

BAB 6

PEMBAHASAN

Bab ini mengurangi hasil penelitian tentang identifikasi pengaruh pengembangan dan pelatihan terhadap pendokumentasian asuhan keperawatan, identifikasi pengaruh Kepemimpinann perawat terhadap pendokumentasian asuhan keperawatan, identifikasi pengaruh sikap perawat terhadap pendokumentasian asuhan keperawatan, identifikasi pengaruh kompetensi perawat terhadap pendokumentasian asuhan keperawatan, identifikasi pengaruh motivasi perawat terhadap pendokumentasian asuhan keperawatan, identifikasi pengaruh desain pekerjaan terhadap pendokumentasian asuhan keperawatan di Instalasi Penyakit Menular RSUD Dr. Soetomo Surabaya.

6.1 Hubungan Pengembangan dan Pelatihan dengan Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan

Hampir seluruh perawat di Instalasi penyakit menular memiliki pengembangan dan pelatihan yang baik. Perawat dengan kinerja yang tinggi dimiliki oleh perawat dengan pengembangan dan pelatihan baik. Pengembangan dan pelatihan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Instalasi Penyakit Menular. Hubungan pengaruh antara pengembangan dan pelatihan dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan memiliki sifat sejalan. Perawat dengan pengembangan dan pelatihan yang baik akan memiliki kinerja pendokumentasian asuhan keperawatan yang baik. Sebaliknya, apabila pengembangan dan pelatihan

yang kurang akan memiliki kinerja pendokumentasian asuhan keperawatan yang rendah.

Teori Kopelman (1986) menjelaskan bahwa karakteristik organisasi berupa pengembangan dan pelatihan serta Kepemimpinann memiliki pengaruh pada karakteristik perawat melalui motivasi dan peningkatan kompetensi. Pengembangan dan pelatihan adalah metode yang terorganisir dari pembelajaran untuk pengembangan efisiensi individu, kelompok, dan organisasi yang mengarah pada perolehan kemampuan dan keterampilan baru untuk pribadi pertumbuhan individu (Nursalam, 2020a). Pengembangan dan pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis untuk mengidentifikasi dan mengembangkan aspek spesifik praktik klinis dapat dilakukan secara baik untuk merencanakan, menerapkan dan mengevaluasi intervensi peningkatan kualitas pelayanan. Pengembangan dan pelatihan dapat bermanfaat pada tingkat individu dan tim seperti sikap, motivasi, dan pemberdayaan.

Rata-rata pengembangan dan pelatihan perawat adalah 17,78 yang dapat diartikan baik (16-20). Hal ini dibukti dengan indikator pengembangan dan pelatihan berupa kesempatan dan dukungan. Indikator kesempatan rata-rata adalah 9,08 yang diartikan baik (8-10). Indikator perilaku kreatif rata-rata adalah 8,70 yang diartikan baik (8-10). Pada kesempatan, perawat rata-rata sangat setuju bahwa mendorong perawat untuk mengembangkan keterampilan kerja dalam tim untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tentang dokumentasi asuhan keperawatan. Perawat rata-rata pada dukungan menyatakan setuju bahwa setelah menerima pelatihan tentang peningkatan dokumentasi asuhan keperawatan maka

dalam melakukan pekerjaan selalu melaksanakan tindakan yang berorientasi pada asuhan keperawatan.

Pengembangan dan pelatihan diberikan sebagai upaya yang direncanakan rumah sakit dalam memfasilitasi pembelajaran dan pengembangan perawat berupa dukungan dan kesempatan (Nursalam, 2020b). Pengembangan dan pelatihan diberikan kepada perawat dapat berupa kesempatan dan dukungan. Rumah sakit mendorong perawat untuk mengembangkan keterampilan kerja dalam tim untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tentang dokumentasi asuhan keperawatan. Selain itu, perawat mendapatkan pelatihan terkait peningkatan dokumentasi asuhan keperawatan maka dalam melakukan pekerjaan selalu melaksanakan tindakan yang berorientasi pada asuhan keperawatan.

