

HUBUNGAN PELATIHAN DAN REWARD TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BANYUASIN

Oleh

Maria Yuliantina Susanti Sabebeen¹, Sutrisari Sabrina Nainggolan²

¹Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin

¹Email : stefanoramiro14@gmail.com

²Dosen Program Studi Keperawatan STIK Bina Husada Palembang

²Email : sutrisarisabrinanainggolan@gmail.com

ABSTRAK

Pelayanan kesehatan khususnya pelayanan keperawatan yang dilakukan secara terus menerus dan menjadi salah satu kontribusi dalam menentukan kualitas rumah sakit. Profesionalisme perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan dapat mempengaruhi hasil kinerja perawat. Apabila kinerja perawat tidak optimal akan berakibat pada kepuasan pasien dan keluarga. Hal tersebut dapat berdampak pada kualitas mutu pelayanan rumah sakit. Ada beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat diantaranya pelatihan dan reward. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin. Penelitian ini menggunakan desain *cross sectional*. Pengambilan sampel menggunakan *random sampling* sebanyak 74 orang perawat yang bekerja di ruang rawat inap dan bersedia menjadi responden. Analisa data menggunakan analisa *univariat* dan *bivariat*. Uji yang digunakan adalah uji *chi square* dengan nilai $p \leq 0,05$. Hasil uji statistik menggunakan *chi square* didapatkan ada hubungan antara pelatihan dengan kinerja perawat (p -value 0,002) dan ada hubungan antara reward dengan kinerja perawat (p -value 0,022). Hasil penelitian ini diharapkan agar lebih banyak memberikan kesempatan kepada perawat untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dan mengikuti seminar demi meningkatkan kinerjanya.

Kata Kunci : kinerja, pelatihan, reward, perawat

ABSTRACT

Health services, especially nursing services, are carried out continuously and become one of the contributions in determining the quality of hospitals. The professionalism of nurses in providing nursing services can affect the performance of nurses. If the nurse's performance is not optimal, it will result in patient and family satisfaction. This can have an impact on the quality of hospital service quality. There are several factors related to the performance of nurses including training and rewards. This study aims to determine the factors related to the performance of nurses in the inpatient room of the Banyuasin General Hospital. This study used a cross sectional design. Sampling using random sampling as many as 74 nurses who work in the inpatient room and are willing to be respondents. Data analysis used univariate and bivariate analysis. The test used is the chi square test with p value 0.05. The results of statistical tests using chi square showed that there was a relationship between training and nurse performance (p-value 0.002) and there was a relationship between reward and nurse performance (p-value 0.022). The results of this study are expected to provide more opportunities for nurses to attend trainings and attend seminars in order to improve their performance.

Keywords : performance, training, reward, nurse

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu bentuk pelayanan kesehatan yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat adalah Rumah Sakit. Rumah sakit memberikan berbagai macam jenis pelayanan kesehatan yang diberikan melalui pelayanan medik, penunjang medik, pelayanan keperawatan dan kebidanan serta pelayanan non medik (Permenkes, 2020).

Kualitas pelayanan kesehatan ditentukan oleh kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan oleh perawat yang profesional (PPNI, 2016). Oleh sebab itu, kinerja perawat didasarkan pada kemampuan yang tinggi agar kinerja mendukung pelaksanaan tugas dalam pelayanan keperawatan (Nursalam, 2014).

Performance atau prestasi kerja dapat berasal dari *kata job performance* (kinerja kerja yang sebenarnya atau prestasi yang telah dicapai seseorang). Interpretasi kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kualitas kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nursalam, 2015).

Aspek yang dapat mempengaruhi kinerja adalah aspek individu yang meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang; aspek psikologis meliputi persepsi, kedudukan, perilaku, karakter, motivasi, dan kepuasan kerja; Aspek organisasi meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, system gaji atau penghargaan (Nursalam, 2014).

Motivasi kerja timbul karena adanya dorongan untuk bekerja sama. Motivasi ini salah satunya dipengaruhi oleh adanya gaji atau insentif. Pemberian insentif pada perawat pelaksana juga dilaksanakan pada mereka yang melakukan lembur pada shift soren maupun malam. Pemberian insentif disesuaikan dengan beban kerja dan disetarakan dengan pendidikan dan lama kerja perawat (Anggraini *et al.*, 2018).

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Pasaribu (2019) bahwa reward merupakan bentuk penghargaan yang ada kaitannya dengan prestasi kerja karyawan dalam bentuk uang atau penghargaan sesuai dengan prestasi dalam suatu organisasi. Semakin tinggi prestasi maka akan semakin besar pula reward yang diberikan.

Selain reward perlu juga adanya pelatihan yang diberikan kepada perawat. Pelatihan ini berhubungan dengan kompetensi perawat dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan yang diberikan kepada perawat lebih meningkatkan keterampilan dan kinerja dalam memberikan layanan kesehatan yang prima bagi masyarakat kabupaten Banyuwangi (Riyadi, 2017).

Studi pendahuluan yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin, khususnya perawat rawat inap, masih ditemukan kebingungan beberapa perawat dalam pengisian asuhan keperawatan dikarnakan baru diberlakukannya pengisian asuhan sesuai dengan standar SDKI. Maka dari itu diperlukan pelatihan asuhan sesuai standar SDKI, agar perawat lebih memahami dan mengerti dalam pengisian asuhan sesuai dengan standar yang diberlakukan.

Sehubungan dengan kondisi diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai adakah hubungan pelatihan dan reward terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin, sehingga nantinya akan diperoleh hasil penelitian yang nantinya akan membantu pihak rumah sakit dalam meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit terutama meningkatkan kinerja perawat dimasa yang akan datang.

1.2. Tujuan Penelitian

1.2.1. Tujuan Umum

Untuk diketahuinya hubungan pelatihan dan reward terhadap kinerja perawat pelaksana asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin.

1.2.2. Tujuan Khusus

1. Diketahuinya hubungan pelatihan dengan kinerja perawat pelaksana asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin.
2. Diketahuinya hubungan reward dengan kinerja perawat pelaksana asuhan keperawatan Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin.

1.3. Manfaat Penelitian

1.3.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan pemahaman mengenai kinerja perawat pelaksana asuhan keperawatan yang nantinya akan berdampak pada pelayanan rumah sakit.

1.3.2 Manfaat Aplikatif

Dengan adanya penelitian ini, maka dapat memberikan masukan kepada pihak rumah sakit dalam rangka meningkatkan kinerja perawat sehingga tercapai tujuan pelayanan rumah sakit. Selain itu, kinerja perawat yang baik akan memberikan rasa nyaman dan puas bagi pasien.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan design penelitian cross sectional, untuk menilai hubungan pelatihan dan reward terhadap kinerja perawat pelaksana. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang memberikan pelayanan keperawatan sejumlah 92 orang di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling*. Besar sampel yang dibutuhkan yakni 74 responden. Kriteria inklusi responden dalam penelitian ini adalah: perawat yang bekerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin serta bersedia menjadi responden. Penelitian dilakukan pada tanggal 22 Juni 2021 sampai dengan 16 Juli 2021. Analisa data menggunakan uji *Chi-square*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hubungan pelatihan dengan kinerja perawat pelaksana asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin

Adapun hasil analisis hubungan pelatihan dengan kinerja perawat pelaksana asuhan keperawatan dilihat pada tabel. 1 bawah ini.

Tabel. 1

Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Perawat Pelaksana Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin

Pelatih an	Kinerja				Jumlah		P Value	OR	95 % CI
	Baik		Tidak baik		n	%			
	n	%	n	%					
Baik	18	72,0	7	28,0	25	100	0,00	7,9	2,66
Tidak baik	12	24,5	3	75,5	44	100	2	29	8-23,5
			7						61

Berdasarkan tabel.1 di atas menunjukkan bahwa 25 responden dengan pelatihan baik, 72,0% memiliki kinerja baik sedangkan kinerja tidak baik sebanyak 28,0%. Data ini juga menunjukkan bahwa dari 49 responden dengan pelatihan baik, 24,5% memiliki kinerja yang baik sedangkan 75,5%

memiliki kinerja tidak baik. Dilihat dari nilai signifikan sebesar $p\text{-value}$ $0,002 < 0,005$, maka H_1 diterima atau ada hubungan antara pelatihan dengan kinerja perawat. Nilai OR (*Odds Ratio*) menunjukkan bahwa pelatihan baik akan membuat kinerja baik sebesar 7,93 kali lebih besar dibandingkan dengan pelatihan perawat tidak baik.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Duminggu et al (2016) responden yang mempunyai pelatihan tidak baik sebesar 33 orang (54,1%) dari 61 responden. Hal ini tidak sejalan dengan pelatihan baik sebesar 51,8% dari 56 orang.

Dalam meningkatkan kinerja perawat dibutuhkan pendidikan dan pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan secara teoritis, koseptual dan moral bagi perawat untuk melaksanakan pekerjaannya. Secara keseluruhan pelatihan bagi perawat belum terprogram secara merata.

3.2 Hubungan reward dengan kinerja perawat pelaksana asuhan keperawatan Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin

Adapun hasil analisis hubungan reward dengan kinerja perawat pelaksana asuhan keperawatan dilihat pada tabel 3.2 bawah ini.

