

**HUBUNGAN *COMPENSATORY REWARD* DENGAN KINERJA
PERAWAT DALAM PENDOKUMENTASIAN
ASUHAN KEPERAWATAN DI RSD KALISAT
KABUPATEN JEMBER**

*(Compensatory Reward Relationship With Nurse Performance In Documenting
Nursing Care In RSD Kalisat Jember)*

Binti Fithrotulluthfiah¹⁾, Supriyadi²⁾, Saiful Walid³⁾

¹⁾Mahasiswa Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jember

^{2,3)} Dosen Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jember

Jl. Karimata 49 Jember Telp: (0331) 332240 Fax: (0331) 337957

Email: bfithro@gmail.com

ABSTRAK

Pendahuluan: kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan reward yang diberikan oleh rumah sakit. Fenomena yang terjadi adalah belum termaksimalkan *compensatory reward* yang ada dirumah sakit, serta kurangnya kelengkapan pada pendokumentasian asuhan keperawatan. **Tujuan:** penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *compensatory reward* dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSD Kalisat Kabupaten Jember. **Matode:** desain penelitian menggunakan korelasional dengan pendekatan *Cross Sectional* dan pemilihan sampel dilakukan dengan cara *Total Sampling* pada 30 sampel perawat. **Hasil:** penelitian menunjukkan 26 orang (75%) dengan *compensatory reward* sesuai dan 29 orang (96,7%) mayoritas kinerja perawat baik. Hasil uji korelasi *Spearman's rho* diperoleh *p value* 0,008 ($\alpha \leq 0,05$) $r = 0.473$, berarti H1 diterima yang artinya ada hubungan *compensatory reward* dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSD Kalisat Kabupaten Jember. **Saran:** rekomendasi penelitian yaitu motivasi perawat perlu tingkatkan untuk mencapai kualitas pendokumentasian asuhan keperawatan yang lebih baik.

Kata kunci: *Compensatory Reward*, kinerja perawat

ABSTRACT

Introduction: The performance of the nurse can be affected by the compensation and rewards provided by the hospital. The phenomenon that occurs is not maximized compensatory reward in hospital, and lack of completeness in documenting nursing care. **Objective:** This study aims to determine the relationship of compensatory rewards with the performance of nurses in documenting nursing care in RSD Kalisat Jember. **Matode:** research design using correlational with Cross Sectional approach and sample selection is done by Total Sampling on 30 sample nurses. **Results:** The study showed 26 people (75%) with the appropriate compensatory reward and 29 people (96.7%) the majority of the nurse's good performance. Spearman's rho correlation test results obtained p value 0.008 ($\alpha \leq 0.05$), means H1 accepted which means there is a compensatory reward relationship with the performance of nurses in documenting nursing care in RSD Kalisat Jember District. **Discussion:** research recommendation that is nurse motivation need to increase to achieve better quality of documentation of care of better.

Keywords: Compensatory Reward, performance of nurse

PENDAHULUAN

Perawat merupakan ujung tombak pelayanan kepada pasien dan memiliki intensitas yang sering untuk bertemu dengan pasien. Selain memiliki fungsi untuk merawat pasien, perawat juga memiliki fungsi sebagai manajer/manajer keperawatan, yaitu mengatur keadaan ruangan dan mengatur pelayanan kepada pasien. Salah satu tugas perawat sebagai manajemen keperawatan yaitu sebagai pengawasan dalam menjalankan proses pelayanan keperawatan. Pengawasan adalah proses untuk mengetahui apakah pelaksanaan kegiatan /pekerjaan sesuai rencana,

pedoman, ketentuan, kebijakan, tujuan, dan sasaran yang sudah ditentukan sebelumnya (Suarli & Bahtiar, 2012). Pengawasan bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang dapat dilihat dari peningkatan kinerja perawat.

Kinerja perawat dapat dilihat dari proses pendokumentasian asuhan keperawatan. Menurut Nursalam (2013) Standar praktik keperawatan telah dijabarkan oleh PPNI (2000) yaitu mengacu pada tahapan proses keperawatan yang meliputi pengkajian, diagnosis keperawatan, perencanaan, implementasi, dan evaluasi.

Menilai kinerja suatu individu ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, menurut Mulyono dkk (2013) terdapat teori dua faktor (*two factor theory*) pertama kali dikemukakan oleh Herzberg yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya dibagi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers/ motivator* (prestasi, pengakuan, penghargaan (*reward*), pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, promosi/kenaikan pangkat), dimana hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan, dan kelompok *dissatisfiers /hygiene factor* (kebijaksanaan, pengawasan, teknis, gaji, hubungan antara pribadi serta kondisi kerja).

Menurut Hasibuan (2009) (dalam Posuma, 2013) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Selain itu *reward* tidak hanya berbentuk finansial namun non-finansial. Menurut Simamora (2012) kompensasi atau *reward* non-finansial meliputi tempat

kerja yang memuaskan, jam kerja, tugas dan rekan kerja.

