

MOTIVASI KINERJA PERAWAT DALAM PELAKSANAAN PENDOKUMENTASIAN ASUHAN KEPERAWATAN

Riska Wandini

Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Kedokteran
Universitas Malahayati Bandar Lampung
Email: onienay@yahoo.co.id

ABSTRAK

Pendahuluan: Motivasi adalah sesuatu yang mendorong atau pendorong seseorang bertingkah laku untuk mencapai tujuan tertentu. Dokumentasi keperawatan merupakan suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perawat dimulai dari proses pengkajian, diagnosa, rencana tindakan, tindakan keperawatan, dan evaluasi yang dicatat yang berisi data tentang keadaan pasien. Berdasarkan presurvey diketahui bahwa kinerja perawat di ruang rawat inap dalam pendokumentasian masih rendah.

Metode: Jenis penelitian *kuantitatif analitik* rancangan penelitian dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi yaitu seluruh perawat di ruang rawat inap RSUD Sukadana Lampung Timur yang berjumlah 64 orang. Dengan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *total sampling*, serta analisis data menggunakan *Chi Square*.

Hasil: Penelitian menunjukkan sebagian besar responden mempunyai motivasi kerja yang kurang baik sebanyak 34 orang (53,1%), sebagian kinerja perawat dalam pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan kurang baik sebanyak 33 orang (51,6%). Hasil uji statistik didapatkan ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Sukadana Lampung Timur dengan P value 0,003. Saran bagi institusi untuk meningkatkan motivasi perawat dengan cara pemberian penghargaan tambahan insentif sesuai beban kerja yang dilakukan, di berikan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kinerja perawat.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja perawat.

PENDAHULUAN

Tuntutan kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan pada era global akan terus berubah karena masalah kesehatan yang dihadapi masyarakat juga terus mengalami perubahan. Masalah keperawatan sebagai bagian masalah kesehatan yang dihadapi masyarakat terus-menerus berubah karena berbagai faktor yang mendasarinya juga terus mengalami perubahan. Dengan berkembangnya masyarakat dan berbagai bentuk pelayanan profesional serta kemungkinan adanya perubahan kebijakan dalam bidang kesehatan, maka mungkin saja akan terjadi pergeseran peran keperawatan dalam sistem pemberian pelayanan kesehatan kepada masyarakat (Nursalam,2012)

Indonesia memiliki jumlah perawat sebanyak 296.126 orang, berdasarkan data tenaga kesehatan Kementerian Kesehatan Republik

Indonesia tahun 2013, jumlah perawat mencapai 40% dibanding tenaga kesehatan lainnya. Tenaga tersebut 65% bekerja di Rumah Sakit, 28% di puskesmas dan selebihnya 7% di sarana kesehatan liannya, kualifikasi tingkat pendidikan tenaga perawat yaitu perawat SPK 74%, DIII 23%, S1 (Ners) 2,75%, S-2 (magister)/Spesialis dan S-3 (Doktor) Keperawatan 0,25%. jumlah perawat di Indonesia sudah mencukupi, tetapi permasalahan yang perlu di atasi ialah pada distribusi dan mutu perawat. Untuk itu para perawat agar mengembalikan *pride to serve* (kebanggaan untuk melayani) dalam diri perawat. Masih ada perawat yang lebih memilih bertugas diibukota daripada kota terpencil, terlebih jika pendidikannya sudah lebih tinggi. Dengan kompetensi tersebut, perawat lebih memilih pekerjaan manajerial dan meninggalkan pekerjaan pelayanan, walaupun tidak terjadi pada

semua perawat. Masalah lainnya ialah pada mutu pelayanan dan pengabdian perawat (Nafsiah, 2013)

Untuk menilai kualitas pelayanan keperawatan diperlukan adanya standar praktik keperawatan yang merupakan pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang diwujudkan dalam bentuk proses keperawatan baik dari pengkajian sampai evaluasi serta pendokumentasian asuhan keperawatan. Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan pada pasien. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang perawat antara lain faktor individu, faktor organisasi, dan faktor psikologis dimana salah satunya adalah motivasi (Effendy, 2009)

