

HUBUNGAN REWARD: UCAPAN TERIMA KASIH DENGAN KEDISIPLINAN WAKTU TIMBANG TERIMA PERAWAT

REWARD RELATIONSHIP: ACKNOWLEDGMENTS WITH THE DISCIPLINE OF TIME WEIGHT RECEIVING NURSE

I Gede Purnawinadi

Program Studi Profesi Ners, Universitas Klabat

E-mail: purnawinadi87@unklab.ac.id

ABSTRAK

Pendahuluan: Upaya peningkatan produktifitas, loyalitas, serta kedisiplinan perawat melalui pemberian *reward* atau penghargaan atas kinerja yang telah dicapai dalam bentuk non finansial tidak kalah pentingnya. Kekuatan ucapan terima kasih oleh seorang atasan kepada bawahan dapat menjadi sumber inspirasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan disiplin. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara pemberian *reward* ucapan terima kasih dengan kedisiplinan waktu saat timbang terima perawat di IRINA Anggrek RSUP. Prof. DR. R. D. Kandou Manado. **Metode:** metode penelitian ini menggunakan analisa observasional melalui pendekatan *cross sectional* dilakukan terhadap 45 perawat pelaksana dengan menggunakan teknik wawancara dan lembar observasi untuk mengumpulkan data penelitian. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya 33,3% perawat yang menerima ucapan terima kasih baik dari supervisor, kepala ruangan maupun ketua tim, dan 44,4% perawat yang disiplin waktu saat timbang terima. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *reward* ucapan terima kasih dengan kedisiplinan waktu timbang terima perawat, dan perawat yang mendapat ucapan terima kasih berpeluang 6 kali lebih disiplin waktu dalam mengikuti timbang terima. **Diskusi:** kepada para supervisor, kepala ruangan, maupun ketua tim kiranya lebih meningkatkan pemberian *reward* ucapan terima kasih kepada para perawat pelaksana saat selesai melaksanakan tugas, dan bagi perawat pelaksana hendaknya lebih disiplin waktu saat timbang terima.

Kata Kunci: *Reward, Ucapan Terima Kasih, Disiplin Waktu Timbang Terima*

ABSTRACT

Introduction: *Efforts to increase productivity, loyalty and discipline of nurses through the provision of rewards for the performance achieved in non-financial forms are equally important. The power of gratitude by a superior to a subordinate can be a source of inspiration for completing work with discipline.* **Purpose:** *This study aims to identify the relationship between giving rewards gratitude to the time discipline when handover nurses at IRINA Anggrek RSUP. Prof. DR. R. D. Kandou Manado.* **Method:** *Observational analytic method through cross sectional approach was carried out on 45 nurses using interview techniques and observation sheets to collect the data.* **Results:** *The results showed that only 33.3% of nurses received reward gratitude from the supervisor, head department or team leader, and 44.4% of nurses were disciplined at the time of handover. Statistical analysis results showed that there is a significant relationship between rewards gratittude to time discipline when handover, and nurses who received gratitude for the opportunity to be 6 times more disciplined in handover time.* **Discussion:** *It is recommended that the supervisors, head departement or team leaders to practice expressing reward gratitude to the nurses when they complete the task, and the nurses are encouraged to be more disciplined in time when handover.*

Keywords: *Reward, Gratitude, Discipline of Nurse Handover Tim*

JURNAL

SKOLASTIK

KEPERAWATAN

Vol, 4, No. 2

Juli – Desember 2018

ISSN: 2443 – 0935
E-ISSN 2443 - 16990

PENDAHULUAN

Pelayanan bidang keperawatan mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan layanan kesehatan secara keseluruhan. Kemajuan zaman dan era globalisasi terkini menuntut rumah sakit untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal (Suryana & Putra, 2018).

