

HUBUNGAN *REWARD* DENGAN PERILAKU *CARING* PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RSUD AJIBARANG

Tri Sumarni & Yuris Tri Naili
STIKES HARAPAN BANGSA
email: trisumarni39@yahoo.com
email: yuris0774@gmail.com

Abstract

Nurses caring behavior is one of the essential components of the quality of hospital services. Organizational culture can influence the practice of caring behavior. Reward is one of components in the organization's culture. Patient satisfaction survey results indicated a lack of caring behavior in nurses in inpatient section Ajibarang hospital. This study aims to determine the relationship of reward with the behavior of caring nurses in inpatient hospitals Ajibarang. The study design was cross-sectional quantitative approach. Data were collected questionnaire to 41 nurses in May-June 2016 for inpatient section class III Ajibarang hospital. Data analysis included univariate, bivariate with chi square test. Results of univariate analysis showed that most nurses perceiving good reward (73.2%) and good caring behavior (58.5%). The bivariate analysis showed there is no associated between reward with nurses caring behavior ($p = 0.303$). Bidang Keperawatan Ajibarang Hospital expected caring behavior-related training and insert items into the standard procedur operational and caring nurse performance appraisal.

Keywords: Reward, Caring Behavior

PENDAHULUAN

Perawat merupakan kelompok pemberi jasa layanan kesehatan terbesar di RS yang jumlahnya mencapai 40%-60%, mengerjakan hampir 90% layanan kesehatan rumah sakit melalui asuhan keperawatan dan sangat

berpengaruh pada hasil akhir (*outcome*) pasien (Sugiharto dkk, 2012). Pasien sebagai pengguna jasa pelayanan keperawatan menuntut pelayanan keperawatan yang sesuai dengan haknya yakni pelayanan yang bermutu dan paripurna. Pasien akan mengeluh bila perilaku *caring* yang

dirasakan tidak memberikan kepuasan bagi dirinya (Nursalam, 2012). Hasil penelitian juga mengatakan bahwa perilaku *caring* perawat berpengaruh terhadap kepuasan pasien (Azizi dkk, 2012).

Memberikan asuhan *caring* secara sederhana tidak hanya sebuah perasaan emosional atau tingkah laku sederhana, karena *caring* merupakan kepedulian untuk mencapai perawatan yang lebih baik. Perilaku *caring* bertujuan dan berfungsi membangun struktur sosial, pandangan hidup dan nilai kultur setiap orang yang berbeda pada satu tempat, maka kinerja perawat khususnya pada perilaku *caring* menjadi sangat penting dalam mempengaruhi kualitas pelayanan dan kepuasan pasien terutama di RS (Dwidiyanti, 2007).

Caring dalam asuhan keperawatan merupakan bagian dari bentuk kinerja perawat dalam merawat pasien, yang secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan diantaranya variabel individu, variabel organisasi, dan psikologis. *Reward* merupakan salah

satu variabel organisasi (Gibson, 2009).

Perusahaan yang menggunakan *reward* sebagai suatu sistem balas jasa atas hasil kerja anggota/ perawat baik berupa imbalan, dihukum dan dibiarkan akan menentukan bagaimana sebuah budaya organisasi berevolusi (Riani, 2011). Manajemen perlu memberikan penghargaan kepada perawat yang telah menunjukkan kerja keras untuk menyenangkan pasien, seperti kenaikan gaji dan promosi berdasarkan layanan terhadap pasien yang luar biasa. Imbalan yang sedikit akan menurunkan kepuasan kerja perawat dan motivasi perawat.

Berdasarkan studi pendahuluan melalui pembagian kuesioner ke 15 pasien tentang perilaku *caring* perawat, didapatkan data bahwa 10 perawat *caring* dan sisanya kurang *caring*. Perawat yang kurang *caring* tersebut sebagian besar terletak pada kurang mengetahui kebutuhan pasien, kurang asertif saat mendengarkan cerita pasien dan keluarga. Dari hasil *interview* sendiri dengan pasien,

yang dikeluhkan pasien terkait dengan *caring* perawat adalah ada perawat yang kurang ramah saat berinteraksi dengan pasien, tidak memperkenalkan diri saat pertama kali bertemu dengan pasien dan jarang memberikan informasi sebelum melakukan tindakan. Berdasarkan masukan kritik dan saran dari pasien, pasien mengatakan ada perawat yang kurang ramah saat menjelaskan suatu pertanyaan yang dilontarkan oleh pasien.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *reward* dengan perilaku *caring* perawat pelaksana di RSUD Ajibarang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di ruang rawat inap RSUD Ajibarang Kabupaten Banyumas. Waktu penelitian adalah pada bulan April-Juni tahun 2016. Jenis penelitian ini adalah penelitian observatif kuantitatif. Sedangkan rancangan penelitian yang digunakan adalah *cross-sectional*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana

yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Ajibarang yang berjumlah 90 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Kriteria inklusi perawat yang bertugas sebagai perawat pelaksana di ruang rawat inap kelas III di RSUD Ajibarang, bersedia menjadi responden, kriteria eksklusi perawat pelaksana yang sedang cuti (cuti menikah, cuti melahirkan, cuti sakit), perawat pelaksana yang sedang tugas belajar atau sedang mengikuti pelatihan. Karena jumlah populasi kurang dari 1000, maka penentuan jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin.

Peneliti melakukan uji validitas (dengan uji korelasi *pearson product moment*) dan reliabilitas (dengan uji *cronbach alpha*) pada perawat pelaksana di RSUD Purbalingga. Untuk kuesioner *reward* semuanya valid dan reliabel (dengan *r* hitung 0,933) sementara kuesioner perilaku *caring* perawat, ada 3 pertanyaan yang tidak valid (pertanyaan yang tidak valid tersebut dihapus). Variabel dalam penelitian ini adalah *reward* (variabel independen) dan perilaku *caring*

perawat (variabel dependen) Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner Analisis bivariat dengan menggunakan uji *chi square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan penelitian di ruang rawat inap kelas III RSUD Ajibarang dengan jumlah responden yang memenuhi kriteria inklusi dalam penelitian ini 41 perawat pelaksana.

Hasil Penelitian

Tabel 1 Distribusi frekuensi *reward* dan perilaku *caring* perawat pelaksana di RSUD Ajibarang Tahun 2016

Variabel	F	%
<i>Reward</i>		
Kurang	11	26,8
Baik	30	73,2
Total	41	100%
<i>Perilaku caring</i>		
Kurang	17	41,5
Baik	24	58,5
Total	41	100%

Berdasarkan Tabel 1 diketahui perawat mempersepsikan *reward* baik sebesar 30 responden (73,2%), perilaku *caring* sebagian besar baik sebesar 24 responden (58,5%).

Tabel 2 Hubungan *reward* dengan perilaku *caring* perawat pelaksana di RSUD Ajibarang Tahun 2016

Variabel	Perilaku <i>Caring</i>				Total	<i>p-value</i>
	Baik		Kurang			
	F	%	F	%		
<i>Reward</i>						
Kurang	5	12,3	6	14,6	11	0,303
Baik	19	46,3	11	26,8	30	
Total	24	58,6	17	41,4	41	

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa *reward* tidak berhubungan dengan perilaku *caring* dengan *p value* 0,303.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada hubungan antara *reward* dengan perilaku *caring* perawat pelaksana (*p value* 0,303). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Royani (2010) yang menyatakan tidak ada hubungan antara pendapatan dengan kinerja perawat. Tidak ada hubungan antara *reward* dengan kinerja bisa disebabkan karena sistem penghargaan bukan satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang, ada faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja individu diantaranya faktor lingkungan,

psikologis, pengetahuan, keterampilan karyawan (Ilyas, 2008).

Simamora (2006) berpendapat bahwa program insentif merupakan upaya untuk memperkuat hubungan kinerja-imbalan dan dengan demikian memotivasi kalangan karyawan yang terpengaruh. Insentif sebagai bagian dari keuntungan yang biasanya akan diberikan pada para karyawan yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Retnowati (2008) menjelaskan bahwa persepsi mengenai imbalan terjadi tidak begitu saja tetapi ada faktor yang mempengaruhinya dan faktor inilah yang membedakan pendapat dua individu atau lebih yang mengamati suatu objek yang sama. Faktor ini diantaranya meliputi sikap, motif, kepentingan, minat, pengalaman dan harapan. Persepsi subjektif inipun sejalan dengan pendapat Siagian (2008) yang menyatakan bahwa meskipun unsur-unsur pengelolaan manajemen penghargaan telah memenuhi empat unsur (keadilan, kewajaran, kesetaraan, kemampuan organisasi), namun seringkali ketidakpuasan terhadap sistem

penghargaan yang pertama bersifat sangat subjektif tergantung dari cara pandang individu terhadap penghargaan itu sendiri. Nawawi (2008) menjelaskan bahwa salah satu hal yang mendasari pemenuhan kebutuhan diantaranya adalah konsep bahwa kekuatan kebutuhan untuk memotivasi tidak lama, karena setelah terpenuhi akan melemah atau kehilangan kekuatannya dalam memotivasi.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Zees RF (2011) yang menyebutkan bahwa ada hubungan antara *reward* dengan perilaku *caring* perawat. Perusahaan yang menggunakan *reward* sebagai suatu sistem balas jasa atas hasil kerja anggota/ perawat baik berupa imbalan, dihukum dan dibiarkan akan menentukan bagaimana sebuah budaya organisasi berevolusi. Budaya organisasi akan berorientasi pada hasil jika kriteria balas jasa berorientasi pada target pencapaian (Riani, 2011). Manajemen perlu memberikan penghargaan kepada perawat yang telah menunjukkan kerja keras untuk menyenangkan

pasien, seperti kenaikan gaji dan promosi berdasarkan layanan terhadap pasien yang luar biasa. Imbalan yang sedikit akan menurunkan kepuasan kerja perawat dan motivasi perawat.

Kompensasi/ jasa pelayanan di rumah sakit menjadi hal penting mengingat sebagian besar tenaga kerja di rumah sakit adalah tenaga profesional sehingga terdapat tiga alasan yang membuat kompensasi/ gaji masih merupakan faktor penting dalam manajemen kinerja, dengan harapan kinerja dan kemampuan pegawai didorong oleh kompensasi/ gaji. Pertama gaji dapat memotivasi pegawai mengembangkan keterampilan dan kemampuan untuk menjadi lebih baik kinerjanya, kedua kompensasi juga sebagai media menyampaikan pesan bahwa kinerja dan kemampuan adalah penting dan yang ketiga gaji merupakan keterbukaan dan keseimbangan rewards kepada pegawai berdasarkan kinerja, kemampuan dan sumbangsih karyawan. Pemberian imbalan tidak selalu dalam bentuk uang sebab bentuk materi akan sampai pada titik jenuh. Manajer keperawatan harus

memperhatikan pemberian imbalan non materiil misalnya suasana kerja yang kondusif, kesempatan pengembangan kreativitas, syarat kerja yang tidak terlalu ketat dan kondisi kerja yang lebih manusiawi (Amstrong & Murlis, 2010).

Perawat di RSUD Ajibarang sebagian besar berstatus pegawai negeri (58,5%), sehingga untuk *reward* finansial diatur oleh pemerintah kabupaten Banyumas. Pemberian *reward* non finansial kepada perawat pelaksana masih belum dilaksanakan secara optimal. Perawat yang *caring* dan kurang *caring* mendapatkan penghargaan yang sama baik secara finansial maupun non finansial. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis univariat 26,8% perawat pelaksana menyatakan *reward* kurang.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Tidak ada hubungan antara *reward* dengan perilaku *caring*.

Saran

Bagi tempat penelitian yaitu memasukkan item *caring* ke dalam SOP dan penilaian kinerja perawat,

monitoring dan evaluasi secara terjadwal setiap satu bulan sekali pelaksanaan *caring* perawat terhadap pasien di ruangan melalui kuesioner kepuasan pasien, *in house training* tentang *caring* perawat secara berkala serta bagi responden penelitian yaitu membudayakan pelaksanaan *caring* perawat dengan saling mengingatkan diantara teman sejawat untuk peningkatan mutu pelayanan keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong & Murlis (2010). *Reward Management*. Jakarta: Gramedia
- Azizi, Fini; Mousavi; Adib, (2012) *Correlation between Nurses Caring Behaviors and Patients Satisfaction*. *Nurs Midwifery Stud* 2012; 1 (1)
- Dwidiyanti. (2007), *Caring*. Semarang : Hasani.
- Gibson. (2009). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: Mcgraw-Hill/Irwin.
- Ilyas (2008), *Kinerja: Teori, Penilaian dan Penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat UI
- Nawawi, 2008, *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nursalam. 2012. *Manajemen Keperawatan*. Salemba Medika. Jakarta
- Retnowati (2008). *Persepsi terhadap Sistem Reward, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Dosen Menurut Gender di Universitas Negeri Jakarta*. Tesis. Program Pasca Sarjana FISIP UI.
- Riani A (2011). *Budaya Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Royani, (2010) *Hubungan Sistem Penghargaan Dengan Kinerja Perawat Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan Di RSUD Cilegon Banten*. Tesis. FK UI. Program Pasca Sarja UI
- Siagian, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ketiga)*. Jakarta: Buni Aksara
- Simamora (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

- Sugiharto, Keliat, Sri T. (2012),
*Manajemen Keperawatan
Aplikasi MPKP di RS*, Jakarta
: EGC.
- Zees, RH. (2011). *Analisis Faktor
Budaya Organisasi yang
berhubungan dengan
Perilaku Caring Perawat
Pelaksana di Ruang Rawat
Inap RSUD Prof. Dr. H. Aloe
Sabae Gorontalo*. Tesis.
Program Magister Ilmu
Keperawatan FIK UI.