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong atau pendorong seseorang bertindak laku untuk mencapai tujuan tertentu. Tingkah laku termotivasi dilatar belakangi oleh adanya kebutuhan. Kebutuhan tersebut diarahkan pada pencapaian tujuan tertentu (Zulfan, 2013). Kuncinya kebutuhan mana yang saat itu paling dominan. Untuk pendokumentasian asuhan keperawatan dibutuhkan motivasi perawat yang timbul sepenuhnya dari hati. Sehingga untuk menimbulkan motivasi yang baik perawat sendiri perlu menyadari kebutuhan dan kepentingan pendokumentasian asuhan keperawatan.

Menurut Berthiana (2012) tentang hubungan motivasi kerja perawat dengan ketepatan pengisian dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Buntok menyatakan bahwa yang memiliki motivasi baik sebesar 46,7%, cukup baik sebesar 33,3% dan kurang baik sebesar 20%. Selain itu ketepatan pengisian dokumentasi keperawatan yang sudah baik sebanyak 30%, ketepatan pengisian cukup baik sebanyak 53,3% dan kurang baik sebanyak 16,7%. Dari hasil ini maka dapat di simpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi kerja perawat dengan ketepatan pengisian dokumentasi asuhan keperawatan.

Dokumentasi keperawatan merupakan suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perawat dimulai dari proses pengkajian, diagnosa, rencana tindakan, tindakan keperawatan, dan evaluasi yang dicatat yang berisi data tentang keadaan pasien yang dilihat tidak saja dari tingkat kesakitan akan tetapi juga dilihat dari layanan yang

telah diberikan perawat dalam memenuhi kebutuhan pasien, dokumentasi keperawatan merupakan kegiatan yang rumit dan sangat beragam serta memerlukan waktu yang cukup banyak dalam proses pembuatannya. Perkiraan waktu pembuatan dokumentasi asuhan keperawatan dapat mencapai 35-40 menit, hal ini dikarenakan seringnya perawat melakukan pencatatan yang berulang-ulang atau duplikatif. Walaupun demikian, terkadang dokumentasi keperawatan yang dihasilkan masih sering kurang berkualitas (Ali, 2010).

Menurut data yang di peroleh dari 20 status pasien pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Sukadana yang berjumlah 5 ruangan yang terdiri dari ruang penyakit dalam, ruang VIP, ruang anak, ruang perinatologi, dan ruang bedah syaraf belumlah optimal didapatkan dokumentasi keperawatan belumlah lengkap, dari 20 status pasien hanya 3 asuhan keperawatan yang dokumentasi keperawatannya lengkap di ruang VIP, 17 dokumentasi keperawatan tidak lengkap baik dari pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan keperawatan, implementasi dan evaluasi, dari catatan keperawatan yang ada perawat hanya mencatat tanda-tanda vital dan instruksi tindakan medik dari dokter, seperti obat yang diberikan. Dari wawancara yang dilakukan kepada 20 orang perawat mereka mengatakan dokumentasi keperawatan tidak ditulis

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif *analitik* dengan pendekatan *Cross Sectional*, yaitu variabel sebab atau resiko atau akibat atau kasus yang terjadi pada objek penelitian di ukur atau dikumpulkan secara simultan (pada waktu yang bersamaan). Desain penelitian menggunakan desain *studi korelasi* yang merupakan metode guna mempelajari dan mengetahui hubungan antara dua variabel pada sekelompok subjek. Tempat penelitian dilakukan di RSUD Sukadana di seluruh ruang rawat inap dan waktu penelitian pada bulan Desember 2015. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana secara lengkap diantaranya : 6 orang (30%) mengatakan kurangnya reward/insentif yang diterima, 10 orang (50%) mengatakan perlu waktu

lama untuk pendokumentasian, 4 orang (20%) mengatakan tidak adanya standar dokumentasi asuhan keperawatan di ruangan, yang mana hal-hal tersebut menjadikan perawat kurang termotivasi untuk melaksanakan pendokumentasian asuhan keperawatan.