Salah satu faktor penentu kemajuan sebuah rumah sakit tergantung dari sumber daya manusia. Era globalisasi menuntut sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kemampuan dan keahlian saja, namun juga harus dinamis dan mampu mencerminkan gambaran dari tempat bekerja melalui kinerja. Sumber daya manusia dalam sebuah rumah sakit akan dituntut untuk selalu memberikan kinerja yang maksimal dan optimal dalam melayani pasien (Kurniadi, 2013). Perawat mendominasi jumlah tenaga kesehatan di rumah sakit sehingga memegang peranan penting karena perawat bertugas selama 24 jam melayani pasien. Selain itu peran penting dalam pengelola pelayanan keperawatan terhadap pasien sampai pasien sembuh (Budiono & Pertami, 2016).

Kondisi kerja perawat Indonesia saat ini masih perlu diperhatikan. Rendahnya sistem *reward* rumah sakit negeri dari pada rumah sakit swasta secara otomatis mempengaruhi mutu pelayanan (Rahayu & Dewi, 2013). Upaya peningkatan motivasi karyawan suatu instansi atau perusahaan melalui pemberian *reward* atau penghargaan atas kinerja yang telah dicapai dapat bersifat finansial maupun non finansial. *Reward* finansial saat ini masih menempati peringkat teratas, namun *reward* non

finansial tiak kalah pentingnya (Kristianto & Santoso, 2013).

Sistem penghargaan dibuat dengan tujuan untuk meningkatkan produktifitas, loyalitas, serta kedisiplinan kerja karyawan (Rohayani, 2010). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Kekuatan ucapan terima kasih oleh seorang atasan kepada bawahan dapat menjadi sumber inspirasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan disiplin (Falaq, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Nangoi, Pondaag, & Hamel (2014), menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian *reward* dengan kinerja perawat.

Kedisiplinan waktu saat timbang terima perawat merupakan hal yang sangat penting, hal ini tentunya berhubungan langsung dengan para penyedia pelayanan, baik rekan kerja, pimpinan, bahkan langsung kepada pengguna jasa keperawatan itu sendiri yaitu pasien. Disiplin waktu menentukan kualitas kerja dalam prioritas pelayanan kesehatan. Hal ini dapat menjadi masalah jika penggunaan waktu yang kurang tepat tentunya berdampak pada pelayanan yang tertunda dan mencerminkan tenaga kesehatan belum maksimal dalam pelayanan kepada pasien dan menjadi masalah bagi profesi kesehatan dimata masyarakat.

Sebuah ucapan terima kasih dapat dijadikan sebuah *reward* non finansial. Oleh karena itu perlu pemberian *reward* meskipun hanya dalam bentuk ucapan terimakasih dalam upaya meningkatkan motivasi perawat untuk disiplin waktu dalam mengikuti timbang terima. Hasil observasi awal penulis pada beberapa perawat yang bertugas di IRINA Angrek RSUP. Prof. DR. R.

D. Kandou Manado, didapati bahwa masih ada beberapa perawat yang tidak disiplin waktu dalam mengikuti timbang terima perawat, begitupula dengan hasil wawancara menyatakan bahwa sangat jarang para supervisor maupun ketua tim dalam memberikan *reward* meskipun hanya ucapan terima kasih sehingga perawat merasa kinerjanya kurang dihargai.

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi adanya hubungan yang signifikan antara *reward* ucapan terima kasih dengan kedisiplinan waktu timbang terima perawat di IRINA Anggrek RSUP. Prof. DR. R.D. Kandou Manado.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini merupakan penelitian analisis observasional dengan pendekatan *cross sectional study*, yaitu menekankan waktu pengukuran maupun observasi data variabel hanya satu kali pada satu saat (Notoatmodjo, 2012).

Subjek dari penelitian ini adalah semua perawat pelaksana yang bekerja di Instalasi Rawat Inap Anggrek RSUP. Prof. DR. R.D. Kandou manado dengan teknik pengambilan sampel *total sampling*, yang berjumlah 45 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan observasi langsung oleh peneliti pada subjek penelitian dalam praktik klinis program profesi ners Fakultas Keperawatan Universitas Klabat stase manajemen keperawatan semester II tahun ajaran 2017-2018.

