

**KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERAWAT
DALAM PENDOKUMENTASIAN ASUHAN KEPERAWATAN**

*Leadership, Motivation and Work Load on Nurses Performance
in Documenting Nursing Care*

Endang Trihastuti, Nursalam, Nuzul Qur'aniati

Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga Kampus C Mulyorejo Surabaya 60115

Email: endangtrihastuti67@gmail.com

ABSTRAK

Pendahuluan. Perawat memiliki peran penting dalam implementasi dan dokumentasi asuhan keperawatan. Kinerja perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan, motivasi, dan beban kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari kepemimpinan, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam di Rumah Sakit X, Surabaya. **Metode.** Desain penelitian ini menggunakan *cross sectional* dengan 16 sampel yang didapat dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Variabel independen pada penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi, dan beban kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja perawat. Data diambil menggunakan kuesioner dan observasi kemudian dianalisis menggunakan uji statistik regresi linier ($p \leq 0,005$). **Hasil.** Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat ($p = 0,028$). Motivasi ($p = 0,111$) dan beban kerja (0,170) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. **Diskusi.** Perawat dapat meningkatkan kinerja dalam pendokumentasian asuhan keperawatan dengan mengikuti pendidikan ataupun pelatihan tentang pendokumentasian asuhan keperawatan secara berjenjang.

Kata kunci: Kepemimpinan, motivasi, beban kerja, kinerja perawat

ABSTRACT

Introduction. Nurse has plays important role on implementing and documenting nursing care. Nurses performance is influenced by several factors such as leadership, motivation and workload. This study aimed to analyze the effect of leadership, motivation and workload on nurses performance in documenting nursing care in intern inpatient room, X Hospital, Surabaya. **Method.** The design of this study was cross sectional with 16 sample size of nurse who were taken by using purposive sampling technique. Independent variables of this study were leadership, motivation and workload and the dependent variable was nurses performance. Data were taken by using questionnaire and observation then analyzed by using Linear Regression statistic test ($p \leq 0.005$). **Result.** The result showed that leadership had effect on nurses performance ($p = 0.028$) with moderate coefficient correlate. Motivation ($p = 0.111$) and workload (0.170) had no effect on nurses performance. **Discussion.** The nurse can increase performance on documenting nursing care with attend the education or training about documentation nursing care step by step.

Keyword: leadership, motivation, workload, nurses performance

PENDAHULUAN

Asuhan keperawatan merupakan salah satu indikator dalam menentukan kualitas pelayanan dari suatu Rumah Sakit. Perawat merupakan profesi yang memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien, di mana salah satu aspek terpenting dari kinerjanya adalah pendokumentasian asuhan keperawatan. Kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu karakteristik organisasi (kepemimpinan), karakteristik individu (motivasi), dan karakteristik pekerjaan

(beban kerja) (Nursalam 2015). Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

Hasil penelitian Manurung (2013) di rumah sakit Bhayangkara Medan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan perawat pada kategori kurang (92%) dan baik (8%), serta variabel motivasi kategori kurang (74%), dan baik (26%). Dua hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat. Berdasarkan data Wahadi (2008) RS

Dr. Soetomo Surabaya asuhan keperawatan yang didokumentasikan secara lengkap rata-rata 56,93% dari yang seharusnya 100%, di mana masalah tersebut dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala ruang. Sedangkan penelitian Santoso (2014) menyatakan bahwa semakin tinggi beban kerja perawat maka pendokumentasian asuhan keperawatannya kurang lengkap dan tidak akurat, sebaliknya semakin rendah beban kerja perawat maka pendokumentasian asuhan keperawatannya lengkap dan akurat.

Hasil evaluasi dokumentasi asuhan keperawatan tentang pengkajian di Rumah Sakit X pada bulan Juni 72,5% dan Juli 75% sedangkan standar dari Depkes adalah 80–100%. Pada bulan Oktober dan Nopember hasil evaluasi pendokumentasian menunjukkan penurunan di beberapa tahap proses keperawatan. Kinerja perawat dalam pendokumentasian fluktuatif yang kemungkinan disebabkan karena perawat beranggapan bahwa dokumentasi sebenarnya penting, tetapi yang terpenting adalah pelayanannya kepada pasien. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan belum dapat dijelaskan.

Wahadi (2008) dalam penelitiannya menyatakan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan, kepala ruangan sebagai pemimpin pada level tertinggi di ruangan, secara langsung dan tidak langsung dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja bawahan. Motivasi merupakan suatu kekuatan, arah dan ketekunan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan (Nursalam 2015), untuk itu perlu dipupuk motivasi yang tinggi agar dapat melakukan tindakan secara efektif dan efisien. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat adalah beban kerja. Perawat yang diberi beban kerja berlebih dapat berdampak pada penurunan tingkat kesehatan, motivasi kerja, kualitas pelayanan keperawatan, dan kegagalan melakukan tindakan pertolongan kepada pasien.