Rumah sakit Sukadana sebagai rumah sakit pemerintah dan rumah sakit rujukan tingkat pertama tentunya harus mempunyai standar yang tinggi dalam pelayanan kesehatan demi terwujudnya kepuasan pasien dan peningkatan kualitas keperawatan. Perawat rumah sakit sukadana di masa depan harus dapat memberikan asuhan keperawatan dengan pendekatan proses keperawatan berkembang seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan tuntutan kebutuhan masyarakat. Perawatan yang profesional dicerminkan oleh pencatatan yang profesional. Motivasi perawat merupakan salah satu faktor yang menentukan baik atau buruknya pendokumentasian asuhan keperawatan, untuk itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "hubungan motivasi dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Sukadana Lampung Timur".

dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Sukadana Lampung Timur sebanyak 64 orang, dengan pendidikan S1 18 orang, dan DIII 43 orang. Teknik pengambilan besar sampel dengan menggunakan *total sampling* dengan mengambil seluruh perawat di ruang rawat inap RSUD Sukadana Lampung Timur.

Variabel bebas/independen merupakan variabel yang berhubungan dengan variabel terikat/dependen, variabel independen pada penelitian ini adalah motivasi. Variabel terikat/dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja pelaksanaan dokumentasi keperawatan.

Analisa univariat bertujuan untuk mengetahui karakteristik masing-masing variabel yang diteliti, baik itu variabel dependen maupun independen, fungsi analisis adalah untuk menyederhanakan kumpulan data hasil pengukuran sedemikian rupa sehingga menjadi informasi yang berguna (Hastono,2010), adapun analisis data pada univariat antara lain meliputi: mean, median, modus, dan ukuran variasi. Sedangkan untuk penyajian data dapat menggunakan tabel atau grafik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi di ruang rawat inap RSUD Sukadana Lampung Timur 2015

Motivasi	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	30	46,9
Kurang Baik	34	53,1
Jumlah	64	100

Berdasarkan tabel di atas, didapat responden yang mempunyai motivasi yang baik sebanyak 30 orang (46,9%) dan responden yang mempunyai motivasi kurang baik sebanyak 34 orang (53,1%).

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan kinerja Perawat dalam pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Sukadana Lampung Timur 2015

Kinerja	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	31	48,4
Kurang Baik	33	51,6
Jumlah	64	100

Berdasarkan tabel di atas, didapat kinerja perawat dalam pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan dengan kriteria baik sebanyak 31 orang (48,4%) dan responden yang kurang baik sebanyak 33 orang (51,6%).

Pada tabel dibawah terlihat bahwa responden yang mempunyai motivasi yang kurang baik sebanyak 34 responden (100%), dimana responden yang kinerjanya dalam pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan kurang baik sebanyak 24 responden (70,6%) dan responden yang baik sebanyak 10 responden (29,4%). Sedangkan responden yang mempunyai motivasi baik sebanyak 30 responden (100%), dimana responden yang kinerjanya kurang baik sebanyak 9 responden (30%) dan yang kinerjanya baik dalam melaksanakan dokumentasi asuhan keperawatan sebanyak 21 responden (70%).

Tabel 3

Hubungan motivasi dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Sukadana Lampung Timur

Motivasi	Kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan				Total		P. Value	O.R (95%CI)
	Baik		Kurang Baik		n	%		
	n	%	N	%				
Baik	9	30,0	21	70,0	30	100	0,003	5,6 (1,913-16,395)
Kurang Baik	24	70,6	10	29,4	34	100		
	33	51,6	31	48,4	64	100		

Berdasarkan hasil uji statistik *chi square* pada kolom *continuty Correction* di dapatkan P value 0,003 dengan tingkat kepercayaan 0,05 sehingga P value < α (0,003 < 0,05) yang berarti ada hubungan antara motivasi perawat dengan kinerja dalam pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Sukadana Lampung Timur. Sedangkan Odd Ratio (OR) sebesar 5,6 yang berarti bahwa responden dengan motivasi yang baik akan melakukan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan 5,6 kali lebih besar dari responden yang memiliki motivasi yang kurang baik.

PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 1, di dapat responden yang mempunyai motivasi baik sebanyak 30 orang (46,9%) dan responden yang mempunyai motivasi kurang baik sebanyak 34 orang (53,1%). Menurut pendapat peneliti tenaga perawat yang mempunyai motivasi tinggi, karena merasa bahwa kebutuhannya telah terpenuhi sehingga terdorong untuk lebih giat melaksanakan tugasnya. Motivasi berkaitan erat dengan dorongan yang kuat untuk melakukan setiap pekerjaan dengan hasil yang optimal. Faktor seperti kepuasan terhadap gaji dan insentif yang diterima, kedudukan dan kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong tenaga perawat untuk bekerja lebih baik sehingga kinerjanya lebih baik pula. Berbeda dengan yang tidak memiliki motivasi tinggi maka ia tidak memiliki hasrat untuk bekerja semaksimal mungkin serta bersikap apatis terhadap tugasnya yang mengakibatkan kinerjanya kurang baik.

Berdasarkan tabel 2 didapatkan kinerja dalam pelaksanaan dokumentasi asuhan

keperawatan dengan kriteria baik 31 orang (48,4%) dan responden yang kinerjanya kurang baik sebanyak 33 orang (51,6%). Menurut pendapat peneliti bahwa dalam pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Sukadana sebagian besar perawat lupa menuliskan asuhan keperawatan yang telah mereka kerjakan. Pekerjaan dalam intervensi sebagian besar dilakukan bukan berdasarkan dari proses asuhan keperawatan melainkan berdasarkan pendelegasian dari dokter. Melakukan tindakan tidak sesuai prosedur dapat mengakibatkan kerugian bagi pasien dikarenakan perawat dapat memonitor perkembangan pasien melalui catatan yang akurat. Kurangnya kesadaran akan pentingnya proses pendokumentasian asuhan keperawatan bisa saja menjadi ancaman dan bumerang bagi perawat apabila terjadi kelalaian tidak bisa menjadi bukti tanggung gugat bila berlanjut hukum.

Berdasarkan hasil uji statistik *Chi Square* di dapatkan P value 0,003 dengan tingkat kepercayaan 0,05 sehingga P value < α (0,003 < 0,05) yang berarti ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Sukadana Lampung Timur. Sedangkan nilai Odd Ratio (OR) sebesar 5,6 yang berarti bahwa responden dengan motivasi baik menunjukkan kinerjanya dalam pelaksanaan asuhan keperawatan 5,6 kali lebih besar dibandingkan dengan perawat yang memiliki motivasi kurang baik.

Menurut pendapat peneliti, motivasi yang rendah pada diri perawat kemungkinan disebabkan oleh pengaruh lingkungan kerja / sesama rekan kerja yang tidak mendukung peningkatan kinerja serta kurangnya rasa memiliki dan ingin memajukan rumah sakit dalam meningkatkan pelayanan kepada pasien, tetapi mereka juga mengharapkan