Instrumen pada penelitian ini adalah lembar hasil wawancara mengenai ada tidaknya pemberian *reward* ucapan terima kasih dan *checklist*

ketepatan waktu kehadiran perawat pelaksana saat timbang terima.

Pengolahan data melalui tahap *editing, coding, processing, cleaning*. Analisis data dilakukan secara univariat, yaitu untuk melihat distribusi masing-masing variabel yang diteliti. Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan antara variabel menggunakan uji statistik *Chi-Square* dan *Odds Ratio* dengan tingkat kemaknaan 95% (α 0,05) menggunakan bantuan program komputer berupa *Microsoft Excel* dan *Statistical Program for Service Solution* (SPSS).

HASIL PENELITIAN

Hasil dalam penelitian ini menggambarkan distribusi variabel penelitian berdasarkan departemen kerja dan hubungan antara variabel.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Reward Ucapan Terima Kasih Berdasarkan Departemen Kerja.

Departemen	Penerimaan <i>Reward</i>				Total	
	Tidak		Ya		F	%
	f	%	f	%		
Anggrek I	10	22,2	7	15,6	17	37,8
Anggrek II Bawah	13	28,9	4	8,9	17	37,8
Anggrek II Atas	7	15,6	4	8,9	11	24,4
Total	30	66,7	15	33,3	45	100

Tabel 1. Menunjukkan bahwa dari 17 perawat ruangan Anggrek I hanya 7 orang (15,6%) yang menerima *reward* ucapan terima kasih, dan 17 perawat ruangan Anggrek II bawah hanya 4 orang (8,9%), sedangkan dari 11 perawat ruangan Anggrek II atas hanya 4 orang (8,9%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kedisiplinan Waktu Timbang Terima Berdasarkan Departemen Kerja.

Departemen	Disiplin Waktu				Total	
	Tidak		Ya		f	%
	f	%	f	%		
Anggrek 1	10	22,2	7	15,6	17	37,8
Anggrek 2 Bawah	10	22,2	7	15,6	17	37,8
Anggrek 2 Atas	5	11,1	6	8,9	11	24,4
Total	25	55,6	20	44,4	45	100

Tabel 2. Menunjukkan bahwa Perawat Ruangang Anggrek I dan II bawah masing-masing dari 17 orang hanya 7 orang (15,6%) yang disiplin waktu saat timbang terima, sedangkan dari 11 perawat ruangan Anggrek II atas hanya 6 orang (8,9%).

Tabel 3. Hubungan Reward Ucapan Terima Kasih dengan Kedisiplinan Waktu Timbang Terima Perawat.

Reward	Disiplin Waktu				Total		OR (95% CI)	p value
	Tidak		Ya		f	%		
	f	%	f	%				
Tidak	21	46,7	9	20	30	66,7	6,41	
Ya	4	8,9	11	24,4	15	33,3	(1,6-25,0)	
Total	25	55,6	20	44,4	45	100	6,44	

Tabel 3. Merupakan *cross* tabulasi antara pemberian *reward* ucapan terima kasih dengan kedisiplinan waktu timbang terima 45 perawat. Hasil analisis menunjukkan bahwa *p value* = 0,015 < 0,05 yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara *reward* ucapan terima kasih dengan kedisiplinan waktu timbang terima perawat. Nilai *odds Ratio* = 6,417 yang berarti perawat yang menerima *reward* ucapan terima kasih berpeluang akan disiplin waktu saat timbang terima.

PEMBAHASAN

Pemberian ucapan terima kasih yang diterima oleh perawat pelaksana

masih kurang dari pimpinan, baik supervisor, kepala ruangan, maupaun ketua tim. Hal tersebut terbukti dari hasil wawancara langsung kepada 45 perawat pelaksana di IRINA Anggrek RSUP. Prof. DR. R. D. kandou Manado, hanya 15 responden (33,3%) yang mengaku menerima ucapan terima kasih tersebut.

Pemberian *reward* ucapan terima kasih dari pimpinan dapat memberikan perasaan yang senang bagi perawat penerimanya, meskipun dengan tingkat kesibukan kerja yang tinggi. Pekerjaan perawat yang diberi motivasi melalui ucapan terima kasih oleh seorang atasan baik supervisor, kepala ruangan, maupun ketua tim dapat menjadi sumber inspirasi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktifits, loyalitas, terlebih kedisiplinan kerja para perawat.

Kedisiplinan dapat didefinisikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat pada waktunya (Munanto, 2016). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana masih kurang disiplin waktu saat timbang terima, data menunjukkan hanya 44,4% perawat yang disiplin waktu.

Kedisiplinan perawat dapat diindikasikan dengan ketepatan waktu saat bekerja, mematuhi semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di rumah sakit. Ketidakterdisiplinan atau keterlambatan petugas kesehatan dalam menjalankan tugas dikarenakan berbagai alasan, diantaranya kesibukan lain diluar pelayanan, kesibukan mengurus rumah tangga, jarak tempat tinggal, kurangnya penghargaan dari pimpinan, serta belum adanya sanksi yang tegas bagi yang terlambat (Kasim, Robot, & Hamel, 2013).

Tindakan perawat yang tidak disiplin waktu dalam melakukan pekerjaan, terlebih saat timbang terima dapat mempengaruhi kinerja perawat itu sendiri, sehingga pelayanan keperawatan yang diberikan akan terganggu, bahkan mengganggu kepentingan rekan perawat yang lain yang telah selesai bekerja menjalankan tugas. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam pelayanan keperawatan, tanpa dukungan disiplin yang baik, sulit untuk mewujudkan tujuan (Hasibuan, 2014).

Kedisiplinan waktu saat timbang terima perawat dapat meningkatkan kinerja perawat pelaksana, sehingga memungkinkan perawat yang akan bertugas berikutnya lebih siap bekerja karena telah mengenali kondisi pasien. Ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan kesehatan merupakan tanggung jawab dan kinerja petugas kesehatan yang didalamnya menyangkut perencanaan, yakni indentifikasi masalah, penetapan prioritas, menetapkan tujuan, rencana kerja, dan evaluasi (Alamsyah, 2012). Kedisiplinan menjadi salah satu kunci kesuksesan peningkatan mutu pelayanan kesehatan melalui asuhan keperawatan.

Hasil analisis lebih lanjut dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara pemberian *reward* ucapan terima kasih dengan kedisiplinan waktu timbang terima perawat (p value =0,015). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristianto & Santoso (2013). Pemberian *reward* non finansial melalui ucapan terima kasih yang diberikan pimpinan setiap hari kepada perawat pelaksana setelah menyelesaikan pekerjaan diyakini mampu memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja perawat.

Ucapan terima kasih mungkin dianggap sebagai hal yang biasa dan terkadang dianggap remeh dan lupa untuk diucapkan, tetapi akan menjadi luar biasa apabila diberikan pada waktu yang tepat dan sesuai dan tanpa disadari memberikan kebahagiaan dan motivasi diri dalam beraktifitas dan melakukan pekerjaan dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Novinda (2011), menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara penghargaan atau *reward* dengan kinerja perawat, dimana semakin baik penghargaan yang diberikan maka semakin baik pula kinerja perawat yang dihasilkan.

KESIMPULAN

Sebagian besar perawat di IRINA Anggrek RSUP. Prof. DR. R. D. Kandou Manado tidak menerima *reward* ucapan terima kasih dari pimpinan, baik supervisor, kepala ruangan maupun ketua tim. Begitupula dengan kedisiplinan waktu yang masih kurang dari perawat pelaksana saat mengikuti timbang terima. Terdapat hubungan yang signifikan antara *reward* ucapan terima kasih dengan kedisiplinan waktu timbang terima perawat.

Disarankan untuk para pemimpin baik supervisor, kepala ruangan maupun ketua tim di ruangan perawatan kiranya menghargai kinerja perawat pelaksana meskipun hanya melalui ucapan terima kasih, begitu juga para perawat pelaksana hendaknya lebih disiplin waktu dalam mengikuti timbang terima perawat.

DAFTAR PUSTAKA

Alamsyah, D. (2012). *Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.

- Budiono & Pertami, S. B. (2016). *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta: Bumi Medika.
- Falaq, M. A. (2015). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Perawat di RS. Tandjuddin Chalid Makassar*. Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Negeri Alauddin Makassar. Online: <http://repositori.uinalauddin.ac.id/1472/>. Diakses Tanggal 20 September 2018.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasim, S., Robot, F. J. M., & Hamel, R. (2013). *Hubungan Disiplin Waktu dengan Kinerja Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Tataba Kec. Buko banggai Kepulauan*. Ejournal Keperawatan Volume 1 Nomor 1 Agustus 2013. Online: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/view/2245/1802>. Diakses tanggal 13 September 2018.
- Kristianto, D. & Santoso, A. (2013). *Hubungan Pemberian Reward Ucapan Terima Kasih dengan Kedisiplinan Waktu Saat Mengikuti Timbang Terima Perawat Ruang Bedah Pada RS Negeri di Semarang*. Jurnal Manajemen Keperawatan Volume 1 Nomor 2. Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan Unimus. Online: <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/JMK/article/view/1004/1053>. Diakses tanggal 19 Agustus 2018.
- Kurniadi, A. (2013). *Teori, Konsep, dan Aplikasi: Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya*. Jakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.
- Mangole, J. E., Rompas, S., Majid, M. S. A. (2015). *Hubungan Perilaku Perawat dengan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Cardiovascular and Brain Center RSUP Prof. PR. R. D. Kandou Manado*. E-Journal Keperawatan (e-Kp) Volume 3 nomor 2, Oktober 2015.
- Munanto, S. (2016). *Pengertian Disiplin Kerja Makalah Menurut Para Ahli*. Online: https://www.academia.edu/5535704/Pengertian_Disiplin_Kerja_Makalah_Menurut_Para_Ahli. diakses tanggal 12 September 2018.
- Nangoi, W. J., Pondaag, L. & Hamel, R. S. (2014). *Hubungan Pemberian Reward dengan Kinerja Perawat di Ruang IRINA A RSUP Prof. DR. R. D. kandou Manado*. Jurnal Keperawatan Volume 2 Nomor 2 (2014). Online: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/view/5276/4789>. Diakses tanggal 24 Agustus 2018.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Novinda, S. (2011). *Hubungan Penghargaan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RS Haji Medan*. Online: repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/27097/6/Abstract.pdf. Diakses tanggal 6 September 2016.
- Rahayu, S. & Dewi, E. (2013). *Hubungan antara Sistem Reward dengan Kinerja Perawat dalam Melaksanakan*

- Asuhan Keperawatan di RSUD Sragen.* Online: <http://publikasiilmiah.ums.ac.id:80/Vol2No2SriRahayu.pdf>. Diakses tanggal 15 Agustus 2018.
- Saifuddin, A. (2015). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya, Edisi ke-2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Suryana, W. & Putra, Y. M. (2018). *Perawat Harus Bisa Beradaptasi di Era Digital*. Online: <https://www.republika.co.id/berita/pendidikan/dunia-kampus/18/03/17/p5q0fn284-perawat-harus-bisa-beradaptasi-di-era-digital>. Diakses tanggal 20 Agustus 2018.