Metode kepemimpinan yang berkualitas, menitikberatkan pada gaya

kepemimpinan yang berpengaruh pada kinerja bawahannya dalam melaksanakan tindakan keperawatan. Hersey dan Blanchard (1977) dalam Agustingsih (2012) mengembangkan pendekatan situasional untuk kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mana yang sesuai dalam setiap situasi berdasarkan tingkat kedewasaan bawahan, besar organisasi, jumlah power yang dimiliki pemimpin, dan kompleksitas tugas. Jadi situasi yang berbeda memerlukan gaya kepemimpinan yang berbeda pula. Selain kepemimpinan, motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku seseorang (Stoner 1996). Perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan, terutama dalam berperilaku (Nursalam 2015). Motivasi yang tinggi memberikan dampak bagi seorang perawat dapat melakukan tindakan secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Ilyas (2004) menyatakan bahwa tingginya beban kerja menurunkan kinerja petugas rumah sakit. Apabila waktu kerja yang harus ditanggung oleh perawat melebihi dari kapasitasnya, seperti banyaknya waktu lembur, akan berdampak buruk bagi produktivitas perawat tersebut (Syaer, 2010). Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh Ilyas (2004), beban kerja perawat dinyatakan tinggi apabila proporsi waktu untuk kegiatan produktif mencapai 80% dari keseluruhan waktu kerja.

Kinerja perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu selain faktor lingkungan, kinerja perawat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi diantaranya adalah kepemimpinan dimana kepemimpinan tersebut dapat berpengaruh terhadap karakteristik individu, salah satunya adalah motivasi. Motivasi akan mendorong seseorang untuk berperilaku, karakteristik yang ketiga adalah karakteristik pekerjaan di mana salah satu diantaranya yaitu beban kerja. Beban kerja perawat juga berpengaruh terhadap motivasi, yang selanjutnya bersama-sama mempengaruhi kinerja perawat. Oleh sebab itu kepemimpinan yang efektif, motivasi kerja yang tinggi, dan beban kerja yang sesuai sangat penting untuk meningkatkan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan

sehingga dengan menggunakan konsep teori Kopelman dapat terwujud apa yang menjadi visi dan misi rumah sakit. Demi menunjang keberhasilannya, usaha yang dilakukan Rumah Sakit X yaitu dengan memberikan pelatihan tentang manajemen bagi kepala ruangan dan pelatihan-pelatihan lain bagi perawat pelaksana baik itu *inhouse training* maupun *exhouse training*, serta pendidikan keperawatan berjenjang.

Berdasarkan hasil pemaparan latar belakang diatas, peneliti akan meneliti pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap penyakit dalam rumah sakit X Surabaya.

METODE

Desain penelitian ini merupakan *cross sectional*, dengan populasi semua perawat diruang rawat inap penyakit dalam D2 dan D4 Rumah Sakit X Surabaya pada bulan Desember tahun 2015 sejumlah 49 orang dengan menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan beberapa kriteria inklusi dan didapatkan 16 orang sampel. Penelitian dilaksanakan pada 23 Januari-04 Februari 2016.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi dan beban kerja. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Kuesioner kepemimpinan menggunakan kuesioner yang mengacu pada Hersey dan

Blanchard dalam Agustingsih (2012) yang dimodifikasi. Kuesioner motivasi menggunakan kuesioner yang diadopsi dari Nursalam (2013) yang dimodifikasi. Kuesioner beban kerja menggunakan kuesioner dari Santoso (2014). Kuesioner kinerja perawat menggunakan kuesioner dari Wahyuni (2012) Penelitian ini menggunakan uji statistik regresi linier.

HASIL

Tabel 1. Distribusi Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Beban Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rumah Sakit X, Surabaya (N=16)

No	Variabel	Σ	%
1	Gaya Kepemimpinan		
	Otokratif	12	75
	Demokratif	2	12,5
	Partisipatif	1	6,25
2	Motivasi		
	Bebas tindak	1	6,25
	Motivasi Kuat	15	93,75
	Motivasi Kurang	1	6,25
3	Beban Kerja		
	Motivasi Lemah	0	0
	Tinggi	13	81,25
	Sedang	2	12,5
	Rendah	1	6,25

Tabel 2. Rekapitulasi Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan

No	Kinerja Perawat	Σ	%
1	Kurang	0	0
2	Sedang	15	93,7
3	Baik	1	1,25

Tabel 3. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit X Surabaya (N=16)

No	Variabel	Regresi		Ket.
		Koef Regresi (B)	Sig. (p)	
1	Kepemimpinan	0,382	0,028	Signifikan
2	Motivasi	0,399	0,111	Tidak Signifikan
3	Beban Kerja	0,333	0,170	Tidak Signifikan

Tabel 1 menunjukkan persentase yang paling tinggi adalah gaya kepemimpinan otokratif yaitu sebanyak 75%, persentase motivasi yang paling tinggi adalah motivasi kuat yaitu sebanyak 93,75%. Persentase yang paling tinggi beban kerja adalah beban kerja tinggi yaitu sebanyak 81,25%. Tabel 2 menunjukkan persentase kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan yang paling tinggi adalah kinerja perawat sedang yaitu sebanyak 93,7%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja perawat dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan. Berdasarkan uji linier didapatkan hasil yaitu $p = 0,028$ dengan kekuatan korelasi sedang ($r = 0,399$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Mengenai motivasi perawat berdasarkan uji linier didapatkan hasil yaitu $p = 0,111$, hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Beban kerja yang tinggi juga tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan berdasarkan hasil uji linier $p = 0,170$.

PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan otokratif berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap penyakit dalam RS X Surabaya, dengan hasil uji regresi linier didapatkan hasil nilai yang signifikan dengan kekuatan korelasi yang sedang. Hal ini bisa menunjukkan bahwa lebih dari setengah responden memilih gaya kepemimpinan otokratik yang berpengaruh pada kinerja perawat yang baik. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Kepala ruangan sebagai pemimpin pada level tertinggi di ruangan secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja bawahan (Wahadi 2008). Gaya kepemimpinan otokratif merupakan

perilaku pemimpin dengan dukungan/orientasi hubungan rendah dan orientasi/pengarahan tugas tinggi. Tingkat kematangan bawahan kurang, pemimpin mengatakan pada bawahan apa, bagaimana, kapan, dan di mana melakukan berbagai tugas. Pengambilan keputusan sepenuhnya oleh pemimpin, dan komunikasi sebagian besar satu arah (Robbins 2003).

Pemilihan gaya kepemimpinan yang sesuai harus dilakukan oleh seorang kepala ruang. Beberapa pertimbangan dalam memilih gaya kepemimpinan diantaranya adalah usia dari bawahan, hal ini disesuaikan dengan perkembangan manusia di mana pada usia dewasa muda, 21–30 tahun lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya yang berkaitan dengan cita-cita dan harapan yang belum tercapai, sehingga untuk mencapai cita-citanya perawat usia muda akan mengikuti pimpinan yang dianggap berpengaruh dan dapat memberikan contoh untuk mencapai kesuksesan. Pada usia 31–40 tahun seseorang mempunyai aktualisasi diri yang tinggi, seorang pemimpin harus mampu mengenali orang lain dan melihat kelebihanannya. Usia 41–50 tahun, seseorang berada dalam puncak karier, sukses, berprestasi, mengalami kematangan psikologis, sehingga seorang pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan mana yang tepat untuk meningkatkan kinerja bawahannya. Rumah sakit X merupakan rumah sakit swasta yang termasuk unggulan, untuk itu harus mampu mewujudkan harapan dari masyarakat dalam memberikan pelayanan. Pemimpin-pemimpin yang berkualitas sangat dibutuhkan demi peningkatan SDM nya.

Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap penyakit dalam RS X Surabaya, dengan hasil uji regresi linier didapatkan hasil nilai yang tidak signifikan. Hal ini bisa menunjukkan bahwa meski hampir seluruh responden memiliki motivasi yang kuat tidak berpengaruh pada kinerja perawat yang baik. Hasil penelitian ada kesenjangan dengan teori yang dikemukakan oleh (Ilyas 2004) bahwa motivasi merupakan salah satu faktor personal yang mempengaruhi produktivitas

kerja. Dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya di rumah sakit, aspek motivasional sebaiknya mendapatkan perhatian serius dari para pemimpin. Motivasi merupakan suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara 2000 dalam Nursalam 2015) Motivasi merupakan daya dorong untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sasarannya apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal. Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai (Mangkunegara 2000 dalam Nursalam 2015) antara lain: prinsip partisipatif, komunikasi, mengakui andil bawahan, pendelegasian wewenang.

Dalam hal ini diperlukan peran pemimpin yang sangat besar agar dapat meningkatkan motivasi baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Tetapi faktor intrinsik akan lebih kuat untuk mendorong motivasi diantaranya merasa dibutuhkan dan berarti dalam bekerja, mendapatkan pengakuan dalam pekerjaannya, memiliki kebebasan dalam alternatif, mengetahui kemajuan dan prestasi pekerjaannya. Tercapainya keberhasilan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya apabila mempunyai tujuan motivasi. Tujuan tersebut antara lain: mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya, serta meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku. Dengan demikian semua karyawan akan mempunyai suatu motivasi yang kuat, sehingga dapat melakukan pendokumentasian sesuai standard yang ditetapkan dan memberikan pelayanan yang optimal.

Beban kerja tinggi tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan

di ruang rawat inap penyakit dalam RS X Surabaya, dengan hasil uji regresi linier didapatkan hasil nilai yang tidak signifikan. Hal ini bisa menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang memiliki beban kerja yang tinggi tidak berpengaruh pada kinerja perawat. Beban kerja perawat di rumah sakit merupakan sebuah fungsi dua variabel yang terdiri dari jumlah pasien setiap hari dan jumlah jam pelayanan perawat yang dibutuhkan oleh pasien per hari (Kirby & Wiczai 1985).

Beban kerja juga merupakan kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan, dari sudut ergonomi setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut (Manuaba 2000). Kelebihan beban kerja akan menimbulkan dampak baik fisik maupun psikis dan reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, serta mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam bekerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Manuaba 2000). Sebagian besar perawat berumur 31–40 tahun, di mana pada usia tersebut terbentuk usia dewasa. Pada usia ini manusia akan memiliki etos kerja dan produktivitas kerja yang tinggi serta memiliki tenaga yang lebih kuat dari pada usia lainnya dalam melakukan pekerjaan sehingga beban kerja yang tinggi tidak menyebabkan penurunan kinerjanya. Serta dengan motivasi yang kuat meringankan beban kerjanya.

Beban kerja tinggi dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya kemampuan kerja seseorang. Kemampuan kerja tersebut berkaitan erat dengan tingkat pendidikan yang ditempuh. Tenaga perawat yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai sesuai dengan profesinya akan mempunyai kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu juga beban kerja tinggi

disebabkan oleh banyaknya format yang harus didokumentasi yang memerlukan kedisiplinan, ketelitian, kepedulian serta kecerdasan.

SIMPULAN

Gaya kepemimpinan otokratik menyebabkan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan kurang optimal. Sedangkan Motivasi yang kuat dan beban yang tinggi tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Rumah Sakit X.

SARAN

Rumah Sakit perlu mengadakan pelatihan tentang kepemimpinan bagi kepala ruang dan sosialisasi kembali mengenai SOP, petunjuk teknis tentang pendokumentasian asuhan keperawatan kepada perawat pelaksana. Perawat diharapkan meningkatkan pengetahuan dalam penulisan asuhan keperawatan, hal ini dapat dipenuhi dengan mengikuti pelatihan ataupun pendidikan tentang pendokumentasian asuhan keperawatan secara berjenjang. Peneliti selanjutnya perlu melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain terkait kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan dengan cakupan wilayah yang lebih luas dan dengan jumlah sampel yang lebih besar.

KEPUSTAKAAN

Agustingsih, I., 2012. *Hubungan Motivasi dan Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat Di RSUD Dr Soetomo Surabaya*. Universitas Airlangga.

- Ilyas, Y., 2004. *Perencanaan SDM Rumah Sakit*, Jakarta: FKM UI.
- Kirby & Wiczai, 1985. *Management Control System: Using Adaptive*, Manhattan: W.B.Saunders Company.
- Manuaba, 2000. *Ergonomi, Kesehatan, Keselamatan Kerja*, Jakarta: PT. Guna Widya.
- Manurung, 2013. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat RS Bhayangkara Medan*. USU Medan.
- Nursalam, 2015. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional 5th ed.*, Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam, 2013. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan 3th Ed.*, Jakarta: Salemba Medika.
- Robbins, 2003. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Gramedia.
- Santoso, 2014. *Analisis Beban Kerja Perawat Metode Time and Motion Study dengan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Berbasis SBAR*. Universitas Airlangga.
- Stoner, 1996. *Manajemen Jilid II*, Jakarta: Erlangga.
- Wahadi, 2008. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Perawatan dengan Pendokumentasian Askep di RSUD Dr. Soetomo Surabaya*. Universitas Airlangga.
- Wahyuni, 2012. *Pengembangan Model Perilaku Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Berbasis Theory of Planned Behavior di RSD Mardi Waluyo Kota Blitar*. Universitas Airlangga.