Data awal yang didapatkan dari hasil wawancara peneliti kepada perawat di RSD Kalisat Jember, dari 3 (10%) perawat yang peneliti wawancarai tentang *reward* apa saja yang di dapat di rumah sakit tersebut untuk para perawat, ada yang mengatakan bahwa perawat disana berkesempatan mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan di rumah sakit maupun di luar rumah sakit, perawat diberi kesempatan dalam mengemukakan pendapat, dan untuk penerimaan jasa pelayanan tidak dibedakan semua disama ratakan tidak memandang berapa banyak tindakan yang telah dilakukan oleh masing-masing perawat. Sedangkan dokumentasi keperawatan di RSD Kalisat masih mencapai 60%.

Hubungan *reward* dengan kinerja diperkuat dengan hasil penelitian di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang menyatakan bahwa tingginya motivasi kerja perawat dikarenakan lingkungan dan imbalan (*reward*) yang diberikan pihak rumah sakit yang mendorong motivasi kerja

menjadi lebih baik (Putri & Rosa, 2015).

Berdasarkan pada paparan latar belakang yang ditemukan, maka peneliti tertarik untuk meneliti hubungan *compensatory reward* dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di rsd kalihat jember.

MATERIAL DAN METODE

Populasi dalam penelitian ini merupakan perawat yang ada di Ruang Anak, Ruang Interna, dan Ruang Bedah dan Syaraf yang berjumlah 30 orang. Peneliti mengambil seluruh populasi yaitu 30 orang perawat dengan tehnik total sampling untuk dijadikan sampel penelitian dengan kriteria: responden merupakan perawat yang berada di 3 ruag tersebut selain karu; dan merupakan karyawan tetap.

Pengumpulan data dilakukan pada bulan juli 2018. Tehnik pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner *compensatory reward* dan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis univariat, dan bivariat. Analisis univariat

menggunakan data demografi meliputi umur, pendidikan, pengalaman kerja dan pekerjaan. Sedangkan analisis. Sedangkan analisis bivariat menggunakan uji korelasi *Spearman Rho*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Data Demografi Responden

Data Demografi	F	(%)
Umur		
20-30 tahun	10	33,3
30-40 tahun	20	66,7
Pendidikan		
S1	8	26,7
D3	22	73,3
Pengalaman Kerja		
3-4 tahun	9	30
>5 tahun	21	70
Pekerjaan		
PNS	3	10
Non PNS	27	90

Sebagian besar perawat (66,7%) berusia 30-40 tahun, dan kebanyakan berpendidikan D3 (73,3%) dengan pengalaman kerja perawat sebagian besar >5 tahun (70%), dan mayoritas perawat (90%) non PNS.

Tabel 2. Data Khusus Responden

Data Khusus	f	(%)
Compensatory Reward		
Sesuai	26	75
Kurang sesuai	4	25
Kinerja Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan		
Baik	29	96,7
Cukup	1	3,3

Diperoleh data distribusi responden mengatakan *compensatory reward* sesuai dengan jumlah 26 responden (75%). Dan kinerja

perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan adalah baik sebanyak 29 responden (96,7%).

Tabel 3. Analisis Hubungan Menggunakan Spearman Rho

<i>Compensatory Reward</i>	Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan		Total	P Value	R
	Baik	Cukup			
Sesuai	26		26	0.008	0.473
Kurang Sesuai	3	1	4		
Total	29	1	30		

Hasil uji Spearman Rho, didapatkan bahwa H_0 diterima yang artinya ada hubungan *compensatory reward* dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSD Kalisat Kabupaten Jember dengan signifikansi ($P Value = 0.008$; $\alpha < 0.05$; $r = 0.473$).

PEMBAHASAN

Compensatory reward merupakan bentuk apresiasi yang diberikan rumah sakit kepada karyawannya (perawat) dalam menunjang proses berjalannya sistem yang berada di lingkungan rumah sakit. Pemberian kompensasi dan penghargaan dapat dilihat dari berbagai faktor, salah satunya kinerja yang baik, pengalaman kerja serta prestasi-prestasi yang diraih. Penghargaan yang sesuai

memberikan kepuasan tersendiri bagi sebagian orang.

Kinerja adalah suatu tingkatan peranan anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, peranan yang dimaksud adalah pelaksanaan suatu tindakan untuk menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan (Simamora, 2012). Kinerja dalam keperawatan dapat dilihat salah satunya dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Pendokumentasian asuhan keperawatan meliputi pengkajian, diagnosis keperawatan, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu, organisasi dan psikologi (Nursalam, 2013).

Hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Spearman's rho* didapatkan

p value 0.008 / $\alpha < 0.05$ yang berarti bahwa dengan signifikansi tersebut mengasumsikan ada hubungan antar *compensatory reward* dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSD Kalisat Kabupaten Jember. Sesuainya kompensasi dan *reward* yang didapatkan perawat dikarenakan sebagian besar perawat merasa teman dan rekan kerja saling menghargai dan menghormati, perawat diberi kebebasan dalam menyampaikan pendapat, serta perawat merasa tugas yang diberikan merupakan bagian dari amanah pimpinan yang mempercayai kemampuan perawat, hal ini sangat berpengaruh bagi semangat perawat dalam menjalankan rutinitasnya dalam pendokumentasian asuhan keperawatan dengan baik.

