



HUBUNGAN PEMBERIAN REWARD DENGAN PELAKSANAAN PENDOKUMENTASIAN ASUHAN KEPERAWATAN

Rudiansyah*, Atik Hodikoh, Subandi

D3 Keperawatan (Kampus Bogor), Poltekkes Kemenkes Bandung, Jl Dr Sumeru No 116, Bogor, Jawa Barat 16111,
Indonesia

*rudiansyah@staff.poltekkesbandung.ac.id

ABSTRAK

Peningkatan mutu pelayanan keperawatan menuntut tenaga perawat melaksanakan tugasnya secara profesional, termasuk dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja perawat adalah sistem penghargaan (reward). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pemberian reward dengan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Martapura OKU Timur. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain analitik cross sectional. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 111 perawat pelaksana, dengan sampel sebanyak 71 orang yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan lembar kuesioner untuk variabel pemberian reward dan lembar observasi untuk variabel pendokumentasian asuhan keperawatan. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan uji chi-square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan pemberian reward tidak baik sebanyak 38 responden (53,5%), dan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan tidak baik sebanyak 47 responden (66,2%). Hasil uji chi-square diperoleh p-value = 0,029 ($p < 0,05$) dengan odds ratio (OR) = 3,529, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian reward dengan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan.

Kata kunci: asuhan keperawatan; pendokumentasian; *reward*

THE RELATIONSHIP BETWEEN REWARD PROVISION AND THE IMPLEMENTATION OF NURSING CARE DOCUMENTATION

ABSTRACT

Improving the quality of nursing services requires nurses to perform their duties professionally, including in documenting nursing care. One factor that influences nurses' performance is the reward system. This study aims to determine the relationship between reward provision and the implementation of nursing care documentation at RSUD Martapura OKU Timur. This study used a quantitative method with a cross-sectional analytic design. The population in this study consisted of 111 staff nurses, with a sample of 71 respondents selected using simple random sampling. Data collection was carried out using questionnaires to assess the reward variable and observation sheets to evaluate the nursing care documentation variable. Data analysis was conducted using univariate and bivariate methods with the chi-square test. The results showed that the majority of respondents perceived the reward provision as inadequate, with 38 respondents (53.5%), and the implementation of nursing care documentation was also inadequate in 47 respondents (66.2%). The chi-square test result obtained a p-value of 0.029 ($p < 0.05$) with an odds ratio (OR) of 3.529, indicating a significant relationship between reward provision and the implementation of nursing care documentation.

Keywords: documentation; nursing care; reward

PENDAHULUAN

Upaya peningkatan derajat kesehatan secara optimal menuntut profesi keperawatan mengembangkan mutu pelayanan yang profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat di era globalisasi. Keperawatan menjadi salah satu profesi terdepan bagi tenaga kesehatan dalam upaya menjaga mutu tempat pelayanan kesehatan baik di masyarakat, baik rumah sakit negeri maupun swasta. (Kemenkes RI, 2016). Standar asuhan keperawatan merupakan salah satu strategi mewujudkan bentuk

pertanggung jawaban tenaga keperawatan profesional. Dalam perkembangan era globalisasi ini, rumah sakit mengalami perkembangan kuantitas yang cukup pesat. Hal ini dapat dilihat dari semakin banyak badan usaha yang mendirikan rumah sakit, baik yang di biyai pemerintah maupun perorangan, dimana rumah sakit banyak mendapat sorotan dan keluhan dari masyarakat sebagai ungkapan rasa tidak puas akibat kurangnya tingkat pelayanan uang diberikan. (Arsad,2018)

Dokumentasi keperawatan dalam bentuk dokumentasi asuhan keperawatan merupakan salah satu alat pembuktian atas perbuatan perawat selama menjalankan tugas pelayanan keperawatan. Dokumentasi asuhan keperawatan menjadikan hal yang penting sebagai alat tanggung jawab dan tanggung gugat dari perawat dalam menjalankan tugasnya. Walaupun dokumentasi asuhan keperawatan sangat diperlukan psien maupun perawat akan tetapi pada kenyataannya pelaksanaan asuhan keperawatan tidak dilaksanakan dengan baik.(Nursalam,2016). Sistem penghargaan dibuat dengan beberapa tujuan, juga mengatakan bahwa sistem penghargaan dibuat untuk meningkatkan efektifitas kerja karyawan, meningkatkan disiplin kerja, dan menurunkan absensi kerja karyawan, meningkatkan loyalitas karyawan, mengurangi konflik serta menciptakan suasana harmonis antar karyawan. (Rohayani,2010)

