

## RINGKASAN

# HUBUNGAN PENGEMBANGAN PELATIHAN, KEPEMIMPINAN, SIKAP, KOMPETENSI, MOTIVASI, DESAIN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM PENDOKUMENTASIAN ASUHAN KEPERAWATAN BERBASIS TEORI KOPELMAN

Oleh : Upit Natalina

Perawat merupakan tenaga kesehatan terbanyak di rumah sakit sehingga memiliki peran penting untuk menentukan kualitas pelayanan kesehatan melalui kinerja perawat (Nursalam et al., 2018). Sebagian perawat masih ditemukan memiliki kinerja kurang optimal dalam dokumentasi asuhan keperawatan, karena faktor internal dari individu perawat dan faktor eksternal dari pekerjaan (Wisuda and Putri, 2019). Kelengkapan dokumentasi keperawatan dengan system elektronik masih ditemukan tidak lengkap di pelayanan kesehatan. Pendokumentasi asuhan keperawatan yang tidak lengkap akan berdampak terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien (Zamroni, Nursalam and Wahyudi, 2021). Sehingga, diperlukan analisis mengenai kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

Tinjauan pustaka yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsep kinerja perawat, konsep dokumentasi asuhan keperawatan, konsep teori produktifitas Kopelman, dan *theoretical mapping*. *Theoretical mapping* berisi hasil pencarian keaslian penelitian dengan hasil 15 artikel sesuai dengan *keyword* dan kriteria PICOS yang telah ditetapkan oleh peneliti. Tinjauan teori yang sudah didapatkan digunakan sebagai penguat dalam penyusunan penelitian analisis karakteristik organisasi, individu, pekerjaan terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan berbasis teori kopelman.

Kerangka konseptual berisi bagan teori yang digunakan sebagai dasar pemikiran penelitian. Teori produktivitas kerja menurut Kopelman dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada dalam organisasi, antara lain adalah karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan (Nursalam, 2020). Karakteristik individu atau perawat adalah kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi dan norma. Kepribadian, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, suku bangsa, sosial ekonomi, pengalaman akan menentukan perilaku kerja dan produktifitas kerja baik individu maupun organisasi. Karakteristik organisasi meliputi imbalan, penetapan tujuan dan MBO, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi, dan misi serta Kepemimpinann. Karakteristik pekerjaan meliputi kinerja objektif, umpan balik, koresksi, desain pekerjaan, dan jadwal kerja.

Desain dalam penelitian ini adalah penelitian *cross-sectional* yang menghubungkan karakteristik organisasi, individu, pekerjaan dengan kinerja perawat pendokumentasian asuhan keperawatan. Populasi penelitian ini adalah 1406 perawat RSUD Dr. Soetomo. Penelitian ini dengan teknik purposive sampling yaitu perawat instalasi penyakit menular dengan kriteria berupa perawat pelaksana dan tidak sedang cuti. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dari variabel independen yaitu pengembangan dan pelatihan menggunakan instrument kuesioner dari Teori Forssen & Haho, 2001, Kepemimpinann menggunakan instrument

kuesioner dari Teori Hersey dan Blanchard, 2010, sikap perawat menggunakan instrument kuesioner teori Spreitzer, 1995, kompetensi menggunakan kuesioner Spreitzer, 1995, motivasi menggunakan kuesioner Sievold GL, 1994, desain kerja menggunakan kuesioner dari Teori (Bektas and Peresadko, 2013), serta variabel dependen kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan menggunakan kuesioner dari (Nursalam, 2020). Data penelitian diolah dengan uji deskripsi dan uji regresi logistik dengan nilai  $p \leq 0,05$ .