mendapatkan pelayanan dari pihak manajemen rumah sakit agar haknya diberikan dengan baik. Seorang pemimpin harus memastikan bahwa gaji, keamanan dan kondisi kerja aman serta hubungan rekan kerja dan atasan baik. Pihak pimpinan juga harus mampu menyediakan faktor penggerak motivator kepada karyawan seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan kesempatan untuk maju. Meningkatkan motivasi perawat diperlukan kompetensi yang berjenjang dengan sistem pengembangan karir yang baik. Misalnya dengan dilakukan pelaksanaan pekerjaan berjenjang dari tingkat pendidikan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai kewenangannya, sehingga diharapkan dalam pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan sesuai dengan standar asuhan keperawatan. Seseorang yang memandang pekerjaannya sebagai beban dengan tujuan untuk mendapatkan uang akan memiliki kinerja yang rendah, sebaliknya seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang baik. Namun ada perawat yang memiliki motivasi rendah namun kinerjanya baik dikarenakan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan rasa kepedulian terhadap kesembuhan pasien, juga sebaliknya perawat dengan motivasi tinggi memiliki kinerja yang rendah ini dikarenakan ketidakpuasan perawat akan reward/gaji dan penghargaan dari manajemen dan pimpinan sehingga perawat merasa tidak di hargai akan hasil pekerjaannya sehingga meskipun memiliki motivasi tinggi mereka tidak bekerja secara maksimal.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Diketahui bahwa responden yang mempunyai motivasi yang baik sebanyak 30 orang (46,9%) dan responden yang mempunyai motivasi kurang baik sebanyak 34 orang (53,1%). Diketahui bahwa kinerja perawat dalam pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan dengan kriteria baik sebanyak 31 orang (48,4%) dan responden yang kurang baik kinerjanya sebanyak 33 orang (51,6%). Ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD

Sukadana Lampung Timur 2015, dengan P value = 0,003.

Saran

Untuk Rumah Sakit / Pelayanan: Meningkatkan motivasi perawat yang rendah dengan cara pemberian penghargaan kepada perawat teladan, pemberian fasilitas yang diperlukan, tambahan insentif sesuai beban kerja yang dilakukan. Dan untuk meningkatkan kinerja perawat yang rendah dalam pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan dengan di adakan pelatihan – pelatihan baik dengan mengirim perawat atau mendatangkan pelatih/ narasumber yang berkompeten secara berkala.

Untuk para peneliti selanjutnya: Peneliti lain yang akan melakukan penelitian, penelitian ini dapat di kembangkan dengan meneliti variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini, seperti: faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat, faktor individu, faktor psikologi, dan faktor organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Effendy, Christantie. 2009. <http://nursing-care-indonesia.com>, 09 April 2009
- Bara M & Suryati B, *Hubungan Motivasi Perawat dengan Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Pasar Rebo 2014*
- Berthiana. *Hubungan motivasi kerja perawat dengan ketepatan pengisian dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Buntok 2012*
- Dinarti. 2009. *Dokumentasi Keperawatan*. Jakarta : Trans Info Media
- Hasibuan, Malayu SP. 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hastono. 2010. *Analisa Data*. Jakarta : FKMUI
- Khristina Setya Widyaningtias, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepatuhan Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mardi Rahayu Kudus 2008*

- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : unit penerbit dan percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Mangkunegara, Anwar prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama
- Nafsiah. 2013. *Jumlah Perawat Indonesia*, Diambil 02 mei 2014 dari <http://www.depkes.go.id>
- Nursalam, M. 2009. *Proses dan Dokumentasi Keperawatan: Konsep dan Praktik*. Jakarta : Salemba Medika
- Notoatmodjo, S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Renika Cipta
- Nursalam, M. 2014. *Manajemen Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika
- Nursalam, M. 2012. *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktek Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika
- Nurhidayah, Rika Endah. 2010. *Ilmu Perilaku dan Pendidikan Kesehatan Untuk Perawat*, Medan : USU Press
- Retyaningsih Ida Yanti & Bambang Edi Warsito. *Hubungan karakteristik perawat, Motivasi, dan Supervisi dengan Kualitas dokumentasi proses Keperawatan*
- Serri, Hutahaeen. 2010. *Konsep dan Dokumentasi Proses Keperawatan*. Jakarta: Trans Info Media
- Setiadi. 2012. *Konsep & Penulisan Dokumentasi Asuhan keperawatan teori dan Praktik*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Swansburg, C.R. 2001. *Pengembangan Staf Keperawatan, Suatu Pengembangan SDM*. Jakarta: EGC
- Tri Sapta Ria, *Hubungan Motivasi Perawat dengan kepuasan Kerja dalam Asuhan keperawatan di ruang Rawat Inap RSUD A Dadi Tjokrodipo kota Bandar lampung 2014*
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers