

Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga keperawatan honor di unit rawat inap RSUD H. ABDUL MANAP Kota Jambi tahun 2016

Parman ¹, Reni Mitrasari ²

^{1,2} Program Studi Kesehatan Masyarakat, STIKES Harapan Ibu, Jambi, Indonesia
Hparman66@yahoo.co.id

Abstrak

LatarBelakang: Kepuasan pasien dipengaruhi oleh baik atau buruknya pelayanan kesehatan yang diberikan dokter, paramedis, penunjang medis dan rekam medis. Pelayanan keperawatan tidak lepas kaitannya dari kinerja perawat yang salah satunya dipengaruhi oleh pelaksanaan asuhan keperawatan. Nilai BOR di unit rawat inap RSUD H. Abdul Manap tahun 2015 masih rendah yaitu 47,01% bila dibandingkan standar BOR yang ideal menurut Depkes RI (2005) adalah 60%-85%, nilai ideal untuk BOR yang disarankan adalah 75%-85%.

Metode: Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan disain *cross sectional*. Pengumpulan data menggunakan alat ukur kuesioner dan pedoman telaah dokumen. Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga keperawatan honor di unit rawat inap sebanyak 82 orang. Pengambilan sampel menggunakan tehnik *Total Sampling*.

Hasil penelitian: Ada hubungan yang bermakna antara motivasi ($P\text{-Value}=0,047$), imbalan ($P\text{-Value}=0,023$) dan supervisi ($P\text{-Value}=0,026$) dengan kinerja tenaga keperawatan di unit rawat inap RSUD H. Abdul Manap tahun 2016.

Kesimpulan: Ada hubungan yang bermakna antara motivasi, imbalan dan supervise dengan kinerja tenaga keperawatan di unit rawat inap RSUD H. Abdul Manap tahun 2016.

Kata Kunci : Kinerja, motivasi, imbalan dan supervisi

Abstract

Background: Patient satisfaction is influenced by the good or bad of health services provided doctors, paramedics, medical support and medical records. Nursing services not off to do from the performance of nurses is influenced by the implementation of nursing care. Value BOR in inpatient hospital units H. Abdul Manap 2015 is still low at 47.01% when compared to the standard BOR ideal according to MOH (2005) is 60% - 85%, the ideal value for BOR recommended is 75% -85%.

Methods: This study is a quantitative research with cross sectional design. Collecting data using questionnaires measuring instrument and study guideline document. The study population was the whole nursing staff salaries in the inpatient units as many as 82 people. Sampling using total sampling technique.

Results: There was a significant correlation between motivation ($P\text{-Value} = 0.047$), rewards ($P\text{-Value} = 0.023$) and supervision ($P\text{-Value} = 0.026$) with the performance of nursing staff in the hospital inpatient units H. AbdulManap 2016.

Conclusion: There is significant correlation between motivation, rewards and supervise the performance of nursing staff in the hospital inpatient units H. Abdul Manap 2016.

Keywords: Performance, motivation, rewards and supervision

PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan merupakan salah satu bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan Nasional yang berupaya untuk meningkatkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya pada seluruh lapisan masyarakat. Sejalan dengan pelaksanaan otonomi daerah, setiap daerah diberi kesempatan untuk membangun daerahnya sendiri kearah yang lebih baik, tidak terkecuali dalam pembangunan kesehatan. Oleh karena itu, rumah sakit sebagai salah satu organisasi yang bergerak di bidang kesehatan perlu untuk

meningkatkan pelayanan kesehatan yang lebih baik kepada masyarakat¹.

Rumah sakit merupakan pusat pelayanan rujukan medik spesialisik dan subspecialistik. Dengan fungsi utama menyediakan dan menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat kuratif dan rehabilitatif pada pasien².

Rawat inap tingkat lanjutan adalah pelayanan kesehatan perorangan yang bersifat spesialisik atau sub spesialisik untuk keperluan observasi, perawatan, diagnosis, pengobatan, rehabilitasi medis dan/atau pelayanan medis lainnya termasuk konsultasi psikologi, yang

dilaksanakan pada pemberi pelayanan kesehatan lanjutan dimana peserta atau anggota keluarganya dirawat inap diruang perawatan paling singkat 1 hari³.

Indikator pelayanan dapat dipakai untuk mengetahui tingkat pemanfaatan, mutu dan efisiensi pelayanan Rumah Sakit. Indikator-indikator berasal dari sensus harian rawat inap yaitu *Bed Occupancy Rate* (BOR) : angka penggunaan tempat tidur. BOR digunakan untuk mengetahui tingkat pemanfaatan tempat tidur rumah sakit, *Average Length of Stay* (AVLOS): rata-rata lamanya pasien dirawat, *Bed Turn Over* (BTO): angka perputaran tempat tidur, dan *Turn Over Interval* (TOI): tenggang perputaran. TOI adalah rata-rata hari dimana tempat tidur tidak ditempati dari telah diisi hingga saat terisi berikutnya⁴.

Keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Pelayanan Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat Keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit⁵.

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia yang ada, baik pimpinan maupun pekerja. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Baik itu faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia maupun yang berasal dari luar dirinya. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya⁶.

Jumlah tenaga keperawatan honor yang ada di unit rawat inap RSUD. H. Abdul Manap sebanyak 82 orang yang memiliki pendidikan Ns, S1 keperawatan dan D-III Keperawatan. Nilai BOR di unit rawat inap RSUD H. Abdul Manap tahun 2015 masih rendah yaitu 47,01% bila dibandingkan standar BOR yang ideal menurut Depkes RI (2005) adalah 60%-85%, nilai ideal untuk BOR yang disarankan adalah 75%-85%⁷.

pencapaian BOR suatu rumah sakit, menggambarkan tingkat pemanfaatannya oleh pasien. Selain itu naik turunnya BOR juga dapat digunakan untuk melihat tingkat kepuasan pasien terhadap pelayanan rumah sakit ataupun kinerja petugas kesehatan yang ada di dalamnya. Kinerja perawat merupakan salah satu hal yang mempengaruhi nilai mutu pelayanan diunit rawat inap karena perawat kontak langsung selama 24 jam dengan pasien⁸.

METODE

Penelitian ini merupakan *kuantitatif* dengan menggunakan rancangan *cross sectional* dan bertujuan untuk melihat gambaran dan hubungan antara variabel independen (motivasi, imbalan dan supervisi) dengan variabel dependen (Kinerja Tenaga Keperawatan Honor di Unit Rawat Inap RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi tahun 2016). Pengumpulan data dengan menggunakan alat ukur kuesioner dan pedoman telaah dokumen. Analisis data dengan cara *univariat* dan *bivariat*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 82 orang, pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *Total Sampling*.

HASIL

Hasil Penelitian Univariat

Hasil penelitian univariat dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi, Imbalan dan Supervisi Tenaga Keperawatan Honor di Unit Rawat Inap RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi Tahun 2016

Variabel	Frekuensi	%
Motivasi		
Kurang Baik	26	31,7
Baik	56	68,3
Imbalan		
Kurang	58	70,7
Cukup	24	29,3
Supervisi		
Kurang Baik	33	40,2
Baik	49	59,8
Kinerja		
Kurang Baik	27	32,9

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari total responden sebanyak 82 orang, 26 orang (31,7%) memiliki motivasi kurang baik dan 56 orang (68,3%) memiliki motivasi baik. 58 orang (70,7%) menyatakan imbalan kurang dan 24 orang (29,3%) menyatakan imbalan cukup. 33 orang (40,2%) menyatakan supervisi kurang baik dan 49 orang (59,8%) supervisi baik. 27 orang (32,9%) memiliki kinerja kurang baik dan 55 orang (67,1%) memiliki kinerja baik.

Hasil Bivariat

Hasil penelitian univariat dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini :

Tabel 2. Hubungan Motivasi, Imbalan dan Supervisi Dengan Kinerja Tenaga Keperawatan Honor di RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi Tahun 2016

Variabel	Kinerja				P-Value
	Kurang Baik		Baik		
	n	%	n	%	
Motivasi					
Kurang Baik	13	50	13	50	0,047
Baik	14	25	42	75	
Imbalan					
Kurang	24	41,4	34	38,6	0,023
Cukup	3	12,5	21	87,5	
Supervisi					
Kurang Baik	16	48,5	17	51,5	0,026
Baik	11	22,4	38	77,6	

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ma'wah, Mifthakul (2015) yaitu ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan tahun 2015 dengan *P-Value* 0,01⁹.

Motif atau motivasi berasal dari kata Latin "moreve" yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan atau "needs" atau "want". Kebutuhan adalah suatu "potensi" dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons¹⁰.

Berdasarkan hasil penelitian peneliti menyarankan kepada RSUD H. Abdul Manap agar memberikan penghargaan berupa kenaikan jabatan atau hadiah dalam bentuk lain untuk tenaga keperawatan yang memiliki kinerja baik khususnya tenaga keperawatan yang masih honorer.

a. Imbalan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara imbalan

dengan kinerja tenaga keperawatan di unit rawat inap RSUD H. Abdul Manap tahun 2016, dengan nilai *P-Value* = 0,023.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Febrianti, Heri (2012) yaitu hasil uji statistik antara variabel insentif dengan kinerja perawat dengan menggunakan uji chi-square diperoleh *p value* = 0,001 ($p < 0,05$) yang berarti ada hubungan antara insentif dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RS Arifin Nu'mang Rappang Kabupaten Sidrap¹¹

Imbalan adalah "Compensation is the Human Resources Management function that deals with every type of reward individuals receive in exchange for performing organization tasks". Kompensasi adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan semua bentuk penghargaan yang dijanjikan akan diterima karyawan sebagai imbalan dari pelaksanaan tugas dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan¹².

Sehubungan dengan hasil penelitian yang mendapatkan ada hubungan yang bermakna antara imbalan dengan kinerja tenaga keperawatan di unit rawat inap RSUD H. Abdul Manap tahun 2016, hal ini didukung hasil observasi dan telaah dokumen yang dilakukan peneliti masih ditemukan imbalan atau yang sangat kecil yang diterima tenaga keperawatan honorer yaitu sebesar Rp. 700.000,-/bulan angka ini masih sangat jauh dari UMR (Upah Minimum Regional) Kota Jambi. Untuk itu peneliti menyarankan kepada RSUD H. Abdul Manap agar memberikan imbalan atau upah yang sesuai dengan UMR Kota Jambi sehingga kinerja tenaga keperawatan khususnya di unit rawat inap RSUD H. Abdul Manap lebih maksimal lagi.

b. Supervisi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara supervisi dengan kinerja tenaga keperawatan di unit rawat inap RSUD H. Abdul Manap tahun 2016, dengan nilai *P-Value* = 0,026.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Febrianti, Heri (2012) yaitu hasil uji statistik antara variabel supervisi dengan kinerja perawat dengan menggunakan uji *chi-square* diperoleh *p-value* = 0,001 ($p < 0,05$) yang berarti ada hubungan antara supervisi dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RS Arifin Nu'mang Rappang Kabupaten Sidrap¹¹

Supervisi adalah proses yang memacu anggota unit kerja untuk berkontribusi secara positif agar tujuan organisasi tercapai. Kemampuan penyelia (*supervisor*) untuk secara efektif mempekerjakan personel agar mencapai tujuan departemen adalah penting bagi kesuksesan penyelia¹³.

Sehubungan dengan hasil penelitian yang mendapatkan ada hubungan yang bermakna antara supervisi dengan kinerja tenaga keperawatan di unit rawat inap RSUD H. Abdul Manap tahun 2016, namun masih dibutuhkan peningkatan pelaksanaan supervisi untuk itu peneliti menyarankan kepada Bidang Keperawatan agar meningkatkan pelaksanaan supervisi minimal 1 bulan sekali disetiap unit rawat inap serta pembuatan RTL (Rencana Tindak Lanjut) setelah dilaksanakan supervisi dimasing-masing ruangan rawat inap sehingga kinerja tenaga keperawatan meningkat, kepada RSUD H. Abdul Manap perlu adanya perbaikan peralatan absensi *fingerprint* di RSUD H. Abdul Manap yang rusak sehingga tenaga keperawatan lebih disiplin dalam masuk kerja dan pulang kerja.

KESIMPULAN

Ada hubungan yang bermakna antara motivasi ($p\text{-value}= 0,047$), imbalan ($p\text{-value}=0,023$) dan supervise ($p\text{-value}=0,026$) dengan kinerja tenaga keperawatan di unit rawat inap RSUD H. Abdul Manap tahun 2016.

DAFTAR PUSTAKA

- Kristami, Setiani Dwi. 2008. *Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul*. Skripsi
- Azwar, Azrul. (2010). *Pengantar Administrasi Kesehatan*. Tangerang: Bina Rupa Aksara.
- KepMenkes RI. (2008). No. 129/SK/Menkes/SK/2008 *Tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit*. Jakarta.
- Ilyas, Yaslis. (2012). *Kinerja Teori, Penilaian & Penelitian*. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat, UI.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor Nomor 38. (2009). *Tentang Keperawatan*. Jakarta.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- RSUD H. Abdul Manap. (2016). *Data Tenaga Keperawatan Honor Di RSUD H. Abdul Manap Tahun 2015*. Jambi.
- Lilipory, Elizabeth. (2008). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan Rumah Sakit di RSUD dr. Haulussy Ambon Tahun 2008*. Skripsi: FKM UNHAS
- Ma'wah, Mifthakul. (2015). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan Tahun 2015*. Jakarta
- Notoatmodjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Febrianti, Heri. (2012). *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Arifin Nu'mang Rappang Kabupaten Sidrap Tahun 2012*. Makasar.
- Gibson, Ivancevich, & Donnelly. (1987). *Organisasi*. (Jilid 1). Tangerang; Binarupa Aksara Publisher.
- Ilyas, Yaslis. (2004). *Perencanaan SDM Rumah Sakit : Teori, Metoda, dan Formula*. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat, UI.