

BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DENGAN KELENGKAPAN DOKUMENTASI KEPERAWATAN

(Work Load and Work Motivation with Completion of Nursing Documentation)

Yuanita Syaiful*, Eni Mujafafa**

* Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Gresik
Jl. AR. Hakim No. 2B Gresik

** PT. Jamsostek (Persero) Gresik Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 121-A Gresik

ABSTRAK

Dokumentasi keperawatan adalah salah satu tindakan keperawatan yang sangat penting dilakukan sebagai pedoman dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai dengan standar dokumentasi keperawatan.

Masalah dokumentasi keperawatan yang tidak lengkap berhubungan dengan beban kerja perawat. Kualitas pelayanan yang diberikan perawat menurun karena faktor tingginya beban kerja yang menyebabkan perawat menjadi lelah. Kondisi perawat yang lelah akan mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam memberikan asuhan dan dokumentasi keperawatan yang lengkap. Tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan hubungan beban kerja dan motivasi kerja perawat dengan kelengkapan dokumentasi keperawatan.

Desain penelitian menggunakan desain *Cross Sectional*. Pengambilan sampel menggunakan metode *Total Sampling* berjumlah 18 perawat di ruang Bersalin dan Anak Rumah Sakit Nyai Ageng Pinatih Gresik pada bulan Januari 2009. Data diambil dengan menggunakan lembar kuesioner, *check list* dan lembar observasi. Data dianalisis dengan menggunakan uji korelasi *Spearman's Rho* dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan beban kerja dengan kelengkapan dokumentasi keperawatan ($\rho = 0,006$) dan hubungan motivasi kerja dengan kelengkapan dokumentasi keperawatan ($\rho = 0,007$).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut diperlukan adanya restrukturisasi sistem keseimbangan yaitu jumlah perawat dan beban kerja harus benar-benar diperhitungkan sehingga dapat mendorong motivasi kerja perawat untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan.

Kata kunci : Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kelengkapan Dokumentasi Keperawatan

ABSTRACT

Nursing documentation is one of the important nursing actions form in giving treatment upbringing as according to standard of treatment documentation. Problem of incomplete treatment documentation is missed communication between who nurse take care of hereinafter is so that happened by the repetition and do not implementation of is at all. Quality of downhill service not because of factor of quality of energy because high of work load causing nurse become worn-out. Condition of worn-out nurse will influence the motivation work the someone in giving upbringing of treatment and complete treatment documentation. The objective of this research to explain correlation of work load and work motivation with completion of nursing documentation.

Design research used cross sectional. Sampling method used total sampling. Sample were 18 nurses at Maternity and Pediatric Hospital of Nyai Ageng Pinatih Gresik in January 2009. Data were taken by using questionnaire and also observation by checking list. Data were analyzed by using test of Rank Spearman's Rho correlation with significance level 0.05. The resulted shows was correlation work load with the completion of nursing documentation ($\rho= 0.006$) and relation work motivation with completion of nursing documentation ($\rho= 0.007$).

Based on result of this research needed the existence of restructuring of balance system of was amount of energy and work load have to really reckoned by was goodness of quality and amount so that can push the motivation work the nurse to reach the optimal performance and rising of quality of service and treatment up bringing.

Keywords : Work Load, Work Motivation, Completion Of Nursing Documentation

PENDAHULUAN

Beban kerja adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktifitas yang dilakukan selama jam kerja (Gillies, 1999). Faktor beban kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan tindakan keperawatan pada pasien dan dokumentasi keperawatan. Salah satu bentuk tindakan keperawatan yang terpenting adalah memberikan asuhan keperawatan sesuai dengan standar dokumentasi keperawatan. Dokumentasi keperawatan meliputi pengkajian, diagnosa keperawatan, rencana tindakan keperawatan, tindakan keperawatan dan evaluasi. Dokumentasi keperawatan sangat penting sebagai pedoman bagi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan terutama dalam memecahkan masalah klien dan pengambilan keputusan, serta dapat memberikan pelayanan keperawatan sesuai kebutuhan pasien (Alimul, 2001).

Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam dokumentasi keperawatan meliputi beban kerja, motivasi dan keseimbangan jumlah perawat jaga dan jumlah kapasitas tempat tidur. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala bidang keperawatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Nyai Ageng Pinatih Gresik tentang kelengkapan dokumentasi keperawatan pada klien rawat inap yang diobservasi tiap tahun, bahwa sebagian besar perawat dalam pencatatan dokumentasi keperawatan belum memenuhi standar yang telah ditetapkan. Beban kerja perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Nyai Ageng Pinatih Gresik termasuk tinggi, hal ini disebabkan jumlah tenaga yang terdiri 18 tenaga perawat lulusan D III keperawatan, sehingga perawat harus merangkap tugasnya di poli, Unit Gawat Darurat dan rawat inap. Jumlah pasien tiap bulan 1200 pasien dengan kondisi pasien *minimal care* sebesar 70% dan jumlah kapasitas tempat tidur sebanyak 25 bed, sedangkan jumlah BOR sebesar 80%. Tugas perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Nyai Ageng Pinatih Gresik selain memberikan asuhan keperawatan pada pasien, juga kegiatan administrasi, melakukan *entry* data ke komputer, membuat sensus harian dan rincian biaya pasien, melipat kasa, mencuci alat dan merapikan ruangan. Banyaknya tindakan yang harus dikerjakan perawat dapat menyebabkan kondisi fisik menjadi letih sehingga berpengaruh terhadap menurunnya motivasi kerja dalam melaksanakan asuhan keperawatan dan dokumentasi keperawatan. Namun sampai saat ini hubungan beban kerja dan motivasi kerja perawat dengan kelengkapan dokumentasi keperawatan belum dapat dijelaskan.

Hasil penelitian di Rumah Sakit Jiwa DADI Makasar yang dilakukan Hadriani (2002) dalam memberikan asuhan keperawatan dari tahun ke tahun mengalami penurunan, tahun 1998 (72,3%), tahun 1999 (65,1%), dan tahun 2000 (48,5%). Berdasarkan studi pendahuluan di Rumah Sakit Nyai Ageng Pinatih Gresik tahun 2007 didapatkan data bahwa beban kerja di Rumah Sakit tersebut dinyatakan mempunyai beban kerja tinggi sebesar (70%), sedangkan motivasi tinggi sebesar (40%), rata – rata motivasi sedang sebesar (65%). Untuk dokumentasi keperawatan meliputi pengkajian, diagnosa keperawatan, rencana tindakan, tindakan keperawatan dan evaluasi belum terisi lengkap sebanyak (65%) dari format yang telah disediakan. Ketidaklengkapan dokumentasi keperawatan bisa mengakibatkan *missed communication* dengan perawat jaga selanjutnya, sehingga bisa terjadi pengulangan dan tidak dilaksanakannya tindakan sama sekali. Kegagalan dalam pelaksanaan tindakan atau observasi pada pasien akan menjadi tanggung gugat pasien atau keluarga pasien, serta kelalaian dalam melakukan tindakan terutama pada pasien yang koma atau kritis akan menimbulkan kecacatan yang tidak sengaja dan kematian akibat tindakan yang tidak segera dilakukan.

Produktivitas tenaga kesehatan dipengaruhi beban kerja yang tinggi, sementara beban kerja tersebut disebabkan jumlah tenaga yang kurang. Beban kerja sendiri dipengaruhi oleh jumlah pasien yang dirawat, kondisi pasien dan tindakan perawatan yang diberikan. Meskipun banyak kendala yang harus ditempuh, tetapi seorang perawat dituntut untuk

lebih profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai perawat pelaksana. Kemampuan melaksanakan tugas tanpa didukung oleh motivasi maka tugas yang akan dikerjakan tidak akan terselesaikan dengan baik (Nursalam, 2007). Demikian juga adanya beban kerja yang tinggi akan menimbulkan stres kerja, sehingga akan menurunkan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan dan dokumentasi keperawatan. Tetapi pelaksanaan di lapangan sering tidak sesuai dengan harapan, dimana dokumentasi keperawatan pada format yang disediakan tidak terisi sesuai standar petunjuk teknis pengisian. Pencatatan format dokumentasi keperawatan hingga sekarang belum berjalan optimal. Perawat harus mengobservasi dan mengevaluasi respon pasien terhadap tindakan yang diberikan serta mengkomunikasikan informasi tersebut kepada tenaga kesehatan lainnya. Apabila terjadi kegagalan dalam proses dokumentasi keperawatan, maka hal ini akan berpengaruh pada instansi pemberi pelayanan keperawatan, karena dokumentasi menjadi bukti outentik yang penting dalam pembuktian suatu kasus yang berhubungan dengan aspek hukum serta merupakan jaminan mutu untuk meningkatkan pelayanan keperawatan (Zaidin Ali, 2001).