Penelitian ini sejalan dengan (Susilowati, Ratnasari and Nasrul, 2020), menyatakan bahwa terdapat pengaruh pengembangan dan pelatihan terhadap kinerja perawat. Hubungan pengembangan dan pelatihan dengan kinerja perawat bersifat positif yang berarti semakin meningkat nilai pengembangan dan pelatihan maka meningkatkan kinerja perawat. Penelitian ini juga sesuai dengan (Beni, 2020), menyatakan pengembangan dan pelatihan melalui kesempatan dan dukungan organisasi akan memberikan dampak peningkatan kinerja perawat. Kesempatan dan dukungan perawat melalui pengembangan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja perawat dalam pendokumentasi asuhan keperawatan di rumah sakit. Disamping meningkatkan sikap kerja tim, pelatihan juga dapat meningkatkan pengetahuan kerja tim perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Dukungan organisasi melalui pengembangan dan pelatihan

berdampak pada kesiapan individu untuk berubah dalam organisasi dalam mencapai kinerja pendokumentasian asuhan keperawatan. Peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang terampil dan kompeten dapat dilakukan melalui pengembangan dan pelatihan. Kesempatan perawat dalam mengikuti pelatihan merupakan upaya organisasi rumah sakit untuk meningkatkan sikap, kompetensi dan motivasi perawat dalam melaksanakan pendokumentasian asuhan keperawatan secara maksimal.

Peneliti berasumsi berdasarkan uraian di atas bahwa kesempatan dan dukungan organisasi melalui pengembangan dan pelatihan di rumah sakit memiliki dampak positif pada kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Dukungan dalam pengembangan dan pelatihan dilakukan dengan cara mendorong keterlibatan organisasi rumah sakit dalam membuat kebijakan serta pelatihan-pelatihan keterampilan yang berkelanjutan kepada perawat. Dukungan kegiatan sosialisasi dan diskusi dari organisasi secara berkala dengan melibatkan kelompok-kelompok kecil perawat di harapkan meningkatkan sikap, kompetensi, motivasi dan nilai pribadi perawat dalam meningkatkan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

6.2 Hubungan Kepemimpinann dengan Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan

Hampir seluruh perawat di Instalasi Penyakit Menular memiliki Kepemimpinann demokrasi sebanyak 48 orang (80%). Perawat dengan kinerja tinggi banyak dimiliki oleh perawat dengan Kepemimpinann demokrasi sebanyak 47 orang (78,3). Kepemimpinann mempengaruhi kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Instalasi Penyakit Menular. Kepemimpinann dengan demokrasi akan meningkatkan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Sedangkan, Kepemimpinann dengan otoriter akan menurunkan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

Teori Kopelman (1986) menjelaskan bahwa karakteristik organisaso berupa pengembangan dan pelatihan serta Kepemimpinann memiliki pengaruh pada karakteristik perawat melalui motivasi dan peningkatan kompetensi. Kepemimpinann adalah cara perawat untuk mempengaruhi orang lain atau rekan kerjanya dalam melaksanakan pencapaian tujuan (Zamroni, Nursalam and Wahyudi, 2021). Teori Gillies dalam (Nursalam, 2020a), menjelaskan bahwa gaya Kepemimpinann berdasarkan wewenang dan kekuasaan dibedakan menjadi otoriter, demokratis, partisipatif, dan bebas tindak. Penerapan gaya Kepemimpinann dalam keperawatan yang positif dan efisien akan meningkatkan kinerja perawat di pelayanan kesehatan (Due, Nursalam and Wahyudi, 2020).

Kepemimpinann perawat Instalasi Penyakit Menular dengan jumlah 12 *item* menunjukkan pada situasi kelompok kerja tidak merespons percakapan secara

