

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Motivasi kerja perawat merupakan suatu bentuk tingkah laku dan rasa tanggung jawab perawat, yang mendorong perawat dalam melaksanakan tugas yang ada dan dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan baik, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik (1). Motivasi kerja perawat dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu gaji pokok maupun gaji tambahan yang kurang sehingga mempengaruhi kualitas dan kuantitas perawat, kurangnya pengawasan dan pemberian sanksi tegas dari atasan sehingga membuat perawat tidak serius dalam bekerja, dan kurangnya promosi dari rumah sakit terhadap pemberdayaan perawat sehingga perawat menjadi kurang produktif selama bekerja (2). Penghargaan yang diberikan kepada perawat saat ini masih rendah, yang dapat menyebabkan perawat perilaku perawat kurang baik dalam mengisi dokumentasi asuhan keperawatan sehingga dokumentasi asuhan keperawatan menjadi tidak lengkap (3).

Selain faktor diatas, terdapat perilaku perawat yang dapat menyebabkan dokumentasi asuhan keperawatan menjadi tidak lengkap adalah rasa tanggung jawab perawat yang kurang, sehingga perawat dalam melakukan dokumentasi tidak mematuhi standar asuhan keperawatan yang ada dan menganggap dokumentasi asuhan keperawatan merupakan hal yang tidak penting (4). Perilaku perawat yang beranggapan bahwa melakukan pelayanan asuhan keperawatan, lebih penting dibandingkan mengisi dan melengkapi dokumentasi asuhan keperawatan, sehingga menyebabkan dokumentasi asuhan keperawatan menjadi tidak lengkap (5).

Ketidaklengkapan dokumentasi asuhan keperawatan tersebut, dapat mempengaruhi pemberian informasi kepada pasien yang kurang tepat (6), pelayanan yang diberikan kepada pasien menjadi tidak tepat dan tidak akurat, sehingga dapat membahayakan kondisi pasien (7). Dokumentasi asuhan keperawatan yang tidak lengkap, dapat menjadi permasalahan, karena pada saat pasien dan keluarga menuntut ketidakpuasan terhadap proses pelayanan yang diberikan, perawat tidak dapat menunjukkan bukti tertulis yang dapat menjadi tanggung jawab dan tanggung gugat perawat, sehingga dapat mempengaruhi kualitas mutu pelayanan Keperawatan (8).

Berdasarkan penelitian terdahulu di Ethiopia pada tahun 2020, dengan 430 responden dan 421 dokumentasi asuhan keperawatan menunjukkan hasil bahwa sebanyak 224 perawat (52%) melakukan dokumentasi asuhan keperawatan buruk dan tidak adanya motivasi kerja sebanyak 202 perawat (47%) (9). Penelitian lain di Jakarta pada tahun 2022, dengan 50 responden menunjukkan hasil bahwa sebanyak 24 perawat (48%) memiliki motivasi kerja tidak baik, dan sebanyak 34 perawat (68%) tidak mengisi dokumentasi asuhan keperawatan dengan lengkap (10). Penelitian terdahulu pada tahun 2019 di Tidore, dengan 75 responden menunjukkan hasil bahwa sebanyak 33 perawat (49,3%) memiliki perilaku yang kurang baik dan sebanyak 31 perawat (41,3%) tidak mengisi dokumentasi asuhan keperawatan dengan lengkap (11). Penelitian di Surabaya pada tahun 2019, dengan 100 responden menunjukkan hasil bahwa sebanyak 23 perawat (23%) memiliki motivasi kerja yang cukup, dan sebanyak 55 perawat (55%) tidak mengisi dokumentasi asuhan keperawatan dengan lengkap (12).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kabid Keperawatan di Rumah Sakit Gotong Royong Surabaya pada tanggal 16 Maret 2023, total perawat rawat inap anak dan medikal bedah sebanyak 35 perawat, 24 perawat ruang medikal bedah dan 11 perawat ruang anak. Berdasarkan wawancara dengan 7 perawat di *shift* pagi, didapatkan hasil bahwa rata-rata perawat mengatakan gaji cukup, pernah lembur sampai pukul 5 sore dikarenakan jumlah pasien yang banyak namun gaji tidak bertambah, pernah melewatkan tandatangan pada bagian SOAP dan implementasi, rata-rata perawat hanya mendapatkan *reward* berupa ucapan pujian saja dari Karu/Katim, rata-rata perawat bekerja >1 tahun, di ruang medikal bedah ada 3 perawat yang D3, dan pelatihan aspek dilakukan terakhir bulan Juni 2022.