Berdasarkan uraian di atas, tujuan umum penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara pemberian reward dengan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Martapura Kabupaten OKU Timur. Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah: (1) mengidentifikasi gambaran pemberian reward pada perawat, (2) mengidentifikasi pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan, dan (3) menganalisis hubungan antara kedua variabel tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif analitik dengan pendekatan cross sectional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pemberian reward dan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan. Subjek penelitian adalah 71 perawat pelaksana yang dipilih secara simple random sampling dari populasi 111 perawat di RSUD Martapura Kabupaten OKU Timur,. Pertimbangan etis penelitian meliputi informed consent, anonymity, dan confidentiality untuk menjaga kerahasiaan dan hak responden. Pengukuran dilakukan menggunakan kuesioner pemberian reward dan lembar observasi pendokumentasian asuhan keperawatan, masing-masing terdiri dari 15 pertanyaan yang telah diuji validitas (r hitung $0,369-0,730 > r$ tabel $0,361$) dan reliabilitasnya (Cronbach's Alpha $0,750-0,818$). Data dikumpulkan melalui pengisian kuesioner dan observasi langsung terhadap pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan sesuai standar rumah sakit. Analisis data dilakukan secara univariat untuk menggambarkan distribusi frekuensi dan bivariat menggunakan uji chi-square dengan tingkat kepercayaan 95% dan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$.

HASIL

Tabel 1
Distribusi Frekuensi *Reward*

Reward	f	%
Baik	33	46,5
Tidak Baik	38	53,5

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa di RSUD Martapura tahun 2019, sebagian besar responden menjawab pemberian *reward* tidak baik dengan jumlah 38 Responden (53,5%)

Tabel 2.
Distribusi Frekuensi Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan

Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan	f	%
Baik	24	33,8
Tidak Baik	47	66,2

Tabel 2 dapat diketahui bahwa di RSUD Martapura tahun 2019, dari hasil observasi didapat 47 responden (66,2 %) melaksanakan pendokumentasian asuhan keperawatan tidak baik.

Tabel 3.
Analisis Hubungan Reward Terhadap Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan

Reward	Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan				Total		P - Value	OR
	Baik		Tidak Baik		f	%		
	f	%	f	%				
Baik	16	48,5	17	51,5	33	100	0,029	3,529 (
Tidak Baik	8	21,1	30	78,9	38	100		9,950)

Tabel 3, *reward* baik terdapat 48,5% yang Pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan baik dan 51,1% yang pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan nya tidak baik. Dari 100% diberikan reward tidak baik terdapat 21,1% yang pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan dengan baik dan terdapat 78,9% yang pelaksanaan pendokumentasian nya dengan tidak baik. Hasil analisis chi square diketahui p-value 0,029 sehingga p-value < 0,05, yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian reward terhadap pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Martapura OKU Timur tahun 2019. Dari Hasil OR Sebesar 3,529 yang artinya responden yang mempunyai reward yang tidak baik mempunyai peluang 3,529 kali lebih besar untuk melaksanakan dokumentasi asuhan keperawatan yang baik.

PEMBAHASAN

Reward

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa di RSUD Martapura , sebgaaian besar responden menjawab pemberian reward tidak baik dengan jumlah responden 38 (53,5%) Hal ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang diterapkan belum mampu memberikan dorongan motivasi yang optimal bagi perawat dalam menjalankan tugas profesionalnya. Reward dalam organisasi pelayanan kesehatan bukan hanya berbentuk finansial, tetapi juga dapat berupa penghargaan non-finansial seperti pengakuan, pujian, promosi jabatan, maupun kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan karier.

Sistem reward yang efektif seharusnya diberikan secara konsisten, transparan, dan berdasarkan kinerja yang terukur. Apabila reward diberikan secara tidak teratur atau tidak berdasarkan indikator kinerja yang jelas, maka hal tersebut dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan di antara perawat. Kondisi ini berpotensi menurunkan semangat kerja, loyalitas, serta komitmen terhadap organisasi. *Reward* / Sistem Penghargaan adalah gaji yang diberikan oleh organisasi merupakan hak dari setiap karyawan dalam organisasi yang telah memberikan kinerja mereka. Selain itu, pemberian *reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajiban (Nursalam, 2015) *Reward* disebut juga imbalan intrinsik yang imbalannya yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup rasa penyesuaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan (Irmayanti, 2013) *Reward* ini sebagai bentuk manfaat positif sehingga tidak selalu *Reward* diwujudkan dalam bentuk materi seperti gaji, bonus, dan tunjangan namun juga berupa pujian penghargaan dan hal positif lainnya (Dessler 2009). Menurut Penelitian Maimun (2015) di RSUD Petala Bumi Pekanbaru Riau terdapat 16 Perawat (72,7%) Pemberian *reward* Rendah dan Sebanyak 12 (66,7 %) Pemberian Reward Tinggi. Menurut Peneliti *Reward* yang diberikan di RSUD Maratapura hanya 1 tahun sekali saat acara Hari Ulang Tahun Rumah Sakit dan Kabupaten OKU Timur, dan kurangnya pembinaan kepada kepala ruangan tentang manajemen *reward*, sehingga reward tidak mampu meningkatkan kepuasan kinerja perawat.

Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa di RSUD Martapura tahun 2019, dari hasil observasi didapat 47 responden (66%) melaksanakan pendokumentasian asuhan keperawatan tidak baik. Pada keadaan RSUD Martapura terdapat beberapa ruang rawat inap yaitu ICU, Kelas I, Kelas II, Kelas III dengan jumlah perawat 111 Banyaknya pasien di RSUD Martapura dikarenakan posisi RSUD yang berada di pusat kota Martapura dan menjadi rujukan dari 4 kecamatan yaitu Martapura, Bunga Mayang, BP Peliungdan Jayapura sehingga banyak pasien dan jumlah perawat yang ada mengakibatkan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan tidak terlaksana dengan

sempurna. Serta sistem pemberian gaji dan penghargaan yang kurang di RSUD Martapura juga menyebabkan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan tidak sempurna.

Dokumentasi keperawatan adalah suatu catatan yang memuat seluruh informasi yang dibutuhkan untuk menentukan diagnosa keperawatan, menyusun rencana keperawatan, melaksanakan dan mengevaluasi tindakan yang disusun secara sistematis, valid dan dapat di pertanggung jawabkan secara moral dan hukum (Surtiningrum, 2010). Menurut Penelitian di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Tahun 2015, menyebut bahwa dari 18 Responden (100%), yang melakukan dokumentasi keperawatan tidak baik 77,8% dan melakukan dokumentasi keperawatan baik 22,2% (Eva, 2015). Menurut peneliti tidak terlaksananya pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan dengan baik terjadi karena rujukan dari 4 kecamatan disekitar RSUD Martapura serta sistem pemberian gaji dan penghargaan yang kurang.

Hubungan Pemberian Reward dengan Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan.

Berdasarkan tabel. 3 maka dapat diketahui bahwa dari 33 responden (100%) diberikan reward baik terdapat 48,5% yang Pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan baik dan 51,1% yang pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan nya tidak baik. Dari 38 responden (100%) diberikan reward tidak baik terdapat 21,1% yang pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan dengan baik. dan terdapat 78,9% yang pelaksanaan pendokumentasian nya tidak baik. Hasil analisis chi square diketahui p-value 0,029 sehingga p-value < 0,05, yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian reward terhadap pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Martapura OKU Timur. Dari Hasil OR Sebesar 3,529 yang artinya responden yang mempunyai reward yang tidak baik mempunyai peluang 3,529 kali lebih besar untuk melaksanakan dokumentasi asuhan keperawatan yang baik.

Dokumentasi keperawatan yang tidak dilakukan dengan tepat, lengkap dan akurat dapat menurunkan mutu pelayanan keperawatan karena tidak dapat mengidentifikasi sejauh mana tingkat keberhasilan asuhan keperawatan yang diberikan. Perawat tidak mempunyai bukti tertulis ketika pasien menuntut ketidakpuasan atas pelayanan keperawatan apabila pendokumentasian tidak lengkap (Nursalam, 2012). Salah satu faktor yang paling utama dalam pemberian pelayanan keperawatan terhadap pasien adalah adanya motivasi melalui pemberian *reward* (Riyadi & Kusnanto, 2007). Pemberian reward kerja yang tinggi akan menciptakan suatu pelayanan profesional, tetap semangat, sesuai dengan ilmu dan kiat-kiat keperawatan dan tentunya patuh dalam pendokumentasian asuhan keperawatan (Riyadi & Kusnanto, 2007). Sesuai dengan teori motivasi dari Abraham Maslow disebutkan bahwa motivasi seseorang dalam melaksanakan tugasnya didasari adanya kebutuhan. Kebutuhan tersebut ada 5 tingkatanya itu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan penghargaan atau *reward*. Menurut (Nursalam 2015) ada beberapa faktor dalam manajemen keperawatan yang dapat mempengaruhi Pendokumentasian Keperawatan diantaranya adalah faktor predisposisi, faktor personalia dan faktor penguat salah satunya *reward*. Menurut Nursalam (2015) ada beberapa faktor dalam manajemen keperawatan yang dapat mempengaruhi Pendokumentasian Keperawatan diantaranya adalah faktor predisposisi, faktor personalia dan faktor penguat salah satunya *reward*.

Hasil analisis chi square juga didapatkan nilai p value 0,019 (p value < 0,05) yang artinya ada hubungan antara pemberian *reward* dengan pelaksanaan perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Kendal. Pemberian *Reward* di RSUD Martapura tidaklah begitu baik seperti yang terkadang diberikan secara rapel atau 3 bulan sekali itu dikarenakan anggaran Kabupaten, Selain itu juga pimpinan kadang – kadang mengucapkan pujian setiap perawat yang melakukan pekerjaan yang melampaui batas dan pihak rumah sakit juga kadang – kadang memberikan insentif bonus dan gaji perawat di RSUD tidak membuat perawat semangat dalam bekerja, penghargaan yang diberikan Rumah Sakit tidak selalu uang terkadang juga Sertifikat / Piagam dan tidak diberikan setiap bulan sedangkan penghargaan berbentuk uang dapat meningkatkan semangat perawat di sisi lain RSUD

Martapura juga menjalankan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 53 Tahun 2010 Tentang Kepegawaian.

Pelaksanaan Pendokumentasian Keperawatan yang ada di RSUD Martapura juga tidaklah baik, perawat tidak menulis data psikologis, social dan spiritual dan tidak terdapat pemeriksaan fisik IPPA, di 38 Asuhan Keperawatan hanya terdapat masalah utama saja, terdapat 30 asuhan keperawatan yang tidak terdapat Tujuan dan Kreteria Hasil selain itu di implementasi keperawatan terdapat 15 asuhan keperawatan yang tidak terdapat tanggal/waktu pemberian asuhan keperawatan, 18 tidak disertaihasil / responklien, 7 tidak disertai cara pemberian obat yang jelas, 17 tidak ada paraf pada dinas sebelum dan diparaf oleh perawat dinas selanjutnya. Pada tahap evaluasi Terdapat 20 dokumentasi keperawatan yang tidak mencantumkan Plan of care /keputusan dalam evaluasi tidak ditulis ulang dari intervensi keperawatan.

Menurut pendapat peneliti *reward* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi dokumentasi keperawatan dikarenakan *reward* yang rendah itulah di RSUD Martapura mayoritas tidak baik pula pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatannya, hal ini karena banyak perawat yang tidak mempedulikan dokumentasi keperawatan karena *reward* yang rendah selain itu juga banyaknya keluhan pasien yang menyebabkan perawat malas menulis dokumentasi keperawatan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan pemberian reward dengan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Martapura Kabupaten OKU Timur, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai pemberian reward belum baik (53,5%) dan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan juga belum baik (66,2%). Hasil analisis menggunakan uji chi-square menunjukkan p-value = 0,029 ($p < 0,05$), yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian reward dengan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem pemberian reward yang diterapkan rumah sakit, maka semakin baik pula kinerja perawat dalam melaksanakan pendokumentasian asuhan keperawatan. Dengan demikian, pemberian reward yang tepat dapat menjadi faktor pendorong penting dalam meningkatkan motivasi, tanggung jawab, dan profesionalisme perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan sesuai standar yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsad, S. (2018). Hubungan sistem penghargaan dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 21(3), 145–152.
- Dessler, G. (2009). *Human resource management* (13th ed.). Pearson Education.
- Eva, L. (2015). *Hubungan motivasi perawat dengan pendokumentasian asuhan keperawatan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta* (Skripsi). Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta.
- Irmayanti, D. (2013). Pengaruh penghargaan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 8(2), 77–83.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2016). *Profil kesehatan Indonesia tahun 2016*. Kemenkes RI.
- Nursalam. (2012). *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional* (4th ed.). Salemba Medika.
- Nursalam. (2015a). *Konsep dan penerapan metodologi penelitian ilmu keperawatan* (3rd ed.). Salemba Medika.
- Nursalam. (2015b). *Proses dan dokumentasi keperawatan: Konsep dan praktik*. Salemba Medika.
- Nursalam. (2016). *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional* (5th ed.). Salemba Medika.
- Riyadi, S., & Kusnanto, H. (2007). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 11(1), 33–39.

- Rohayani, S. (2010). Pengaruh sistem penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan rumah sakit. *Jurnal Manajemen Rumah Sakit Indonesia*, 6(2), 85–93.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Surtiningrum, E. (2010). Hubungan pelatihan dan motivasi terhadap pelaksanaan dokumentasi keperawatan. *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan*, 2(1), 23–30.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan. (2014). Pemerintah Republik Indonesia.