

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Asuhan keperawatan merupakan salah satu indikator dalam menentukan kualitas pelayanan dari suatu Rumah Sakit. Perawat merupakan profesi yang memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien, dimana 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). Menurut Robert L. Mathis (2001) 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) di RS Dr. Soetomo Surabaya asuhan keperawatan yang didokumentasikan secara lengkap rata-rata 56,93% dari yang seharusnya 100%, dimana masalah tersebut dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala ruang. Sedangkan penelitian Aprilia (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.

Berdasarkan hasil survey dengan wawancara terhadap 12 orang perawat yang dilakukan pada bulan September 2015 di Rumah Sakit X Surabaya dengan menanyakan bagaimana gaya kepemimpinan kepala ruang yang diterapkan, 50% dari perawat mengatakan : saya hanya bekerja sesuai tugas yang diberikan saja, jarang sekali ada kesempatan untuk menyampaikan pendapat, mengenai motivasi perawat mengatakan : apa yang saya kerjakan sering tidak dievaluasi jadi meskipun saya melakukan hal baik ya tidak diketahui, sedangkan tentang beban kerja yang harus ditanggung, mayoritas perawat mengatakan hampir setiap hari pasien yang pulang dan pasien baru banyak, kalau dinas pagi banyak kegiatan yang harus dilakukan, seringkali untuk pendokumentasian baru dapat dilakukan pada akhir jam kerja.

Hasil evaluasi pendokumentasian asuhan keperawatan pada bulan Juni - Nopember 2015 seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Data evaluasi pendokumentasian asuhan keperawatan sejumlah 15 status pada bulan Juni - Nopember 2015 di ruang D2 dan D4 rumah sakit X Surabaya

No	Uraian	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	Nopember
1	Pengkajian	72,5%	75%	90%	93,7%	67,5%	72,5%
2	Diagnosa Keperawatan	86,7%	84,3%	87,8%	89,9%	71,7%	73,3 %
3	Perencanaan	86%	92%	86%	97,5%	75%	73%
4	Implementasi	86,7%	86,7%	73,3%	100%	70%	70%
5	Evaluasi	93,3%	100%	93,3%	96,7%	70%	73%
6	Catatan Askep	95%	100%	100%	87%	80%	80%

Data dari Rekam Medis 2015

Data diatas menunjukkan bahwa masih belum optimalnya pendokumentasian asuhan keperawatan, dimana hasil evaluasi dokumentasi asuhan keperawatan tentang pengkajian pada bulan Juni 72,5% dan Juli 75%. Standar dari Depkes 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, menitik beratkan pada gaya kepemimpinan yang berpengaruh pada kinerja bawahannya dalam melaksanakan tindakan keperawatan. Hersey dan Blanchard (1977) dalam Agustiningsih (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. Ketika bawahan mencapai kematangan, gaya kepemimpinan lebih berorientasi pada hubungan. Seorang pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai akan menghasilkan kinerja bawahan tinggi. Ketidaksesuaian gaya kepemimpinan berdampak terhadap kinerja perawat. Kinerja yang rendah menunjukkan kualitas pelayanan yang jelek sehingga menimbulkan ketidakpuasan dari klien. Hal ini tidak sesuai dengan misi rumah sakit yang selalu berusaha memuaskan *customer* dan selalu meningkatkan kinerja.

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. Motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah. Huda (2012) dalam penelitiannya membuktikan bahwa ada pengaruh langsung yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Herzberg dalam (Nursalam, 2015) menyimpulkan bahwa ketidakpuasan dan kepuasan dalam bekerja muncul dari dua faktor yang terpisah. Faktor penyebab kepuasan (faktor yang memotivasi) yang sifatnya intrinsik meliputi prestasi, pengakuan, isi pekerjaan, tanggung jawab dan kemajuan,

sedangkan faktor penyebab ketidakpuasan, yang sifatnya ekstrinsik adalah kebijakan perusahaan dan administrasi, supervisi, kondisi kerja, hubungan kerja, dan keamanan. Sesuai teori Kopelman (1986) motivasi juga dipengaruhi oleh beban kerja.

Beban kerja perawat terdiri dari kegiatan produktif (tindakan keperawatan langsung dan tindakan keperawatan tak langsung) dan kegiatan non produktif. Beban kerja berlebih perawat, disebabkan selain tugas keperawatan perawat juga melaksanakan tugas-tugas non keperawatan. Beban kerja seorang perawat sangat dipengaruhi oleh waktu kerjanya. 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).

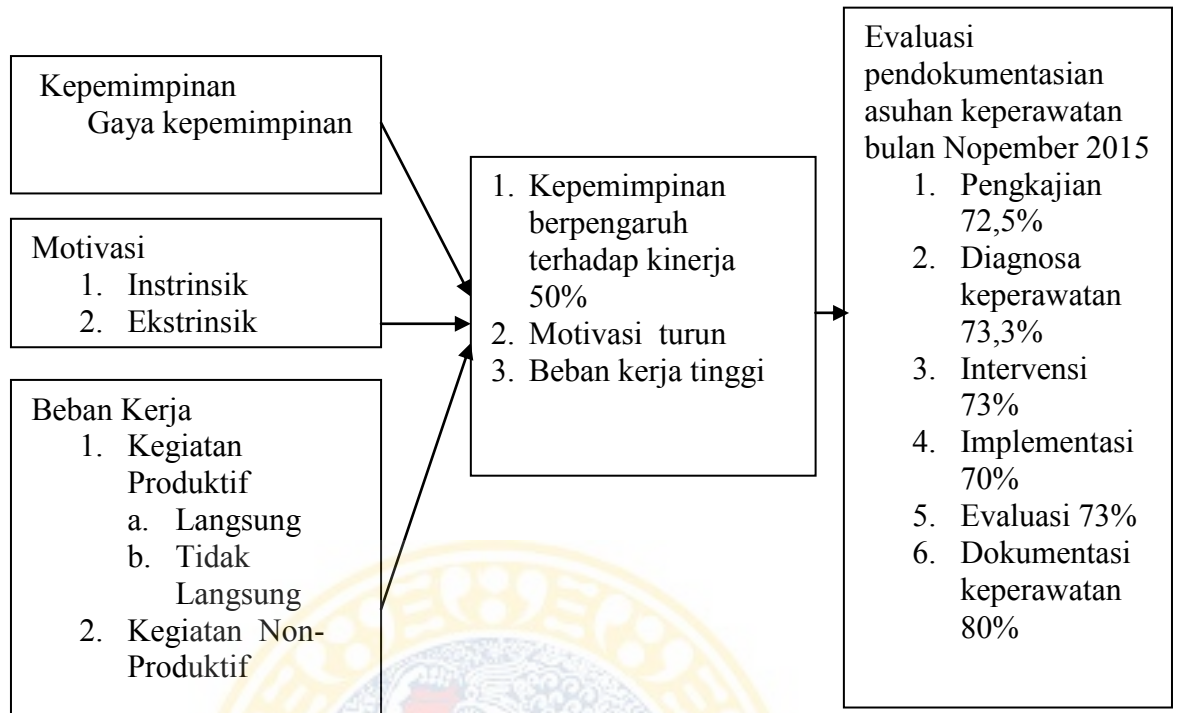
Beban kerja perawat dihitung berdasarkan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk memberikan layanan per pasien per hari baik secara langsung maupun tidak langsung (Ilyas, 2004). Penghitungan beban kerja dengan metode *Time and Motion Study* yaitu dengan cara mengamati dan mengikuti dengan cermat tentang kegiatan yang dilakukan oleh perawat yang kita amati (Nursalam, 2015). Kegiatan tersebut meliputi kegiatan produktif dan kegiatan non produktif. Metode ini digunakan karena dapat mengobservasi dan meneliti secara langsung kualitas pelatihan dan pendidikan perawat yang bekerja, selain itu hasil analisis beban kerja metode *time and motion study* dapat diperoleh waktu jam kerja yang sebenarnya, misalnya seberapa banyak proporsi waktu yang dibutuhkan perawat untuk melakukan kegiatan produktif dan non produktif. Berdasarkan pengamatan

yang dilakukan oleh Ilyas (2004), beban kerja perawat dinyatakan tinggi apabila proporsi waktu untuk kegiatan produktif mencapai 80% dari keseluruhan waktu kerja.

Berdasarkan teori Kopelmen (1986) 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 dimana 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 Kopelmen 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.

1.2 Identifikasi Masalah



Gambar 1.1 Identifikasi masalah pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan

1.3 Rumusan Masalah

Adanya berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang:

1. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap rumah sakit X Surabaya?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap rumah sakit X Surabaya?

3. Adakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap rumah sakit X Surabaya?

1.4 Tujuan penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Menjelaskan pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap penyakit dalam rumah sakit X Surabaya.

1.4.2 Tujuan khusus

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap penyakit dalam rumah sakit X Surabaya.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap penyakit dalam rumah sakit X Surabaya.
3. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap penyakit dalam rumah sakit X Surabaya.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan manajemen keperawatan dan dapat dijadikan sebagai referensi ilmiah bagi peneliti selanjutnya.

1.5.2 Manfaat praktis

1. Bagi tenaga perawat

Meningkatkan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan sesuai tahap-tahap proses keperawatan terdiri dari pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, implementasi dan evaluasi secara efektif dan efisien.

2. Bagi rumah sakit X Surabaya

a. Sebagai bahan masukan bagi manager SDM dalam upaya meningkatkan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan dengan pembinaan dan pengembangan profesionalisme.

b. Sebagai informasi tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat sehingga dapat menjadi masukan bagi pengambilan keputusan terhadap kebijakan manajemen sebagai tindak lanjut untuk mengoptimalkan kinerja perawat.

3. Bagi pasien

Pasien yang dirawat di rumah sakit mendapatkan pelayanan secara optimal.

1.6 Resiko penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil data melalui kuesioner dan observasi, tidak ada tindakan invasif ataupun eksperimen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui fenomena adanya pengaruh kepemimpinan, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

Apabila ada resiko yang terjadi yaitu responden harus meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner.