Motivasi kerja perawat merupakan suatu dorongan dari dalam diri perawat dan dorongan dari luar perawat yang bertujuan untuk membangkitkan semangat dan memelihara perilaku baik terhadap lingkungan kerja, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai dengan baik (13). Motivasi menurut teori Herzberg, terdiri dari *hygiene factors* berhubungan dengan suatu motivasi yang bertujuan untuk menarik perhatian pekerja, dan pekerja dapat mengelola suatu pekerjaannya yang terdiri dari asuransi kesehatan, libur kerja, keamanan kerja, status pekerjaan, kondisi pekerjaan, hubungan interpersonal, supervisi, kebijakan dan administrasi, dan gaji. Sedangkan *motivational factors*, berhubungan dengan perilaku seorang manager yang memberikan hak dan kewenangan untuk pekerja dalam mengembangkan dan meningkatkan potensi diri, sehingga menghasilkan pekerja-pekerja yang berkompeten dibidangnya (14).

Pada penelitian terdahulu, mendapatkan hasil bahwa dalam penerapan teori Herzberg pada bagian *hygiene factors* dan *motivational factors* masih kurang. Pada

hygiene factors, yaitu kebijakan sangat dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi, supervisi yang dilakukan tidak terjadwal dengan baik, standar gaji untuk para perawat masih dibawah UMR, hubungan antar rekan kerja masih rendah, kondisi pekerjaan masih kurang karena kualitas fasilitas yang masih rendah. Sedangkan untuk *motivational factors*, yaitu prestasi perawat masih kurang karena kurangnya pengembangan potensi, tidak adanya fasilitas dari RS terhadap pendokumentasian asuhan keperawatan berbasis elektronik seperti SIMRS, manajemen terhadap pemberdayaan perawat masih kurang, tanggung jawab perawat masih rendah karena kurangnya kebebasan dalam menjalankan tugasnya sehingga menyebabkan ketidakpuasan kerja, perawat belum memiliki kesempatan untuk berorganisasi di bidang lain di rumah sakit, dan evaluasi kinerja perawat masih rendah yang menyebabkab kemajuan perawat menjadi berkurang juga (15).

Motivasi kerja perawat berdasarkan teori Herzberg, juga merupakan suatu dorongan muncul yang dapat menimbulkan kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja dan dapat terjadi dalam waktu yang bersamaan. Dalam teori Herzberg, juga terdiri dari ketidakpuasan atau *dissatisfiers (hygiene factors)* dan kepuasan atau *satisfiers (motivational factors)* (16). Komponen 2 jenis faktor tersebut yaitu pada *hygiene factors*, terdiri dari kebijakan, supervisi/pengawasan, gaji, hubungan, dan kondisi pekerjaan. Sedangkan pada *motivational factors*, terdiri dari pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan/pengembangan karir (17). Motivasi kerja berdasarkan teori Herzberg, bersumber dari karakteristik jenis pekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu, seorang manajer perlu mempertimbangkan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja perawat (18). Seorang manajer juga memerlukan *hygiene factors* untuk

menurunkan ketidakpuasan kerja, dan memerlukan *motivational factors* untuk meningkatkan motivasi para pekerja (19). Dengan demikian sesuai dengan teori Herzberg untuk meningkatkan kepuasan kerja, maka perlu melakukan manajemen pekerjaan dengan baik seperti menyediakan pekerjaan yang layak, selalu meningkatkan dan memperbarui terhadap perkembangan yang ada, meningkatkan *maintenance* pekerjaan, gaji yang adekuat, dan memanfaatkan sumberdaya dengan baik (20).

Motivasi perawat yang tinggi dan kuat, dapat meningkatkan kinerja semangat perawat dalam bekerja sehingga hasil yang diharapkan sesuai dengan tujuan dan kepuasan kerja dapat tercapai dengan baik (21). Namun pada kenyataannya, masih terdapat motivasi kerja perawat yang rendah dikarenakan kesibukan pekerjaan yang dijalani oleh perawat dan waktu yang kurang bagi perawat untuk mengisi dokumentasi asuhan keperawatan (22). Perilaku perawat dalam proses pendokumentasian asuhan keperawatan, merupakan suatu bentuk dorongan, keinginan, kesiapan, kesediaan, dan rasa tanggung jawab perawat dalam mengisi dan melengkapi dokumentasi asuhan keperawatan (23).

Dokumentasi asuhan keperawatan, dijadikan sebagai salah satu indikator mutu pelayanan di rumah sakit, yaitu sebagai bukti tertulis yang memiliki nilai hukum, sumber keterangan, penyelidikan ilmiah, dan alat bantu bukti keabsahan kegiatan perawat (24). Dokumentasi asuhan keperawatan merupakan, serangkaian proses pencatatan baik tertulis maupun elektronik, yang berisi tindakan asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien, yang bersifat tanggung jawab dan tanggung gugat perawat, dalam mengoptimalkan mutu pelayanan (25). Komponen kelengkapan dokumentasi asuhan keperawatan meliputi pengkajian, diagnosis,

luaran dan intervensi, implementasi, dan evaluasi (26). Dokumentasi keperawatan yang lengkap, dapat menjadi aspek mutu pelayanan asuhan keperawatan yang diberikan, dan menunjukkan akuntabilitas profesional perawat (27), disisi lain dokumentasi asuhan keperawatan juga dapat menjadi alat komunikasi untuk menunjukkan hasil observasi, hasil keputusan, hasil tindakan yang dilakukan terhadap pasien (28). Semakin banyak dokumentasi asuhan keperawatan yang lengkap, dapat mempengaruhi mutu pelayanan keperawatan yang diberikan (29).