Hasil penelitian didapatkan bahwa hampir seluruh perawat Instalasi Penyakit Menular memiliki pengembangan dan pelatihan yang baik sejumlah 54 orang (90%). Hampir seluruh perawat di Instalasi Penyakit Menular memiliki Kepemimpinann demokrasi sebanyak 48 orang (80%). Hampir semua perawat di Instalasi Penyakit Menular memiliki sikap yang positif sebanyak 57 orang (95%). Hampir seluruh perawat Instalasi Penyakit Menular memiliki kompetensi baik sebanyak 52 orang (86,7%). Sebagian besar perawat di Instalasi Penyakit Menular memiliki motivasi yang cukup sebanyak 36 orang (60%). Hampir semua perawat Instalasi Penyakit Menular memiliki desain pekerjaan yang baik yaitu 51 orang (85%). Hampir semua perawat memiliki kinerja dalam kategpri tinggi sebanyak 52 (86,7%). Hasil analisis hasil uji regresi menunjukkan terdapat pengaruh antara pelatihan dan pengembangan (0,028), Kepemimpinann (0,004), sikap (0,026), kompetensi (0,031), motivasi (0,029), desain pekerjaan (0,009) terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Berdasarkan nilai regresi wald, Kepemimpinann bernilai paling besar sehingga diartikan Kepemimpinann memiliki pengaruh paling besar pada kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan di Instalasi Penyakit Menular.

Karakteristik organisasi, individu, dan pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Instalasi Penyakit Menular. Karakteristik organisasi berupa pengembangan dan pelatihan serta Kepemimpinann yang baik akan berdampak pada kinerja perawat menjadi tinggi. Teori Kopelman (1986) menjelaskan bahwa karakteristik organisasi berupa pengembangan dan pelatihan serta Kepemimpinann memiliki pengaruh pada karakteristik perawat melalui motivasi dan peningkatan kompetensi. Dukungan dalam pengembangan dan pelatihan dilakukan dengan cara mendorong keterlibatan organisasi rumah sakit dalam membuat kebijakan serta pelatihan-pelatihan keterampilan yang berkelanjutan kepada perawat. 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. Karakteristik individu berupa sikap, kompetensi, dan motivasi mempengaruhi kinerja perawat. 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. 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. Motivasi dapat meningkatkan visi pribadi perawat dimana ketika perawat memiliki tujuan pribadi

yang jelas maka ada komitmen dari dalam untuk mencapai visi tersebut. Teori Kopelman (1986) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan menjadi efek desain ulang pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Nursalam, 2020a). Desain pekerjaan perlu disesuaikan dengan latar belakang pendidikan, pelatihan dan profesi yang dimiliki seseorang sehingga akan berdampak pada kinerja kerja yang dihasilkan.

Pimpinan rumah sakit dan manajer keperawatan perlu memperhatikan karakteristik organisasi berupa pengembangan pelatihan dan Kepemimpinann, serta karakteristik pekerjaan berupa desain pekerjaan. Selain itu, perawat juga perlu meningkatkan karakteristik individu berupa sikap, kompetensi, dan motivasi untuk menjaga kinerja pendokumentasian asuhan keperawatan tetap baik. Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian tentang pengembangan dan penelitian tentang faktor lain yang berpengaruh pada kinerja perawat, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit lebih optimal.



## SUMMARY

### **THE RELATIONSHIP OF DEVELOPMENT TRAINING, LEADERSHIP, ATTITUDES, COMPETENCE, MOTIVATION, WORK DESIGN WITH NURSE PERFORMANCE IN THE DOCUMENTATION OF NURSING CARE BASED ON KOPELMAN THEORY**

**By: Upit Natalina**

Nurses are the largest number of health workers in hospitals so they have an important role in determining the quality of health services through the performance of nurses (Nursalam et al., 2018). Some nurses are still found to have less than optimal performance in documentation of nursing care, due to internal factors of individual nurses and external factors of work (Wisuda and Putri, 2019). Completeness of nursing documentation with electronic systems is still found to be incomplete in health services. Incomplete documentation of nursing care will impact the quality of services provided to patients (Zamroni, Nursalam, and Wahyudi, 2021). So, analysis is needed regarding the performance of nurses in documenting nursing care.

The literature review used in this research is the concept of nurse performance, the concept of nursing care documentation, the concept of Kopelman's productivity theory, and theoretical mapping. Theoretical mapping contains the results of research authenticity searches with the results of 15 articles by the keywords and PICOS criteria set by the researcher. The theoretical insights that have been obtained are used as reinforcement in preparing research analysis of organizational, individual, and job characteristics on nurse performance in documenting nursing care based on Kopelman's theory.

