dari Masalah Etik Maupun Hukum. 9 Oktober 2006. [http://bondan-palestin.blogspot.com/2006/08/fungsi\\_perawat\\_spesialis\\_agar.html](http://bondan-palestin.blogspot.com/2006/08/fungsi_perawat_spesialis_agar.html).
- Ginarsih. *Hubungan antara Stress Kerja dan Karakteristik Perawat dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Rembang*. Skripsi Sarjana (tidak dipublikasikan). Semarang: Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro; 2004.
- Heni S., Sri S. *Hubungan antara Stress Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Unit Perawatan Kritis RSI Surakarta*. Skripsi Sarjana (tidak dipublikasikan). Semarang: Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro; 2001.
- Kondisi Kerja Perawat Indonesia Tahun 2006. 14 Juni 2006. <http://www.inna.ppni.or.id/index.php>.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan 1. Bandung : PT Refika Aditama; 2005.
- Mardalis. *Metode Penelitian (Suatu Pendekatan Proposal)*. Edisi 1. Jakarta : Bumi Aksara; 2004.
- Mulyati, Sari. *Perbedaan Karakteristik Perawat, Sistem Penempatan Tenaga Keperawatan dihubungkan dengan Produktifitas Waktu Asuhan antara Perawat PNS dan TTK di RSUD Serang Tahun 2003*. Volume 7. No 1. (Jurnal Keperawatan Indonesia). Jakarta : Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia. Maret 2003.

Pengaruh Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat. 24 Mei 2006. <http://www.pikiranrakyat.com/cetak/2005/11/0803.htm>.

Perawat Ingin Jadi Mitra Sejajar Dokter. 24 Mei 2006. <http://www.kompas.com/kompascetak/0106/29/Nasional/pera37.htm>

Soeroso, Santoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit: Suatu Pendekatan Sistem*. Editor: Palupi Widyastuti. Jakarta : EGC; 2001.

System Penggajian. Sistem Penggajian, Insentif Pegawai Negeri Sipil Dan Reformasi Birokrasi.18 Juni 2006. <http://www.fiskal.depkeu.go.id/bapekki/kajian%5C10Sistem%20Penggajian%20Insentif%20Pegawai%Negeri%20Sipil%20...>