Dokumentasi asuhan keperawatan yang lengkap, seharusnya juga dapat dijadikan sebagai *evidence based practice* bagi perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan yang optimal (3), dan dapat dijadikan dasar dalam pengambilan kebijakan pelaksanaan asuhan keperawatan yang berkelanjutan (7). Namun pada hasil penelitian terdahulu, menunjukkan hasil bahwa dokumentasi asuhan keperawatan tersebut kurang diperhatikan sehingga tidak terisi dengan lengkap (30). Bentuk ketidaklengkapan dokumentasi asuhan keperawatan tersebut, seperti format pengkajian yang terlalu panjang (31), pengkajian yang sering tidak diisi dengan lengkap adalah bagian pemeriksaan fisik, karena biasanya perawat tidak melakukannya dengan menyeluruh, format pengkajian yang terlalu rumit sehingga memerlukan banyak waktu untuk mengisinya (32), diagnosis keperawatan, tidak diisi dengan lengkap pada bagian data subjektif dan data objektif, etiologi, dan masalah keperawatan, pada evaluasi keperawatan sering tidak diisi pada bagian objektif, perawat tidak pernah memasukan nama inisial pasien, tidak memasukan nama lengkap pasien, tidak memasukan tanggal dan waktu pelaksanaan tindakan, perawat tidak menyertakan nama perawat yang melakukan tindakan tersebut (33), implementasi keperawatan diisi dengan setengah hati (34).

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil bahwa, pendokumentasian asuhan keperawatan tidak terisi dengan lengkap dikarenakan dorongan dari diri perawat yang masih rendah. Hal ini dikarenakan tidak pernah menerima insentif tambahan dalam pengisian dokumentasi asuhan keperawatan, gaji yang tidak sesuai dengan jenis pekerjaan yang dijalani, dan perawat jarang diikutkan dalam kesempatan tertentu dalam meningkatkan kemampuan pendokumentasian (35).

Berdasarkan penjelasan di atas, beberapa penelitian menyebutkan bahwa motivasi kerja perawat melalui pendekatan teori Herzberg yang terdiri dari *hygiene factors* dan *motivational factors*, dapat mempengaruhi semangat perawat dalam melaksanakan tugas yang telah ada yaitu perilaku perawat dalam proses pendokumentasian asuhan keperawatan. Peneliti juga menemukan bahwa, belum ada penelitian yang menghubungkan motivasi kerja perawat berdasarkan teori Herzberg yang terdiri dari *hygiene factors* dan *motivational factors* dengan perilaku perawat dalam proses pendokumentasian asuhan keperawatan. Oleh karena itu, peneliti tertarik ingin mengetahui hubungan motivasi kerja perawat dengan kelengkapan dokumentasi asuhan keperawatan.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan motivasi kerja perawat melalui pendekatan teori Herzberg dengan perilaku perawat dalam proses pendokumentasian asuhan keperawatan?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Menjelaskan hubungan motivasi kerja perawat melalui pendekatan teori Herzberg dengan perilaku perawat dalam proses pendokumentasian asuhan keperawatan.

1.3.2 Tujuan Khusus

1.3.2.1 Mengidentifikasi motivasi kerja perawat melalui pendekatan teori Herzberg.

1.3.2.2 Mengidentifikasi perilaku perawat dalam proses pendokumentasian asuhan keperawatan.

1.3.2.3 Menganalisis hubungan motivasi kerja perawat melalui pendekatan teori Herzberg dengan perilaku perawat dalam proses pendokumentasian asuhan keperawatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dalam memberikan informasi dan kontribusi bagi perkembangan ilmu keperawatan manajemen, dalam menganalisis hubungan motivasi kerja perawat melalui pendekatan teori Herzberg dengan perilaku perawat dalam proses pendokumentasian asuhan keperawatan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Manfaat Bagi Perawat

Hasil penelitian ini, diharapkan mampu memberikan informasi kepada perawat rumah sakit, bahwa perawat diharapkan dapat mempertahankan motivasi

kerja perawat sehingga perilaku perawat baik dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

1.4.2.2 Manfaat Bagi Instansi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini, diharapkan mampu memberikan informasi kepada instansi rumah sakit untuk dapat melakukan pendekatan melalui teori Herzberg untuk mengukur motivasi kerja perawat, melakukan pengawasan terhadap perilaku perawat dalam proses pendokumentasian asuhan keperawatan serta melakukan *update* terhadap pendokumentasian asuhan keperawatan.

1.4.2.3 Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini, diharapkan mampu memberikan kontribusi serta sebagai bahan referensi, peneliti selanjutnya dapat melakukan kolaborasi dengan rumah sakit untuk melakukan penilaian secara obyektif melalui observasi langsung terhadap pendokumentasian asuhan keperawatan, memodifikasi bentuk penilaian kuesioner serta mampu mengembangkan kuesioner antar variabel.