bersahabat dan perhatian yang jelas untuk kesejahteraan anggota, kebanyakan perawat menggunakan tindakan dengan demokratis. Perawat banyak menggunakan tindakan demokratis pada situasi kinerja kelompok yang bisa diamati meningkat. Selain itu, mayoritas perawat juga menggunakan tindakan demokratis pada situasi anggota tim perawat tidak sanggup menyelesaikan masalah tim dan mempertimbangkan suatu perubahan asuhan keperawatan. Pada situasi tim perawat butuh diingatkan tentang tugas yang harus diselesaikan tepat waktu, banyak perawat menggunakan tindakan otoriter. Sedangkan, untuk memelihara situasi produktif dengan memulai membangun hubungan interpersonal menggunakan tindakan demokratis. Pada saat mempertimbangkan suatu perubahan baru dalam tim perawat, banyak perawat menggunakan tindakan partisipatif. Sebagian besar perawat menggunakan tindakan demokratis pada situasi tidak yakin tentang kekurangan dalam mengarahkan tim, memimpin kelompok belajar yang terlambat belajar membuat permohonan rekomendasi perubahan dan kelompok tim tidak merespons pada pembagian tanggung jawab pekerjaan baru. Sedangkan pada situasi memimpin kelompok baru dengan kategori baik, banyak perawat menggunakan tindakan otoriter. Serta, banyak perawat yang menggunakan tindakan bebas tindak pada situasi kesulitan internal diantara tim.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yunarsih, bahwa gaya Kepemimpinann berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit. Gaya Kepemimpinann akan memberikan motivasi perawat dalam bekerja, sehingga meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit (Yunarsih *et al.*, 2020). Demikian juga pada penelitian Rahayu, menjelaskan terdapat hubungan

signifikan antara gaya Kepemimpinann dengan kinerja perawat pelaksana di rumah sakit. Gaya Kepemimpinann paling berpengaruh terhadap kinerja perawat yang baik adalah gaya Kepemimpinann demokratis, sedangkan kinerja perawat yang kurang paling banyak dipengaruhi oleh gaya Kepemimpinann bebas tindak (Rahayu, Wahyuni and Sulasmini, 2019). Gaya Kepemimpinann demokrasi mempengaruhi orang lain agar bekerja sama untuk mencapai tujuan dengan menghargai sifat dan kemampuan staf. Sedangkan, gaya Kepemimpinann bebas tindak berpusat pada pimpinan dan membiarkan staf bekerja sendiri sesuai kehendak masing-masing (Deniati and Putri, 2019).

Peneliti berasumsi bahwa Kepemimpinann yang positif akan berdampak terhadap kinerja perawat yang baik di pelayanan kesehatan. Setiap situasi perawat memiliki pilihan tindakan dengan gaya keperawatan yang tepat tergantung kondisi dan keadaan tim. Penelitian ini sebagian besar perawat memiliki kinerja yang baik menyatakan memiliki gaya Kepemimpinann demokratis. Perawat menggunakan cara untuk mempengaruhi orang lain dengan menghargai sifat dan kemampuan, mendorong staf untuk berkembang, dan melibatkan staf dalam pengambilan keputusan. Hal tersebut menyebabkan perawat pelaksana termotivasi dalam melaksanakan kinerja, sehingga kualitas pelayanan rumah sakit dapat meningkat. Sedangkan, gaya Kepemimpinann bebas tindak akan membiarkan staf sesuai kehendaknya. Tindakan tersebut menyebabkan staf bekerja dengan bebas tanpa terarah dan termotivasi secara terstruktur, sehingga dapat berdampak terhadap kualitas pelayanan.

6.3 Hubungan Sikap Perawat dengan Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan

Hampir semua responden perawat di Instalasi Penyakit Menular memiliki sikap yang positif sebanyak 57 orang (95%). Perawat dengan kinerja yang tinggi banyak dimiliki oleh 51 perawat dengan sikap positif (85%). Sikap perawat memiliki dampak pengaruh signifikan yang sejalan dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Instalasi Penyakit Menular. Sikap perawat yang positif akan berdampak pada tingginya kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Sebaliknya, apabila sikap perawat yang negative akan berdampak pada kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan yang rendah.

Teori Kopelman (1986) menjelaskan bahwa karakteristik organisasi berupa sikap perawat dapat diartikan sebagai pengetahuan, kemampuan, dan bakat khusus untuk disiplin mereka yang penting untuk melaksanakan pekerjaan (Nursalam, 2020a). Sikap adalah kumpulan komponen kognitif, afektif, dan konatif yang saling berinteraksi dan memahami, merasakan, dan berperilaku terhadap suatu obyek (Iqbal, Fachrin and Saleh, 2020). Sikap diartikan juga sebagai suatu perasaan positif atau negative serta keadaan psikis yang sering disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh spesifik terhadap respon seseorang terhadap orang, situasi, dan objek. Sikap perawat merupakan sikap profesi keperawatan yang berhubungan dengan manfaat tugas, pelaksanaan tugas, rasa senang terhadap pekerjaan, puasa terhadap pekerjaan, kerja keras, dan

keinginan untuk mencapai sukses dalam pekerjaan terhadap pelayanan kesehatan (Adelta, Zainaro and Triyoso, 2023).

Rata-rata sikap perawat di Instalasi penyakit menular adalah 17,90 yang dapat diartikan positif (16-20). Hal ini dibukti dengan indikator sikap perawat berupa pendapat dan keyakinan. Indikator pendapat rata-rata adalah 8,83 yang diartikan positif (11-20). Indikator keyakinan rata-rata adalah 8,55 yang diartikan positif (4-10). Sikap membentuk reaksi atau respons seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek. Komponen sikap, struktur sikap terdiri dari 3 komponen yang saling menunjang yaitu kognitif, afektif, dan konatif (Beni, Nursalam and Hasinuddin, 2020). Pada indikator pendapat, perawat rata-rata menyatakan setuju bahwa perawat menyukai dan senang jika bisa mengajak pihak medis untuk bersama-sama meningkatkan asuhan kepada pasien. Sedangkan, parameter keyakinan perawat sangat setuju bahwa perawat menyukai dan senang bisa bekerja sama dengan sesama sejawat perawat dalam berupaya meningkatkan asuhan keperawatan.

Penelitian ini sejalan dengan (Ompusungu, Lousiana and Yesayas, 2022), menjelaskan bahwa sikap perawat memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Sikap perawat yang baik akan berpengaruh positif dalam peningkatan kinerja perawat. Hal ini dikarenakan sikap perawat yang positif memperlakukan pasien dengan menerima, merespons, menghargai, dan bertanggung jawab dalam bereaksi terhadap objek. Respon atau penerimaan dan tanggung jawab perawat terhadap kinerja pendokumentasian asuhan keperawatan adalah baik atau positif, artinya sikap ini adalah perawat menerima stimulus untuk melakukan pendokumentasian

asuhan keperawatan yang telah menjadi tanggung jawabnya atas segala sesuatu yang telah diperolehnya dengan segala resiko (Kurniasari and Ilham, 2022).

Peneliti berasumsi bahwa sikap positif perawat dapat ditingkatkan dengan selalu berpikir dan berpandangan positif jika diberikan tanggung jawab, proaktif untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan untuk dilaksanakan sebaik-baiknya, serta kesadaran diri untuk memiliki dan mencapai target dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Sikap sangat penting dalam keperawatan. Sikap membantu kita memahami bagaimana orang memahami masalah dan proses dalam perawatan dan menentukan apa yang dianggap penting, baik, relevan dan sesuai. Sikap perawat yang buruk, yang berakibat buruknya perawatan pasien, dapat sangat merusak kemampuan sistem kesehatan untuk memberikan perawatan yang berkualitas dan meningkatkan hasil bagi pasien.

6.4 Hubungan Kompetensi Perawat dengan Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan

Hampir seluruh perawat Instalasi Penyakit memiliki kompetensi dalam kategori baik sebanyak 52 perawat (86,7%). Kinerja perawat yang tinggi banyak dimiliki perawat dengan kompetensi baik. Kompetensi perawat memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Instalasi Penyakit Menular. Hubungan pengaruh antara kompetensi perawat dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan memiliki sifat sejalan. Perawat dengan kompetensi yang baik akan memiliki kinerja pendokumentasian asuhan keperawatan yang baik. Sebaliknya, apabila kompetensi

yang kurang akan memiliki kinerja pendokumentasian asuhan keperawatan yang rendah.

Teori Kopelman (1986) menjelaskan bahwa karakteristik organisasi berupa pengembangan dan pelatihan serta Kepemimpinann memiliki pengaruh pada karakteristik perawat melalui motivasi dan peningkatan kompetensi. Pengembangan dan pelatihan adalah metode yang terorganisir dari pembelajaran untuk pengembangan efisiensi individu, kelompok, dan organisasi yang mengarah pada perolehan kemampuan dan keterampilan baru untuk pribadi pertumbuhan individu (Nursalam, 2020a). Kompetensi adalah kemampuan untuk mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan di bawah situasi atau pengaturan dan sifat tertentu yang termasuk kemampuan inti yang diperlukan untuk peleyanan keperawatan. Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional. Kompetensi merupakan kemampuan intelektual, fisik dan hubungan antar manusia yang mendasari perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan (Siregar, Siregar, and Isnaniah, 2020).