Potensi kemungkinan yang mendukung dari data demografi yaitu pengalaman kerja. Sebagian besar perawat memiliki pengalaman kerja >5 tahun sebanyak 21 orang (70%). Pengalaman kerja menjadi salah satu indikator seseorang dalam memberikan *reward* atau penghargaan yang pantas. Menurut Faizin dan Winarsih (2008) bahwa

pemberian gaji kepada perawat perlu dilakukan pengukuran kontribusi, pengukuran tersebut dapat dilakukan dengan tiga cara salah satunya dengan melihat karakteristik seseorang yang mengasumsikan bahwa tingkat senioritas menentukan tingkat kepantasan seseorang mendapatkan sejumlah gaji tertentu.

Mengerjakan pekerjaan sehari-hari dalam jangka waktu yang lama dapat meningkatkan kemampuan serta akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Teori Robbins (2003 dalam (Yanti & Warsito, 2013)) mengatakan semakin lama masa kerja maka karyawan akan menghasilkan produktifitas yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Kumajas, Warouw, & Bawotong, 2014) menerangkan bahwa makin lama tenaga kerja bekerja makin banyak pengalaman yang dimiliki, pengalaman kerja yang lama memberikan keahlian dan keterampilan dalam bekerja.

Kekuatan hubungan pada penelitian ini berkekuatan sedang dengan nilai r (0,473), beberapa hal yang mungkin menjadikan kekuatan hubungan ini sedang yaitu umur,

umur perawat sebagian besar 30-40 tahun sebanyak 20 orang (66,7%), semakin bertambahnya umur menjadikan kinerja yang dilakukan kurang maksimal atau kurangnya produktivitas para perawat. Umur harus mendapat perhatian karna akan dapat mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab seseorang Hasibuan (2010) dalam (Kurniawati & Solikhah, 2012).

Uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *compensatory reward* yang sesuai berhubungan dengan baiknya kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan, dengan kekuatan hubungan sedang.

KESIMPULAN

1. *Compensatory reward* perawat di RSD Kalisat Kabupaten Jember sebagian besar sesuai
2. Kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatn di RSD Kalisat Kabupaten Jember mayoritas baik
3. Ada hubungan antara *compensatory reward* dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan

keperawatan di RSD Kalisat Kabupaten Jember.

SARAN

1. Responden

Penelitian ini disarankan bagi perawat untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan kualitas pendokumentasian asuhan keperawatan.

2. Profesi perawat

Penelitian ini disarankan dapat meningkatkan pengetahuan perawat terhadap pemahaman pendokumentasian yang sesuai dengan standar yang berlaku.

3. Pelayanan Keperawatan

Pelayanan keperawatan di RSD Kalisat diharapkan memberikan asuhan keperawatan dan pendokumentasian dengan baik dan lengkap, sebagai sarana pemeliharaan data pasien secara tepat dan akurat, serta dapat meningkatkan nilai akreditasi pada instansi terkait. Serta para pimpinan lebih memperhatikan kompensasi dan penghargaan berupa non finansial yang dapat diberikan kepada perawat, seperti mendengarkan keluhan perawat, mengikutsertakan dalam pelatihan-pelatihan, serta

memberikan fasilitas yang menunjang perawat agar kinerja semakin meningkat.

4. Instansi Pendidikan

Instansi pendidikan diharapkan dapat mendidik calon perawat dengan kualitas skill yang lebih baik, sebagai persiapan untuk terjun ke lapangan secara langsung dengan pemahaman yang mumpuni tentang manajemen keperawatan.

5. Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai informasi untuk melakukan penelitian pada variabel yang berbeda. Peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya dapat menekankan pada kinerja perawat selain dari pendokumentasi keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

Faizin, A., & Winarsih. (2008). Hubungan Tingkat Pendidikan Dan Lama Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali. *Berita Ilmu Keperawatan*, 137-142.

Kumajas, F. W., Warouw, H., & Bawotong, J. (2014). Hubungan Karakteristik

Individu Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow. *Jurnal Keperawatan*, 1-8.

Kurniawati, D., & Solikhah. (2012). Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Bangsal Rawat Inap Rumah Sakit Islam Fatimah Kabupaten Cilacap. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 162-232

Mulyono, M. H., Hamzah, A., & Abdullah, A. Z. (2013). Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon. *Jurnal AKK*, 18-26

Nursalam. (2013). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.

Posuma, C. O. (2013). Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado. *Jurnal EMBA*, 646-656.

Putri, I. R., & Rosa, E. M. (2015). Analisis Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II. *JNKI*, 82-90.

Simamora, R. H. (2012). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Jakarta: EGC.

Suarli, S., & Bahtiar, Y. (2012).
*Manajemen Keperawatan
Dengan Pendekatan Praktis.*
Tasikmalaya: Erlangga.

Yanti, R. I., & Warsito, B. E. (2013).
Hubungan Karakteristik
Perawat, Motivasi, Dan
Supervisi Dengan Kualitas
Dokumentasi Proses Asuhan
Keperawatan . *Jurnal
Managemen Keperawatan,*
107-114