Peran perawat sebagai pelaksana memegang peranan penting dalam pelaksanaan asuhan keperawatan serta memelihara mutu pelayanan keperawatan yang tinggi disertai kejujuran yang profesional dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan keperawatan sesuai dengan kebutuhan individu, keluarga, dan masyarakat (Ismani, 2007). Berdasarkan fenomena di atas peneliti sangat berminat untuk meneliti hubungan beban kerja dan motivasi kerja perawat dengan kelengkapan dokumentasi keperawatan. Dengan harapan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai salah satu dasar dalam meningkatkan kelengkapan proses dokumentasi keperawatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Nyai Ageng Pinatih Gresik, sehingga mampu meningkatkan mutu asuhan keperawatan.

METODE DAN ANALISA

Penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan desain *Cross Sectional*, dimana desain mempelajari hubungan beban kerja dan motivasi kerja perawat dengan kelengkapan dokumentasi keperawatan. Pengumpulan data dengan *check list*, lembar observasi dan kuesioner yang dilakukan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Nyai Ageng Pinatih Gresik pada bulan Januari 2009. Populasi dalam penelitian ini yaitu Populasi semua perawat Rumah Sakit Nyai Ageng Pinatih yang memenuhi kriteria inklusi dan eklusi berjumlah 18 orang, menggunakan *total sampling* sehingga besar sampel sebesar 18 orang.

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu beban kerja dan motivasi kerja perawat, sedangkan variabel dependennya yaitu kelengkapan dokumentasi keperawatan. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu kuesioner untuk mengukur beban kerja dan motivasi kerja perawat, sedangkan *check list* dan lembar observasi untuk mengukur kelengkapan dokumentasi keperawatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja

Distribusi responden berdasarkan beban kerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak Nyai Ageng Pinatih Gresik pada bulan Januari 2009, dari 18 responden sebagian besar mempunyai beban kerja tinggi sebanyak 10 responden (56%) dan sebagian kecil mempunyai beban kerja rendah sebanyak 2 responden (11%).

Ilyas (2000), menyatakan bahwa produktifitas tenaga kesehatan dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi, sementara beban kerja tersebut disebabkan oleh jumlah tenaga kesehatan yang kurang. Menurut Gilles (1999) menyebutkan ada 6 komponen yang mempengaruhi beban kerja perawat yaitu jumlah pasien yang masuk tiap unit setiap hari, kondisi pasien, rerata pasien yang menginap, tindakan perawatan langsung dan tidak langsung yang dibutuhkan oleh masing-masing pasien, frekuensi masing-masing tindakan keperawatan dan rata-rata waktu yang diperlukan untuk pelaksanaan tindakan. Kegiatan yang dilakukan perawat selama jam kerja dibagi menjadi lima kategori, yaitu : 1) Kegiatan langsung yang berhubungan dengan pasien seperti melakukan observasi, memberikan obat,

memasang infus. 2) Kegiatan administrasi seperti melakukan *entry* data ke komputer, membuat sensus harian dan daftar makan pasien, melakukan rincian biaya perawatan dan menyiapkan pasien pulang. 3) Kegiatan lain yang tidak berhubungan langsung dengan pasien tetapi menunjang untuk kegiatan perawatan secara umum seperti melipat kasa, mencuci alat dan merapikan ruangan. 4) Kegiatan pribadi seperti makan, shalat. 5) Selang waktu saat perawat tidak melakukan kegiatan apapun seperti berbincang-bincang, menonton TV dan membaca koran (Nursalam, 2000).

Hasil penelitian diatas sangat mendukung dengan teori yang ada karena prosentase responden menyatakan beban kerja yang dirasakan sangat tinggi. Beban kerja perawat yang tinggi di Rumah Sakit Ibu dan Anak Nyai Ageng Pinatih Gresik disebabkan jumlah tenaga perawat belum memadai, sehingga perawat harus merangkap pekerjaannya di poli, Unit Gawat Darurat dan Rawat Inap. Selain itu perawat harus melaksanakan kegiatan lainnya seperti administrasi. Pada umumnya pekerjaan yang seharusnya bisa dilakukan oleh tenaga administrasi tetapi dilakukan oleh perawat, kegiatan administrasi sendiri membutuhkan proposi waktu yang cukup besar.

2. Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Perawat

Distribusi responden berdasarkan motivasi kerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak Nyai Ageng Pinatih Gresik pada bulan januari 2009, dari 18 responden setengahnya motivasi yang dimiliki perawat adalah motivasi sedang sebanyak 9 responden (50%) dan sebagian kecil motivasi yang dimiliki perawat adalah motivasi tinggi sebanyak 3 responden (17%).

Kemampuan melaksanakan tugas tanpa didukung oleh motivasi, maka tugas yang dikerjakan tidak akan terselesaikan dengan baik (Nursalam, 2000). Seseorang memilih suatu pekerjaan didasarkan pada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Motivasi akan menjadi masalah, apabila kemampuan yang dimiliki tidak dimanfaatkan dan dikembangkan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam keadaan ini maka persepsi seseorang memegang peranan yang penting sebelum melaksanakan/memilih pekerjaannya. Keluhan pasien merupakan indikator terhadap adanya masalah pada kualitas tenaga perawat tetapi karena tingginya beban kerja yang berakibat perawat menjadi letih. Kondisi yang letih dapat mempengaruhi motivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya (Nursalam,2000). Motivasi kerja yang maksimal bergantung pada beberapa faktor salah satunya adalah keseimbangan antara jumlah tenaga dan beban kerja perawat (Ilyas,2000). Menurut Mangkunegara (2002), pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Abraham Maslow (2008), mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan pegawai meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.

Motivasi kerja perawat dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Umur

Berdasarkan pada karakteristik responden didapatkan sebgaiian besar umur responden dengan interval 20-30 tahun (skor 27%). Umur dikaitkan dengan kedewasaan seseorang baik teknis maupun psikologis. Umur 20-30 tahun dikatakan sudah memasuki umur dewasa, semakin bertambahnya umur seseorang maka semakin bertambah juga tingkat kedewasaan seseorang sehingga akan lebih mampu menyelesaikan setiap masalah dalam pekerjaannya.

2. Pendidikan

Berdasarkan pada data tingkat pendidikan didapatkan hampir seluruhnya pendidikan responden lulusan D III Keperawatan (skor 100%). Pendidikan adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan (Notoatmodjo, 2003). Pendidikan Diploma merupakan suatu tingkat pendidikan tinggi. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi motivasi kerja seseorang untuk memenuhi pemuasaan kebutuhan primer.

3. Masa Kerja

Berdasarkan pada karakteristik responden didapatkan hampir setengahnya responden mempunyai masa kerja dengan interval ≥ 5 tahun. Semakin lama masa seseorang bekerja maka dia semakin berpengalaman dalam menyelesaikan tugasnya (Siagian, 2004). Perawat

yang sudah bekerja lebih lama akan mempunyai pengalaman yang lebih luas, meskipun ada tugas yang banyak sudah menjadi kewajibannya untuk diselesaikan.

4. Status Perkawinan

Berdasarkan pada karakteristik responden didapatkan hampir seluruhnya sudah menikah (83%). Menurut Siagian (2004), seseorang yang sudah menikah cenderung memiliki tanggung jawab lebih besar pada keluarganya ini bisa berarti tanggung jawabnya pada pekerjaan semakin berkurang karena terpecah dan terbagi dengan keluarga. Seseorang yang sudah menikah akan menumbuhkan rasa tanggung jawab pada keluarga begitu juga dengan bekerja akan termotivasi, karena pekerjaan dipandang sebagai upaya untuk menopang kebutuhan keluarga.

