

Pengaruh Lingkungan Kerja, Penghargaan, Sanksi dan Beban Kerja terhadap Pelaksanaan Asuhan Keperawatan dalam ICU di 18 Rumah Sakit, 9 Propinsi di Indonesia Tahun 2008 = The Effects of Work Environment, Reward, Punishment and Work Load to Nursing Outcomes at the ICU of 18 Hospitals in 9 Provinces in Indonesia, in 2008

Dian Larasati, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20341086&lokasi=lokal>

Abstrak

Standar asuhan keperawatan sangat penting bagi profesi keperawatan karena standar mencerminkan kualitas pelayanan keperawatan melalui penetapan kriteria spesifik yang dapat digunakan untuk menentukan tingkat kualitas pelayanan telah dicapai. Tidak terkecuali bagi Unit ICU di Rumah Sakit Mutu pelayanan yang dilakukan oleh perawat di ICU dipengaruhi oleh keadaan-keadaan seperti keadaan lingkungan pekerjaannya, penghargaan yang didapatkan, atau bahkan sanksi bila terjadi kesalahan, dan beban kerja. (Depkes, 2004). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh faktor lingkungan kerja, penghargaan dan sanksi terhadap pelaksanaan asuhan keperawatan di ICU. Penelitian ini dilakukan karena belum adanya kesesuaian lingkungan kerja, penghargaan dan sanksi yang diterima oleh perawat sehingga mempengaruhi pelayanan asuhan keperawatan yang diberikan di ICU di 18 Rumah Sakit dan 9 PPK.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Perawat ICU yang melaksanakan Asuhan Keperawatan Perawat dengan baik sebanyak 56,9% sedangkan yang menyatakan tidak baik sebesar 43,1%. Sebanyak 67,1% perawat ICU menyatakan bahwa lingkungan kerja di ICU adalah baik, sedangkan sebanyak 32,9% menyatakan lingkungan kerja di ICU tidak baik. Dari 246 responden, 63,4% menyatakan bahwa sistem penghargaan yang diterima adalah baik, sisanya 36,6% menyatakan tidak baik. Terdapat 74,8% perawat ICU yang menyatakan bahwa sistem sanksi yang diberikan RS nya adalah baik, sisanya 25,2% yang menyatakan tidak baik. Sebanyak 38,2% perawat ICU menyatakan bahwa kondisi pekerjaan (beban kerja) yang dipikul tidak sesuai dengan kemampuan kerja sedangkan 61,8% sisanya menyatakan beban kerja yang dipikul sudah sesuai. Dari hasil analisis bivariat terdapat hubungan antara lingkungan kerja, penghargaan, sanksi dan beban kerja dengan pelaksanaan asuhan keperawatan di ICU. Adapun faktor yang paling mempengaruhi pelaksanaan asuhan keperawatan adalah lingkungan kerja.

Bagi manajemen rumah sakit diharapkan dapat meninjau kembali kebijakan terkait tentang lingkungan kerja yang sudah diterapkan pada saat penelitian berlangsung, sistem penghargaan, dan sanksi yang berlaku yang berbasis kompetensi sesuai dengan prinsip keadilan, sehingga ada perbedaan dengan perawat yang bekerja dengan baik dengan perawat yang bekerja kurang baik, membuat pedoman penilaian kerja terhadap pelaksanaan asuhan keperawatan, menerapkan manajemen partisipatif dan terbuka yaitu melibatkan perawat pelaksanaan dalam mengambil keputusan serta menginformasikan hasil yang dicapai, memberikan peringatan secara tertulis dan lisan bila perawat melanggar peraturan.

Bagi perawat ICU, melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja perawat diantaranya adalah sebagai bahan pertimbangan bagi perawat yang bekerja dengan baik untuk diberikan kesempatan diberikan pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan, serta diberikan penghargaan berupa promosi jabatan yang lebih tinggi, bukan berdasarkan lama kerja dan senioritas akan tetapi sesuai dengan kompetensi yang

dimiliki, sebaliknya perawat yang belum bekerja dengan baik, hasil ini dapat merangsang motivasi untuk bekerja lebih giat dan profesional.

.....A nursing standard is very important to the nursing profession as the standard reflects on the quality of nursing service, by determining specific criteria which can be used to determine the current level of service quality. That does not exclude the ICU Units in hospitals. The quality of service performed by the ICU nursing staff is affected by factors such as work environment, the gained appreciation or even Punishment if there are mistakes, as well as work load. (Ministry of Health, 2004)

This research was carried out to explore the effects of work environment, reward and punishment on the nursing outcome at the ICU. This research was carried out as there were no equal work environment, reward and punishment that were accepted by the nurses, hence affecting the nursing outcome given in ICUs in 18 hospitals and 9 PPK.

The results showed that 56.9% of the ICU Nurse performed a good Nursing Outcome, whereas 43.1% performed a bad one. Around 67.1% of ICU nurses stated that the work environment was good, while 32.9% said that it was not. Out of 246 respondents, 63.4% stated that they received good appreciation, while the remaining 36.6% stated otherwise. About 74.7% ICU nurses said that the hospital's sanction system was good, while the remaining 25.2% said otherwise. Around 38.2% of the ICU nurses said that the work load was not in line with their work capacity, whereas 61.8% said that the work load was appropriate. From bivariate analysis, a correlation was found between work load, reward and punishment and the nursing outcome at the ICU. The most affecting factor in nursing outcome is work environment.

The hospital management is expected to re-evaluate their current policy on work environment during the research period, and the current reward and punishment should be based on competency and fairness, so there's a difference between a nurse who is working well and one that is not, making a work evaluation guideline for nursing outcome, implementing a participative and open management, that included the nurses in decision making as well as informing them of the achieved results, giving written and oral warnings if a nurse violated the rule.

For ICU nurses, through this research, it is hoped that their work efficiency increases. It should be fully considered, that a nurse who has been working optimally would be given a chance for further education and continued training, as well as given appreciation such as a promotion, not based on employment time seniority but according to competency. On the other hand, a nurse that has not done well, these results should promote motivation to work better and more professionally.