JIUBJ

Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 22(2), Juli 2022, 849-852
Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat universitas Batanghari Jambi
ISSN 1411-8939 (Online), ISSN 2549-4236 (Print)
DOI 10.33087/jiubj.v22i2.1986

Hubungan Antara Beban Kerja Perawat dengan Motivasi Pelaksanaan Dokumentasi Asuhan Keperawatan di Irna I RSU Dr Saiful Anwar Malang

Titik Sri Rahayu*, Wiwik Agustina, Sih Ageng Lumadi
STIKES Maharani Malang Jawa Timur
*Correspondence email: titiksrbundaradifara@gmail.com

Abstrak. Tingginya kasus covid 19 pada bulan Desember 2020 sebanyak 3.233 orang dimana 303 orang menjalani perawatan di Rumah Sakit RSUD Dr. Saiful Anwar Malang sebagai RS rujukan covid mengakibatkan lonjakan kapasitas keterisian tempat tidur 85%-100%. Kondisi seperti ini tentu saja meningkatkan beban kerja perawat. Tujuan dari pelaksanaan penelitian adalah agar dapat mengetahui apakah ada hubungan antara beban kerja perawat dengan motivasi pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan di IRNA I RSU. dr. Saiful Anwar Malang. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional dengan pendekatan *cross-sectional* yaitu mengetahui ada hubungan beban kerja perawat dengan motivasi pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan. Sampel terdiri dari 55 orang yang dipilih dengan *total sampling*. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah beban kerja perawat dengan motivasi pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan. Hasil yang diperoleh sebagian besar responden memiliki beban kerja tinggi yaitu 27 orang (67.5%) dan motivasi pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan sebagian besar tinggi yaitu 33 orang (82,5%), tetapi ketika beban kerja sangat tinggi dialami 6 responden, motivasimenurun 12,5%. Hasil analisa dan uji statistic Spearman, p= -0,378 pada α = 0,05 menunjukkan bahwa anatara variable terdapat nilai korelasi yg signifikan. Arah korelasi negative yang menunjukkan semakin tinggi beban kerja perewat maka semakin menurun motivasi dalam melaksanakan dokumentasi asuhan keperawatan.oleh karena itu perlu adanya kesesuaian antara ketersediaan tenaga perawat dengan beban kerja yang ada sehingga tercaapai pelayanan keperawatan yang bermutu.

Kata kunci: Beban Kerja; Motivasi; Perawat.

Abstract. *The high number of COVID-19 cases in December 2020 caused 3,233 people to be infected. 303 of those people underwent treatment at the dr. Saiful Anwar Malang Public Hospital as a COVID-19 referral hospital. As a result, this phenomenon caused a surge in bed occupancy capacity of 85%-100%, so that it increased the nurse workload. This research aimed to understand the relationship between the nurse workload and the motivation to implement nursing training documentation at IRNA I dr. Saiful Anwar Malang Public Hospital. The research method applied was correlational research with a cross-sectional approach. This method aimed to determine the relationship between the nurse workload and the motivation to implement nursing training documentation. The sample consisted of 55 people who were chosen by total sampling. The variable studied in this research was the nurse workload with the motivation to implement nursing training documentation. The results showed that most of the respondents had a high workload, which was as many as 27 people (67.5%), and the motivation to implement nursing training documentation was primarily high, which was as many as 33 people (82.5%). However, when the workload was very high, and 6 respondents experienced it, the motivation decreased by 12, 5%. The results of Spearman's analysis and statistical test, p = -0.378 at = 0.05, indicated that there was a significant correlation between the variables. The direction of the negative correlation indicated that the higher the workload of nurses, the lower the motivation in conducting nursing training documentation. Therefore, it is necessary to balance the availability of nurses and the workload so that the quality of the nursing services can be reached.*

Keywords**:** *Workload, Motivation, Nurses.*

PENDAHULUAN

Beban kerja perawat merupakan keseluruhan aktivitas yang dilaksanakan dari perawat ketika berada pada masa tugas dalam sebuah unit pelayanan keperawatan.(B. L. Marquis & Huston, 2017). Adapun waktu kerja yang digunakan oleh perawat untuk kegiatan / aktifitas produktif tersebut, paling rasional ada dalam titik paling optimal. Waktu bekerja yang memiliki produktivitas baik berada pada kisaran 80%. Penggunaan terhadap parameter tersebut agar dapat memberi penilaian jika beban kerja tinggi secara nyata, tidak sekadar mendengar yang dikeluhkan oleh perorangan saja. Kalau mereka setelah melakukan pekerjaan di atas 80% dari waktu produktif yang seharusnya, maka sudah semestinya untuk dipertimbangkan serta diperhatikan jika unit ini betul-betul membutuhkan pekerja yang baru (Wagiu, 2017). Dalam bekerja tindak keperawatan yang diberi bagi pasien diharuskan untuk dapat terhindar melalui kesalahan yang bisa saja terjadi lewat pendekatan tahap asuhan keperawatan serta mendokumentasikan dengan keakuratan maupun ketepatan yang baik. Pendokumentasian asuhan keperawatan sangatlah dibutuhkan dengan tujuan kepentingan para pasien maupun perawatnya. Namun kenyataan yang terjadi bahwa perlengkapan isian dalam pendokumentasian keperawatan sangatlah tidak diberikan perhatian, dengan demikian masih banyaknya pendokumentasian asuhan

Keperawatan yang isinya masih belum lengkap. Mendokumentasikan asuhan keperawatan adalah bagian dari tanggung jawab profesi yang sudah seharusnya untuk dipenuhi dengan baik mulai dari segi etik ataupun segi hukumnya. Perihal tersebut memiliki kaitan yang kuat terhadap segi manajerial yang mana dapat memberikan perlindungan terhadap pasien yang menjadi pihak dalam menerima layanan serta perlindungan bagi perawat yang menjadi pihak dalam memberikan layanan (Asmirajanti et al., 2019). Pendokumentasian keperawatan bermakna esensial seperti dari segi hukum, mutu layanan, interaksi, finansial, pendidikan serta akreditasi (Rahmi, 2019).

Berkemampuan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang telah menjadi bagian dari tanggung jawab adalah elemen terpenting di dalam penilaian performa kerja individu, namun apabila tidak diberikan dukungan dari ketersediaan keinginan serta dorongan, dengan demikian tugas-tugasnya tidak bisa terselesaikan secara baik dan tepat. Dorongan ataupun motivasi sendiri merupakan suatu hal yang wajib kita sadari agar dapat diketahui perilaku individu supaya hati nuraninya bergerak dalam mengambil tindakan yang sudah seharusnya dilakukan agar dapat tercapainya hal-hal yang dituju (Angelina et al., 2015). Apabila tidak adanya dorongan ataupun motivasi maka dapat menyebabkan seseorang tidak melakukan hal yang seharusnya atau tidak mengambil tindakan. Kadangkala suatu pekerjaan bisa mencapai keberhasilan jika disertai oleh dorongan yang besar walaupun hanya memiliki kecakapan yang biasa, sementara seseorang yang memiliki kecakapan yang baik dengan tidak adanya dorongan, maka bisa saja pekerjaannya masih tidak dapat terselesaikan (Nursalam, 2016). Nursalam juga mengemukakan bahwa semangat perawat untuk pelaksanaan tugas-tugas seperti dokumentasi asuhan keperawatan diberikan pengaruh dari ketidakseimbangan serta ketidaktetapan banyaknya perawat yang tersedia. Bila banyak dari perawat mengalami kekurangan dapat terjadi frustrasi, letih dan rasa kecewa serta bila jumlah dari perawat berlebihan akan mendorong terjadinya kejenuhan dan perselisihan antar individu perawat (Yudi et al., 2019). Dan yang dapat menjadi factor menurunnya motivasi kerja individu yaitu beban kerja yang tinggi. Penelitian Widayani (2017) memaparkan jika adanya hubungan yang dimiliki oleh beban kerja serta kinerja perawat pada ruang inap kelas 3 RSUD Wates. Terdapat 13 perawat dengan proporsi mencapai 14,3% yang mempunyai beban bekerja tinggi disertai kinerja yang mencukupi serta sebanyak 22 perawat dengan proporsi mencapai 24,2% mempunyai beban bekerja yang rendah disertai kinerja baik.

Data sebaran kasus covid 19 di Kota Malang per tanggal 20 Desember 2020 sebanyak 3.233 orang positif covid 19. Jumlah tersebut CNN Indonesia melansir 303 orang masih menjalani perawatan di Rumah Sakit. RSUD Dr. Saiful Anwar Malang sebagai RS rujukan covid saat ini mengalami lonjakan kapasitas keterisian tempat tidur 85% bahkan sempat mencapai 100% (Gil, 2020). Imbasnya, terjadi pelonjakan kapasitas keterisian tempat tidur 85% bahkan sempat mencapai 100%. Kondisi seperti ini tentu saja akan meningkatkan beban kerja perawat. Di IRNA 1 rata- rata lama pasien dirawat 7 hari, lamanya tempat tidur takterisi 0,59 hari, angka penggunaan tempat tidur 92,59 %, frekuensi penggunaan tempat tidur 11 kali. Berdasarkan data diatas mendorong peneliti untuk mengetahui hubungan beban kerja perawat dengan motivasi pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan..

METODE

Rancangan penelitian ini untuk mengetahui hasilnya untuk mengetahui hubungan antara beban kerja perawat terhadap motivasi pelaksanaan dokumentasi keperawatan di IRNA 1 RSUD Dr. Saiful Anwar Malang. Populasi dalam penelitian adalah adalah seluruh perawat yang dinas di ruang rawat inap IRNA 1 RSUD Dr. Saiful Anwar, berjumlah 168 orang. Sampel yang diambil harus memenuhi kriteria perawat dengan status kepegawaian PNS yang terjadwal dinas dan melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan, bersedia sebagai responden dalam penelitian, dan tidak mendekati masa pension. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling,* dengan jumlah sampel yang memenuhi kriteria sebanyak 55 orang. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah beban kerja perawat (*variable independent)* dan motivasi pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan (*variable dependent*). Lokasi penelitian ini dilakukan di ruang rawat inap IRNA 1 RSUD DR. Saiful Anwar. Waktu penelitian dimulai pada bulan Juni sampai dengan bulan Juli 2021. Pengolahan data beberapa kegiatan yang dilakukan dalam pengolahan data, yaitu *editing, coding, entry, tabulating.* Analisa bivariat dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi dengan sikap pendokumentasian asuhan keperawatan di IRNA I RSUD Dr. Saiful Anwar Malang dengan menggunakan perangkat lunak *Microsoft Excel* dan SPSS. Pengujian korelasi yang dipergunakan adalah uji korelasi *Rank Spearman.*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
Laki-laki	19	34
Perempuan	36	65
Total	55	100

Sumber: data olahan

Tabel 1 memberikan gambaran bahwa jenis kelamin responden pada umumnya perempuan.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia di IRNA I

Usia / tahun	Frekuensi	Prosentase (%)
>40	30	54
25-40	25	45
Total	55	100

Sumber: data olahan

Tabel 2 memberikan gambaran bahwa distribusi frekuensi responden berdasarkan usia,pada umumnya berusia > 40.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Prosentase (%)
D3 Keperawatan	30	54
D4 Keperawatan	2	5
S1 Keperawatan	23	41
Total	55	100

Sumber: data olahan

Tabel 3 dapat dilihat bahwa pendidikan responden pada umumnya D3 Keperawatan. Adapun data khusus didapatkan sebagai berikut:

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (tahun)	Frekuensi	Prosentase (%)
1-5	1	1,8
> 5	54	98,2
Total	55	100

Sumber: data olahan

Tabel 4 dapat dilihat bahwa masa kerja paling tinggi sebagian besar > 5 tahun.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Motivasi Kerja

Tingkat Motivasi	Frekuensi	Prosentase (%)
Tinggi	46	83,6
Sedang	9	16,3
Total	55	100

Sumber: data olahan

Tabel 5 memberikan gambaran bahwa tingkat motivasi kerja perawat sebagian besar tinggi

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Beban Kerja

Beban Kerja	Frekuensi	Prosentase (%)
Tinggi	37	67.2
Rendah	18	32.8
Total	55	100

Sumber: data olahan

Tabel 6 memberikan gambaran bahwa beban kerja perawat sebagian besar tinggi.

Tabel 7. Hasil analisis uji korelasi Spearman

	Nilai koefisien korelasi	e	t	Sig.
Hasil Uji Korelasi Spearman	-.378	.185	-2.515	016
Jumlah sample	55			

Sumber: data olahan

Hasil uji korelasi Spearman pada Tabel 7 menunjukkan nilai koefisien korelasi untuk hubungan beban kerja dengan motivasi pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan sebesar -0.378 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0.016 yang lebih kecil dari alpha 0.05. Hal ini berarti ada hubungan antara beban kerja perawat dengan motivasi pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan dengan arah korelasi yang negative yang berarti semakin tinggi beban kerja perawat maka motivasi kerja perawat dalam melaksanakan dokumentasi asuhan keperawatan semakin menurun. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa sebanyak pada umumnya perawat mempunyai beban kerja tinggi, hal ini dipengaruhi oleh jumlah pasien yaitu saat dilakukan penelitian didapatkan BOR IRNA I 92%. Yang dimaksud dengan beban kerja tinggi disini adalah beban kerja normal yang harus dilakukan oleh perawat sedangkan beban kerja rendah didapatkan hampir setengahnya. hal ini disebabkan karena perawat banyak yang didistribusikan di Instalasi Covid Terpadu, sehingga kegiatan langsung maupun kegiatan tidak langsung beban kerja perawatnya dibebankan pada jumlah perawat yang tersisa di IRNA 1.

Setelah ditabulasi maka didapatkan hasil bahwa tingkat motivasi kerja perawat di IRNA I sebagian besar tinggi. Dari hasil tabulasi tersebut dapat memberikan gambaran bahwa motivasi kerja perawat di IRNA I yang paling banyak adalah tinggi.Berdasarkan analisa Spearman, menggambarkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja perawat dengan motivasi pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan dengan nilai koefisien korelasi -0,378 dengan nilai signifikasi (p) sebesar 0,016 yang lebih kecil dari alpha (0,05). Hal ini berarti hipotesa alternatif yang menyatakan adanya keeratan hubungan antara beban kerja perawat dengan motivasi pelaksanaan dokumentasi keperawatan. dapat diterima dan menolak hipotesa nol (Ho) dengan kata lain antara beban kerja perawat dengan motivasi pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan mempunyai keeratan hubungan yang kuat dan signifikan (bermakna) dengan arah korelasi yang negatif,artinya semakin tinggi beban kerja perawat, maka hal ini akan menurunkan motivasi kerja perawat dalam melaksanakan dokumentasi asuhan keperawatan. Kebalikannya makin rendah beban kerja perawat dengan demikian hal ini dapat memberi peningkatan terhadap motivasi kerja perawat untuk pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan sebagaimana sesuai terhadap pendapat Ilyas dalam Manuho (2015) yang memaparkan

jika suatu faktor yang bisa menyebabkan motivasi kerja personil mengalami penurunan yaitu beban kerja yang tinggi.

Motivasi kerja sangat diperlukankaryawan dalam menjalankan tugas dantanggung jawab sebagai karyawan agardapat mendukung perilaku yang giat bekerjadan antusias dalam menjalankan pekerjaansehingga mendapatkan hasil yang optimal.Motivasi kerja merupakan daya dorong bagikaryawan dalam bekerja sehingga memilikimenghasilkan mutu layanan yang baik. Tingginya beban kerja bisa diselesaikan melalui penyediaan pekerja yang baik mulai dari aspek mutu ataupun kuantitasnya disesuaikan terhadap kebutuhan pekerjaan. Menyediakan layanan kesehatan yang seimbang terhadap pihak yang menerima layanan kesehatan bisa dicapai melalui pelayanan keperawatan dengan mutu tinggi. Agar dapat dihasilkan layanan dengan efektivitas maupun keefisienan yang baik sudah seharusnya untuk mengupayakan ketersesuaian dari perawat yang tersedia untuk bekerja terhadap ketersediaan dari beban kerjanya (Angelina, 2015).

SIMPULAN

Beban kerja perawat di unit IRNA 1 RSSA Malang adalah tinggi,hal ini disebabkan karena jumlah pasien yang ditunjukkan dengan BOR diatas 92 % pada saat penelitian. Motivasi pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan di unit IRNA 1 RSSA Malang adalah tinggi yang dapat dipengaruhi olehkebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutukan kekuasaan. Ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan motivasi pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan dengan nilai koefisien korelasi 0,378, nilai signifikan (p) sebesar 0,016 yang lebih kecil dari alpha 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

Angelina, R., Lucky, K., & Mulyadi. 2015. Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Caring Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Medik Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *Jurnal Keperawatan UNSRAT*, *3*(2), 1–8.

Asmirajanti, M., Hamid, A. Y. S., & Hariyati, R. T. S. 2019. Nursing care activities based on documentation. *BMC Nursing*, *18*(S1), 32. https://doi.org/ 10.1186/s12912-019-0352-0

Gil, P. 2020. *Pasien RSSA Malang Membeludak hingga ke Lobi Rumah Sakit*.

Manuho, E., Warouw, H., & Hamel, R. 2015. Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap C1 Rsup Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *Jurnal Keperawatan UNSRAT*, *3*(2), 1–8.

Marquis, B. L., & Huston. 2017. Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application. In *Leadership Roles and Management Functions in Nursing: Theory and Application*. Lippincot.

Nursalam. 2016. *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional* (5 ed.). Salemba Medika.

Rahmi, U. 2019. *Dokumentasi Keperawatan*. Bumi Medika

Wagiu, S. 2017. Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Hermina Lembean. *Jurnal Emba (Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi)*, *1*(1), 1–8.

Widayani, D. 2017. *Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Wates*. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Jenderal Achmad Yani Yogyakarta.

Yudi, D., Tangka, J. W., & Wowiling, F. 2019. Hubungan beban kerja fisik dan mental perawat dengan penerapan pasien safety di igd dan icu. *e-journal keperawatan (e-Kp)*, *7*(1), 1–9.