The conceptual framework contains a theory chart that is used as a basis for research thinking. According to Kopelman, work productivity theory is influenced by factors within the organization, including individual characteristics, organizational characteristics, and job characteristics (Nursalam, 2020). Individual or nurse characteristics are ability, knowledge, skills, motivation, and norms. Personality, age, gender, level of education, ethnicity, socio-economics, and experience will determine work behavior and work productivity for both individuals and organizations. Organizational characteristics include rewards, goal setting and MBO, selection and training, organizational structure, vision and mission, and leadership. Job characteristics include objective performance, feedback, correction, job design, and work schedule.

The design of this study is a cross-sectional study that links organizational, individual, and job characteristics with the performance of nurses documenting nursing care. The population of this study was 1406 nurses at Dr. Soetomo. This research used a purposive sampling technique, namely infectious disease installation nurses with the criteria of being an executive nurse and not being on leave. Research data was collected through questionnaires from independent variables, namely development and training using a questionnaire instrument from the Theory of Forssen & Haho, 2001, leadership using a questionnaire instrument from the Theory of Hersey and Blanchard, 2010, nurses' attitudes using a questionnaire instrument from the Spreitzer theory, 1995, competence using the Spreitzer questionnaire, 1995, motivation using the Sievold GL questionnaire,

1994, work design using a questionnaire from Theory (Bektas and Peresadko, 2013), as well as the dependent variable of nurse performance in documenting nursing care using a questionnaire from (Nursalam, 2020). Research data was processed using the description test and logistic regression test with a p-value  $\leq 0.05$ .

The research results showed that almost all of the Infectious Disease Installation nurses had good development and training, 54 people (90%). Almost all nurses in the Infectious Disease Installation have democratic leadership, 48 people (80%). Almost all nurses in the Infectious Disease Installation have a positive attitude, 57 people (95%). Almost all nurses at the Infectious Diseases Installation had good competency, 52 people (86.7%). Most of the nurses in the Infectious Disease Installation had sufficient motivation, 36 people (60%). Almost all Infectious Disease Installation nurses have a good job design, namely 51 people (85%). Almost all nurses had performance in the high category, 52 (86.7%). The results of the analysis of regression test results show that there is an influence between training and development (0.028), leadership (0.004), attitude (0.026), competency (0.031), motivation (0.029), job design (0.009) on nurses' performance in documenting nursing care. Based on the Wald regression value, leadership has the greatest value, so it means that leadership has the greatest influence on nurse performance in documenting nursing care in the Infectious Disease Installation.

Organizational, individual, and job characteristics have a significant influence on nurses' performance in documenting nursing care in the Infectious Disease Installation. Organizational characteristics in the form of development and training as well as good leadership will have an impact on nurses' performance being high. Kopelman's theory (1986) explains that organizational characteristics in the form of development training and leadership influence the characteristics of nurses through motivation and increased competence. Support in development and training is carried out by encouraging the involvement of hospital organizations in making policies as well as ongoing skills training for nurses. In this study, the majority of nurses who performed well stated that they had a democratic leadership style. Nurses use ways to influence others by appreciating traits and abilities, encouraging staff to develop, and involving staff in decision-making. Individual characteristics in the form of attitudes, competencies, and motivation influence nurses' performance. Nurses' positive attitudes can be increased by always thinking and having a positive outlook when given responsibility, being proactive in completing the responsibilities given to them as well as possible, and well as self-awareness to have and achieve targets in documenting nursing care. Nursing competency which includes cognitive, affective, and psychomotor nurses needs to be improved through socialization and simulation to increase understanding of the vision, commitment to achieving the vision, and commitment to truth in carrying out nursing care documentation. Motivation can increase the nurse's vision, where when the nurse has a clear personal goal, there is an internal commitment to achieving that vision. Kopelman's theory (1986) explains that job characteristics are the effect of job redesign which can increase employee productivity (Nursalam, 2020a). Job design needs to be adjusted to a person's educational, training, and professional background so that it will have an impact on the resulting work performance.

Hospital leaders and nursing managers need to pay attention to organizational characteristics in the form of training and leadership development, as well as job characteristics in the form of job design. Apart from that, nurses also need to improve individual characteristics in the form of attitudes, competencies, and motivation to maintain good nursing care documentation performance. Further research can research development and research on other factors that influence the performance of nurses so that they can improve the quality of hospital services more optimally.