Rata-rata kompetensi perawat di Instalasi penyakit menular adalah 22,18 yang dapat diartikan baik (20-25). Hal ini dibukti dengan indikator kompetensi perawat berupa kognitif, afektif, dan psikomotor. Pada kognitif, perawat rata-rata menyatakan setuju mengenai kemampuan melakukan pekerjaan sebagai perawat dalam meningkatkan dokumentasi asuhan keperawatan. Rata-rata perawat

menyatakan setuju bahwa perawat melaporkan kelengkapan dokumentasi asuhan keperawatan untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Parameter psikomotor rata-rata perawat telah menguasai keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan (Halawa, Nadapdap and Silaen, 2020), menyatakan terdapat hubungan bermaksan antara kompetensi dengan kinerja perawat. Perawat yang memiliki kompetensi baik berpotensi memberikan kinerja yang baik. Sedangkan, perawat yang kompetensi kurang memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja perawat. Hal ini dikarenakan kompetensi keperawatan bersifat holistik baik kompetensi kinerja atau potensial dan terintegrasi konsep yang dibangun dari kegiatan yang kompleks. Perawat di rumah sakit memiliki keyakinan akan kemampuan kognitif, afektif dan psikomotor yang relatif tinggi untuk mencapai pemahaman dan komitmen terhadap pencapaian visi dan komitmen terhadap kebenaran. Model kompetensi perawat yang diharapkan meningkatkan visi pribadi serta komitmen terhadap kebenaran merupakan kombinasi dari kemampuan kognitif, afektif, psikomotor dan karakteristik kepribadian.

Peneliti berasumsi bahwa kompetensi perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan sangat penting untuk meningkatkan kualitas kinerja. Kompetensi perawat yang meliputi kognitif, afektif dan psikomotor perawat perlu di tingkatkan melalui sosialisasi dan simulasi untuk meningkatkan pemahaman terhadap visi, komitmen untuk mencapai visi dan komitmen terhadap kebenaran dalam melaksanakan pendokumentasian asuhan keperawatan.

6.5 Hubungan Motivasi Perawat dengan Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan

Sebagian besar perawat di Instalasi Penyakit Menular memiliki motivasi yang cukup sebanyak 36 orang (60%). Kinerja perawat yang tinggi banyak dimiliki perawat dengan motivasi cukup. Motivasi perawat mempengaruhi kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Instalasi Penyakit Menular. Motivasi perawat dengan kategori baik akan meningkatkan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Sedangkan, motivasi perawat dengan kategori buruk akan menurunkan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

Teori Kopelman (1986) menjelaskan bahwa karakteristik organisasi berupa pengembangan dan pelatihan serta Kepemimpinann memiliki pengaruh pada karakteristik perawat melalui motivasi dan peningkatan kompetensi. Motivasi berhubungan dengan arah perilaku, kekuatan respon setelah individu mengikuti tindakan tertentu dan kelangsungan perilaku. Motivasi dapat timbul karena dorongan kebutuhan seperti perasaan harga diri, kesempatan, prestise, perasaan aman, dan rasa berprestasi (Hanifah, 2022). Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak laku dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi akan mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku dalam mencapai tujuan.

Motivasi dapat menjelaskan proses intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Muhith & Nursalam, 2013). Rata-rata motivasi perawat adalah 23,80 yang dapat diartikan baik (21-27). Hal ini dibukti dengan

indikator motivasi perawat berupa intrinsik dan ekstrinsik. Indikator intrinsik rata-rata adalah 12,83 yang diartikan cukup (12-15). Indikator ekstrinsik rata-rata adalah 10,87 yang diartikan cukup (9-11). Pada instriksik rata-rata perawat setuju bahwa pekerjaan perawat membantu individu mencapai tujuan pribadi. Sedangkan, ekstrinsik rata-rata perawat sangat setuju bahwa sangat penting untuk melakukan kerja tim dalam kelengkapan dokumentasi asuhan keperawatan yang baik.