5. Jenis Kelamin

Berdasarkan pada karakteristik responden didapat hampir seluruhnya perempuan (100%). Menurut Siagian (2004), nilai yang cukup dominan dalam kultur berbagai bangsa menyatakan bahwa perawat identik dengan peran seorang ibu peningkatan pendidikan wanita merupakan salah satu gerakan emansipasi yang mulai muncul dengan alasan pertimbangan ekonomi hingga aktualisasi diri. Sebagian besar perawat perempuan lebih rajin dan lebih ulet dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya mulai dari hal-hal yang terkecil sampai pekerjaan yang berat.

Berdasarkan konsep teori yang ada, maka hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat para ahli bahwa motivasi kerja perawat yang kurang disebabkan kurangnya perhatian mengenai penghargaan atas suatu kinerja yang telah dicapai serta kurangnya dukungan dan informasi dari pemimpin sehingga kesempatan untuk meningkatkan kemampuan baik dalam organisasi maupun menyelesaikan tugas – tugas lainnya mengalami penurunan.

3. Distribusi Responden Berdasarkan Kelengkapan Dokumentasi Keperawatan

Distribusi responden berdasarkan kelengkapan dokumentasi keperawatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Nyai Ageng Pinatih Gresik pada bulan Januari 2009, dari 18 responden sebagian besar dokumentasi keperawatan adalah kurang lengkap sebanyak 9 responden (50%) dan sebagian kecil dokumentasi keperawatan adalah lengkap sebanyak 4 responden (22,2%).

Salah satu bentuk tindakan keperawatan yang terpenting adalah memberikan dan melaksanakan asuhan keperawatan sesuai dengan standar dokumentasi keperawatan. Pencatatan dokumentasi keperawatan merupakan metode yang tepat untuk pengambilan keputusan yang sistematis, *problem solving* dan riset lebih lanjut. Dokumentasi merupakan bagian integral proses, bukan sesuatu yang berbeda dari metode *problem solving*. Dokumentasi keperawatan mencakup pengkajian, identifikasi dan mengevaluasi respon klien terhadap tindakan yang diberikan dan mengkomunikasikan informasi tersebut kepada tenaga kesehatan lainnya. Pengkajian ulang dan evaluasi respon klien terhadap tindakan keperawatan dan tindakan medis sebagai petunjuk adanya perubahan dari setiap tahap.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dokumentasi keperawatan kurang lengkap baik meliputi data langsung dan tidak langsung. Pencatatan data yang kurang lengkap meliputi data subjektif dan objektif sewaktu klien masuk rumah sakit, masalah, analisa rencana tindakan, implementasi dan observasi. Hal ini sesuai dengan teori dikemukakan oleh Nursalam (2007), dalam dokumentasi keperawatan data harus dicatat dan diidentifikasi secara lengkap, jelas, objektif dan ditandatangani oleh tenaga kesehatan, tanggal dan perlunya dihindari adanya penulisan yang dapat menimbulkan interpretasi yang salah. Hal ini akan memberi kemudahan bagi perawat dalam membantu menyelesaikan masalah. Semakin kompleksnya pelayanan keperawatan dan peningkatan kualitas keperawatan perawat tidak hanya dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan, tetapi dituntut untuk dapat mendokumentasikan secara benar. Kekurangan dalam setiap dokumentasi keperawatan meliputi penggunaan terminologi dan pencatatan tidak standar dapat menunjukkan adanya suatu perbedaan tindakan keperawatan yang kompleks.

Hasil penelitian yang telah dilakukan mendukung teori yang ada karena prosentase responden dalam dokumentasi keperawatan kurang lengkap. Dokumentasi keperawatan yang kurang lengkap dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi meliputi banyaknya pasien yang masuk sedangkan perawat harus merangkap tugas lainnya di poli dan UGD.