Tabel. 2
Hubungan Reward dengan Kinerja Perawat Pelaksana Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin

Reward	Kinerja				Jumlah		P Value	OR	95 % CI
	Baik		Tidak baik		n	%			
	n	%	n	%					
Baik	19	54,3	16	45,7	35	100	0,02	3,0	1,1
Tidak baik	11	28,2	28	71,8	39	100	2	23	53-7,9
									24

Berdasarkan tabel 3.2 diatas menunjukkan bahwa 35 responden dengan reward baik, 54,3% memiliki kinerja baik sedangkan kinerja tidak baik sebanyak 45,7%. Data ini juga menunjukkan bahwa dari 39 responden dengan *reward* baik, 28,2% memiliki kinerja yang baik sedangkan 71,8% memiliki kinerja tidak baik. Dilihat dari nilai signifikan sebesar $p\text{-value}$ 0,022 dengan demikian *probabilitas* (signifikansi) lebih kecil dari 0,005 ($0,022 < 0,005$), maka H_1 diterima atau ada hubungan antara *reward* dengan kinerja perawat. Nilai OR (*Odds Ratio*) menunjukkan bahwa *reward* baik akan membuat kinerja baik sebesar 3,02 kali lebih besar dibandingkan dengan *reward* perawat tidak baik.

Reward yang sesuai akan memberikan rangsangan motivasi karyawan dalam memberikan kinerja yang baik sehingga menghasilkan produktifitas kerja yang optimal. Penelitian yang dilakukan Duminggu et.al (2016) juga sejalan

dengan penelitian ini yang mana penghargaan tidak baik sebesar 52,5%. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Pasaribu (2019) bahwa *reward* merupakan bentuk penghargaan yang ada kaitannya dengan prestasi kerja karyawan dalam bentuk uang atau penghargaan sesuai dengan prestasi dalam suatu organisasi. Semakin tinggi prestasi maka akan semakin besar pula *reward* yang diberikan.

Salah satu penunjang dalam keberhasilan kinerja perawat di rumah sakit adalah *reward* karena perawat akan semakin giat dalam mencapai kinerjanya. Hal tersebut akan tercipta apabila rumah sakit bisa memberikan *reward* kepada setiap perawat sesuai dengan kinerjanya. Untuk itu perlu mempertimbangkan *reward* yang bisa diberikan kepada perawat berprestasi.

4. SIMPULAN DAN SARAN

4.1. Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada hubungan bermakna antara pelatihan dengan kinerja perawat di rawat inap RSUD Banyuasin didapatkan $p\text{ value} = 0,002 < \alpha = 0,005$.
2. Ada hubungan bermakna antara *reward* dengan kinerja perawat di rawat inap RSUD Banyuasin didapatkan $p\text{ value} = 0,022 < \alpha = 0,005$.

4.2. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin

Manajemen rumah sakit disarankan untuk meningkatkan program pelatihan bagi perawat pelaksana dalam penerapan asuhan keperawatan yang sesuai dengan standar rumah sakit. Disarankan juga untuk membuat kebijakan tentang penerapan sistem penghargaan *reward* kepada perawat berprestasi untuk meningkatkan motivasi perawat dalam bekerja.

2. Program Studi Keperawatan STIK Bina Husada

Dapat dijadikan sebagai acuan atau pertimbangan dalam pembuatan karya ilmiah yang bersifat akedemisi.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi dengan metoda atau model penelitian yang berbeda. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan sampel yang lebih banyak agar hasil lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraini, D. et al. (2018) ‘Hubungan Tanggung Jawab, Imbalan Dan Supervisi Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rs Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2017’, *Afiah*, 5(2), pp. 1–6. Available at: <http://ejournal.stikesyarsi.ac.id/index.php/JAV1>

N1/article/view/164.

- Dumingu, F., Mandagi, C. K. F., Kawatu, P. A. T., Kesehatan, F., Universitas, M., & Ratulangi, S. (2016). *Hubungan Antara Pendidikan Dan Pelatihan Serta Penghargaan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih Gmim Kota Manado*. 003, 18–25.
- Nursalam (2014) 'Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional. Edisi 4. Jakarta: Salemba Medika'.
- Nursalam (2015) *Metode penelitian ilmu keperawatan : pendekatan praktis. Jakarta Selatan: Salemba Medika*.
- Pasaribu, F. A. M. (2019) *Pengaruh Etos Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Perawat RSUD DR.Pringadi Kota Medan*. Medan.
- Permenkes (2020) 'Permenkes No.3 tahun 2020 tentang klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit'.
- PPNI (2016) 'Perubahan Pedoman Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Perawat Indonesia. Dewan Pengurus Pusat'.
- Riyadi, S. (2017) *Pengaruh Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat RSUD Blambangan Banyuwangi*. Surabaya.