Penelitian ini sejalan dengan (Carliastuti and Stella, 2021), terdapat hubungan antara motivasi perawat pelaksana dengan dokumentasi asuhan keperawatan. Hal ini dikarenakan dengan tingginya motivasi perawat untuk melengkapi dokumentasi asuhan keperawatan maka akan membuat kualitas dokumentasi asuhan keperawatan menjadi lengkap. Penelitian ini tidak sesuai dengan (Suhartini, Washilah and Hadi, 2023), menyatakan bahwa tidak ada hubungan motivasi kerja dengan pelaksanaan pendokumentasian. System pendokumentasian asuhan keperawatan sangat membantu perawat dalam mempersingkat waktu pendokumentasian dan memudahkan perawat dalam mencatat hasil asuhan keperawatan. Kondisi tersebut sesuai dengan yaitu faktor motivasi yang mempengaruhi, seperti waktu, fasilitas, manajemen, dan pelatihan, memang berdampak pada dokumentasi asuhan keperawatan

Peneliti berasumsi bahwa motivasi dapat meningkatkan visi pribadi perawat dimana ketika perawat memiliki tujuan pribadi yang jelas maka ada komitmen dari dalam untuk mencapai visi tersebut. Keselarasan yang dirasakan melalui tujuan pribadi dan tujuan organisasi, ada rasa komitmen yang besar untuk menyelesaikan langkah-langkah atau tugas yang diperlukan untuk bergerak menuju visi yang akan

dicapai. Motivasi kerja perawat biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus-menerus, dan berorientasikan tujuan.

6.6 Hubungan Desain Pekerjaan dengan Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan

Hampir semua perawat Instalasi Penyakit Menular memiliki desain pekerjaan yang baik yaitu 51 orang (85%). Kinerja perawat yang tinggi banyak dimiliki perawat dengan desain pekerjaan baik. Desain pekerjaan memiliki dampak pengaruh signifikan yang sejalan dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Instalasi Penyakit Menular. Hampir semua perawat di Instalasi Penyakit Menular memiliki desain pekerjaan yang baik. Desain pekerjaan yang baik akan berdampak pada tingginya kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Sebaliknya, apabila desain pekerjaan yang buruk akan berdampak pada kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan yang rendah.

Teori Kopelman (1986) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan menjadi efek desain ulang pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Nursalam, 2020a). Karakteristik pekerjaan yaitu desain pekerjaan akan mengatur penugasan kerja individu dalam mencapai tujuan dan kebutuhan organisasi. Desain pekerjaan merupakan salah satu upaya paling berpengaruh positif dan signifikan untuk merancang pekerjaan dalam meningkatkan motivasi kerja individu karyawan. Perspektif desain pekerjaan dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi perawat dalam melaksanakan pelayanan keperawatan (Beni, 2020).

Rata-rata desain pekerjaan perawat adalah 21,69 yang dapat diartikan baik (20-25). Hal ini dibukti dengan indikator desain pekerjaan berupa pengalaman, kebutuhan, dan uraian tugas. Indikator pengalaman rata-rata adalah 8,67 yang diartikan baik (8-10). Indikator kebutuhan rata-rata adalah 8,6 yang diartikan baik (8-10). Indikator uraian tugas adalah 4,42 yang diartikan baik (4-5). Pada pengalaman, perawat rata-rata menyatakan sangat setuju bahwa perawat dalam melaksanakan dokumentasi asuhan keperawatan berdasarkan SPO dan KARS. Pada kebutuhan rata-rata menyatakan sangat setuju bahwa perawat diperkenalkan SPO terkait dokumentasi asuhan keperawatan. Pada uraian tugas, perawat setuju bahwa perawat memiliki uraian tugas melaksanakan dokumentasi asuhan keperawatan.