4. Hubungan Beban Kerja Dengan Kelengkapan Dokumentasi Keperawatan

Tabel 1 Hubungan beban kerja dengan kelengkapan dokumentasi keperawatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Nyai Ageng Pinatih Gresik.

| Beban Kerja | Dokumentasi Keperawatan | | | | | | Total | |
|----------------------------------|-------------------------|------|---------------|------|---------|-------------------------------|-------|------|
| | Kurang Lengkap | | Cukup Lengkap | | Lengkap | | N | % |
| | n | % | N | % | N | % | | |
| Tinggi | 7 | 38,9 | 3 | 16,7 | 0 | 0 | 10 | 55,6 |
| Sedang | 2 | 11,1 | 2 | 11,1 | 2 | 11,1 | 6 | 33,3 |
| Rendah | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 11,1 | 2 | 11,1 |
| Total | 9 | 50 | 5 | 27,8 | 4 | 22,2 | 18 | 100 |
| $\rho = 0,006$ | | | | | | $r = 0,625$ | | |

Tabel 1 menunjukkan 7 responden (38,9%) mempunyai beban kerja tinggi dan dokumentasi kurang lengkap dengan menggunakan uji statistik *Spearman's Rho* menunjukkan tingkat kemaknaan $\rho = 0,006$ yang artinya ada hubungan beban kerja dengan kelengkapan dokumentasi keperawatan, dengan nilai koefisien korelasi 0,625 yang artinya mempunyai tingkat hubungan kuat.

Menurut Moekijat (2002), beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam satu bagian tertentu. Sedangkan dokumentasi keperawatan adalah pencatatan hasil yang ditulis perawat baik yang telah atau belum tercapai pada *medical record*. Penulisan dokumentasi bertujuan untuk menghindari salah persepsi dan kejelasan dalam menyusun tindakan perawat lebih lanjut. Hasil penelitian di atas juga didukung oleh Simamora (2005), analisa beban kerja digunakan untuk mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun kualifikasi pegawai yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi tertentu. Tindakan yang dilakukan oleh perawat kemungkinan adalah upaya untuk melengkapi dokumentasi keperawatan baik data objektif maupun subjektif.

Hasil penelitian yang telah dilakukan sangat mendukung teori yang sudah ada karena prosentasi responden mempunyai beban kerja yang tinggi. Beban kerja yang tinggi disebabkan ketidakseimbangan antara jumlah tenaga perawat dan jumlah pasien, selain itu perawat harus merangkap tugas di poli atau UGD. Semakin banyak tindakan yang harus dikerjakan perawat semakin tinggi pula dokumentasi keperawatan yang harus dilengkapi.

5. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kelengkapan Dokumentasi Keperawatan

Tabel 2 Hubungan motivasi kerja dengan kelengkapan dokumentasi keperawatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Nyai Ageng Pinatih Gresik.

| Motivasi Kerja | Dokumentasi Keperawatan | | | | | | Total | |
|----------------------------------|-------------------------|------|---------------|------|---------|-------------------------------|-------|------|
| | Kurang Lengkap | | Cukup Lengkap | | Lengkap | | n | % |
| | n | % | n | % | N | % | | |
| Rendah | 5 | 27,8 | 1 | 5,6 | 0 | 0 | 6 | 33,3 |
| Sedang | 4 | 22,2 | 3 | 16,7 | 2 | 11,1 | 9 | 50 |
| Tinggi | 0 | 0 | 1 | 5,6 | 2 | 11,1 | 3 | 16,7 |
| Total | 9 | 50 | 5 | 27,8 | 4 | 22,2 | 18 | 100 |
| $\rho = 0,007$ | | | | | | $r = 0,611$ | | |

Tabel 2 menunjukkan 5 responden (27,8%) mempunyai motivasi rendah dan dokumentasi kurang lengkap dengan menggunakan uji statistik *Spearman's Rho* menunjukkan tingkat kemaknaan $\rho = 0,007$ yang artinya ada hubungan dengan kelengkapan dokumentasi keperawatan, dengan nilai koefisien korelasi 0,611 yang artinya mempunyai tingkat hubungan kuat.

Menurut Mangkunegara (2000) dikutip oleh Nursalam (2007), mendefinisikan motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan,

mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan dokumentasi keperawatan adalah pencatatan hasil yang ditulis perawat baik yang telah atau belum tercapai pada *medical record*. Hal ini dipengaruhi faktor motivasi antara lain faktor motivasi antara lain faktor kompleksitas manusia yaitu usia, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan dan masa kerja. Sedangkan faktor motivator yaitu prestasi, partisipasi, penghargaan, tanggung jawab, pertumbuhan dan perkembangan (Siagian, 2004). Menurut Moekijat (2002), memperkaya pekerjaan berarti meningkatkan tanggung jawab, ruang lingkup dan tantangan dalam pekerjaan sehingga akan memberikan otoritas lebih besar dan tingkat kesulitan baru yang berguna bagi perkembangan kemampuan staf. Dari hasil penelitian di atas didukung oleh teori Staford (1970) dikutip oleh Nursalam (2007), ada tiga poin penting mengenai motivasi yaitu hubungan antara kebutuhan, dorongan dan tujuan. Kebutuhan muncul karena adanya sesuatu yang kurang dirasakan oleh seseorang, baik fisiologis maupun psikologis, dorongan merupakan arahan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, sedangkan tujuan adalah akhir dari satu siklus motivasi. Untuk itu penghargaan psikis dalam hal ini sangat diperlukan agar seseorang merasa dihargai dan diperhatikan serta dibimbing manakala melakukan kesalahan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan mendukung teori yang ada karena prosentase responden memiliki motivasi sedang. Keluhan pasien bukan hanya indikator terhadap adanya masalah kualitas tenaga perawat tetapi karena tingginya beban kerja yang berakibat kondisi perawat menjadi letih. Kondisi yang letih dapat mempengaruhi motivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan terutama dalam memberi asuhan keperawatan serta dokumentasi keperawatan yang lengkap, selain itu kesempatan untuk mencoba hal-hal yang baru sangat kecil dan tidak ada umpan balik dari atasan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Ada hubungan beban kerja dengan kelengkapan dokumentasi keperawatan, semakin tinggi beban kerja perawat maka semakin tinggi pula dokumentasi keperawatan yang harus dilengkapi. Demikian pula, ada hubungan motivasi kerja dengan kelengkapan dokumentasi keperawatan, semakin tinggi tingkat motivasi kerja seseorang maka semakin tinggi pula motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dalam melengkapi dokumentasi keperawatan.

Saran

Perawat perlu meningkatkan semangat kerja dan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (S1 Keperawatan) untuk mencapai kompetensi dan kualitas pendidikan serta profesi perawat. Selain itu pihak rumah sakit perlu memberikan aturan dan pembagian beban kerja perawat secara jelas oleh manajer dan pengembangan ilmu manajemen keperawatan.

KEPUSTAKAAN

Abraham Maslow. (2008). Teori Hirarki Motivasi. <http://www.rajapresentasi.com/2009/03/teori-hirarki-motivasi-dari-abraham-maslow>. Akses Tanggal 1 Mei 2008 jam 11 WIB.

Alimul H.Aziz. (2001). *Riset Keperawatan Dan Teknik Penulisan Ilmiah*. Edisi 1. Jakarta : Salemba Medika, hal : 42.

Gillies. (1999). *Manajemen Keperawatan*. Edisi 2. Jakarta : Company.

Ilyas, Yasis. (2000). Beban Kerja. <http://www.google.com>. Akses Tanggal 01 Mei 2008 jam 11 WIB.

- Ismani, Nila. (2007). *Etika Keperawatan*. Jakarta : Widya Medika, hal : 3, 51, 63.
- Mangkunegara A. A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya, hal : 27.
- Moekijat. (2002). *Dasar – Dasar Motivasi*. Bandung : Pioner Jaya, hal : 44.
- Nursalam dan Pariani. (2000). *Pendekatan Praktis Metodologi Riset Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika, hal : 25,27.
- Nursalam. (2007). *Proses Dan Dokumentasi Keperawatan, Konsep Dan praktik*. Jakarta : Salemba Medika, hal : 77 – 124.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta, hal : 68, 79, 99.
- Simamora B. (2005). *Riset Pemasaran : Falsafah Teori Dan Aplikasi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, hal : 76, 192, 228, 248.
- Siagian, Sondang. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Zaidin, Ali. (2001). *Dasar – Dasar Keperawatan Profesional*. Jakarta : EGC, hal : 28, 29.