Penelitian ini sejalan dengan Zamroni, (2021), menyatakan terdapat hubungan antara desain pekerjaan perawat dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Perawat yang memiliki desain pekerjaan baik cenderung melakukan kinerja dengan baik. Desain pekerjaan merupakan komposisi atau beban kerja keperawatan dalam pekerjaan yang dialami oleh perawat, seperti kepuasan kerja, beban kerja, otonomi, pengaturan staf, dan tugas kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nursalam, *et al.*, 2018) menyatakan bahwa keterlibatan dan otonomi perawat berpengaruh terhadap kualitas kerja perawat. Kelebihan beban kerja perawat dapat menurunkan prestasi kinerja yang kurang optimal.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat diasumsikan bahwa masa kerja perawat yang lama tidak menjamin pengalaman kerja perawat. Desain pekerjaan perlu

disesuaikan dengan latar belakang pendidikan, pelatihan dan profesi yang dimiliki seseorang sehingga akan berdampak pada kinerja kerja yang dihasilkan. Desain pekerjaan berupa pengalaman kerja perawat dan kebutuhan akan desain kerja dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan secara berkelanjutan

6.7 Karakteristik Yang Paling Berpengaruh terhadap Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan

Berdasarkan nilai regresi wald, Kepemimpinann perawat merupakan upaya paling berpengaruh pada kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Instalasi Penyakit Menular. Hampir semua perawat memiliki kinerja dalam kategpri tinggi. Rata-rata kinerja perawat adalah 137,73 yang dapat diartikan baik (120-150). Hal ini dibukti dengan indikator kinerja berupa pengkajian, diagnosis, intervensi, implementasi, evaluasi, dan dokumentasi. Indikator pengkajian rata-rata adalah 23,23 yang diartikan baik (20-25). Indikator diagnosis rata-rata adalah 22,67 yang diartikan baik (20-25). Indikator intervensi rata-rata adalah 22,95 yang diartikan baik (20-25). Indikator implementasi rata-rata adalah 22,93 yang diartikan baik (20-25). Indikator evaluasi rata-rata adalah 22,90 yang diartikan baik (20-25). Indikator dokumentasi rata-rata adalah 23,05 yang diartikan baik (20-25).

Perawat selalu melakukan pengkajian data klien saat masuk rumah sakit dengan data subjektif dan objektif. Perawat selalu merumusan diagnosis berdasarkan masalah keperawatan yang ditetapkan pada parameter diagnosis. Pada intervensi, perawat selalu menggambarkan kerjasam dengan tim kesehatan lain. Sedangkan, pada parameter implementasi perawat selalu melakukan tindakan

bersifat holistik dan menghargai hak klien. Perawat selalu mengevaluasi dengan Menggunakan pendekatan SOAP. Perawat juga selalu mendokumentasikan etiap tindakan mencatumkan paraf, nama jelas, tanggal dan jam.

Kinerja adalah hasil akhir dari upaya individu untuk memenuhi tugas yang ditugaskan kepadanya secara tepat waktu (Nursalam, 2020b). Kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawat merupakan kinerja perawat dalam melengkapai sumber informasi klinis pasien terkait tindakan dan perkembangan pasien yang berbentuk elektronik (Moy *et al.*, 2021). Dokumentasi asuhan keperawatan meliputi semua komponen catatan perawatan produktif perawat yaitu pengkajian, diagnosis, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

Penelitian ini sejalan dengan (Zamroni, 2021), menyatakan predictor yang paling berpengaruh pada kinerja perawat dalam kelengkapan dokumentasi asuhan keperawatan adalah kepemimpinan. Kepemimpinann diartikan sebagai kemampuan perawat dalam mempengaruhi orang lain untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan asuhan keperawatan di pelayanan baik rumah sakit ataupun lainnya (Zamroni, Nursalam and Wahyudi, 2021). Sehingga, presuasi yang bersifat arahan dan motivasi menyebabkan seseorang lebih giat dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan Teori Kopelman (1986) menjelaskan bahwa karakteristik organisaso berupa Kepemimpinann memiliki pengaruh pada karakteristik perawat melalui motivasi dan peningkatan kompetensi.

Gaya Kepemimpinann paling berpengaruh terhadap kinerja perawat yang baik adalah gaya Kepemimpinann demokratis, sedangkan kinerja perawat yang

kurang paling banyak dipengaruhi oleh gaya Kepemimpinann bebas tindak (Rahayu, Wahyuni and Sulasmini, 2019). Gaya Kepemimpinann demokrasi mempengaruhi orang lain agar bekerja sama untuk mencapai tujuan dengan menghargai sifat dan kemampuan staf. Sedangkan, gaya Kepemimpinann bebas tindak berpusat pada pimpinan dan membiarkan staf bekerja sendiri sesuai kehendak masing-masing (Deniati and Putri, 2019).

