

## HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DALAM MELAKSANAKAN ASUHAN KEPERAWATAN

Masri Saragih<sup>1</sup>, Erwin Silitonga<sup>2</sup>, Rosetty Sipayung<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Ners /Fakultas Farmasi dan Ilmu Kesehatan  
Universitas Sari Mutiara Indonesia

E-mail: masri\_saragih@ymail.com; erwin.joy.silitonga@gmail.com; rosetty.sipayung@gmail.com

### ABSTRACT

*The quality demands of implementing nursing care are greatly influenced by the workload of nurses, the workload of nurses must also be in accordance with the abilities and work motivation of a nurse so that it is in accordance with nursing care standards. This study aims to determine the relationship of workload with nurses' work motivation in carrying out nursing care in the inpatient room of Sari Mutiara Lubuk Pakam Hospital. Descriptive correlation research design with cross sectional study design. The population in this study were all nurses in the inpatient ward with a total of 56 people, the sampling technique used total population. Data analysis using univariate and bivariate analysis with Chi-Square test. The results showed a high workload of nurses 69.6% and motivation of nurses to carry out low nursing care 67.8%. Chi-Square test results there is a relationship of workload with nurse work motivation in implementing nursing care with a p-value of 0.017. Then it can be concluded that the workload has a relationship with the work motivation of nurses in implementing nursing care. It is recommended that the hospital adjust the number of nurses to the number of available patients and pay attention to the performance of nurses in carrying out nursing care.*

**Keywords:** *workload, nurse, work motivation, implementation of nursing care*

### PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai fasilitas pelayanan kesehatan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu rumah sakit dituntut memberikan pelayanan yang bermutu, efektif dan efisien untuk meningkatkan derajat sehat pasien sesuai dengan standar yang telah ditentukan. (Kemenkes, R.I, 2016).

Meningkatnya derajat kesehatan di dukung dengan kualitas pelayanan rumah sakit dan adanya sumber daya manusia yang memadai salah satunya adalah perawat yang bekerja dalam

proses menunjang pelayanan kesehatan termasuk dalam melaksanakan asuhan keperawatanyang diterapkan pada pasien rawat inap. Tenaga keperawatan merupakan salah satu jenis tenaga kesehatan yang diperlukan yang tanpanya pelayanan rumah sakit tidak bisa berjalan. Oleh sebab itu keperawatan di rumah sakit harus diperhatikan pengelolaannya agar pelayanan keperawatan termasuk dalam melaksanakan asuhan keperawatan di rumah sakit dapat berjalan dengan baik sehingga dapat memenuhi tuntutan pasien yang semakin tinggi (Permenkes, 2017).

Kualitas asuhan keperawatan menurun atau meningkat dapat dipengaruhi oleh beban kerja perawat yang semakin bertambah termasuk kondisi pasien yang selalu berubah, jumlah rata-rata jam perawatan yang dibutuhkan untuk melaksanakan asuhan keperawatan pada pasien melebihi dari kemampuan seseorang perawat pelaksana, keinginan, tuntutan pekerjaan tinggi, jumlah perawat per shift dalam melaksanakan asuhan keperawatan (Reza, 2017). Data dari Departemen Kesehatan Republik Indonesia pada tahun 2016 bahwa terdapat 28,3% perawat yang melakukan pekerjaan di luar konsep keperawatan, 23,5% melakukan tugas administrasi, hanya 48,2% yang melakukan tugas keperawatan (Kemenkes RI, 2016).

Hasil penelitian Aprini (2018) di Rumah Sakit Vita Insani Pematang siantar jumlah persentase kegiatan keperawatan langsung dan tidak langsung tenaga perawat pada semua shift di instalasi rawat inap yaitu sebesar 80,3 %, artinya beban kerja perawat di instalasi rawat inap tergolong berat karena beban kerja di atas 80%.

Penelitian Siti (2016) beban kerja produktif secara keseluruhan di Instalasi rawat inap ruang lavender RSUD Kota Kendari dengan menjumlahkan persentase aktivitas produktif langsung dan aktivitas produktif tidak langsung

tenaga perawat pada semua *shift* di instalasi rawat inap ruang lavender yaitu sebesar 84,48%, artinya beban kerja perawat di instalasi rawat inap ruang lavender RSUD Kota Kendari tergolong berat karena beban kerja di atas 80%.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat itu sendiri yaitu tingkat stress, tidak menggunakan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) sehingga pelayanan dalam melaksanakan asuhan keperawatan semakin bertambah, pekerjaan di luar konsep keperawatan dan motivasi kerja seorang perawat (Africa, 2017).

Motivasi kerja seorang perawat tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Motivasi kerja dapat di pandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* terhadap tujuan, termasuk dalam pekerjaan seorang perawat yaitu melaksanakan asuhan keperawatan (Hamzah, 2016).

Hasil penelitian Arifky (2017) di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan. Penelitian Reza (2017) di Ruang Bedah dan Interna RSUD dr. H. Andi Abdurrahman Noor Kabupaten

Tanah Bumbu bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja perawat terhadap kelengkapan dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam bahwa metode sistem input dan output data dalam asuhan keperawatan belum menggunakan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) masih tulis tangan. Jumlah tenaga perawat yang belum sesuai dengan jumlah pasien dan kepala ruangan mengatakan penambahan jumlah pegawai di unit rawat inap sangat lama untuk di tindak lanjutin terbukti dari beberapa bulan tidak ada penambahan perawat pelaksana.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik melakukan penelitian di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam, dengan tujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan motivasi kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien rawatinap.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif korelasi dengan desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional* yaitu penelitian yang menekankan waktu pengukuran data variabel independen dan dependen hanya satu kali pada suatu saat. Oleh karena itu peneliti melakukan

penilaian variabel beban kerja maupun variabel motivasi kerja hanya satu kali tanpa ada tindak lanjut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana rawat inap yang ada. Total populasi berjumlah 56 perawat. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik *total sampling*.

Alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur beban kerja adalah kuesioner dengan 16 pernyataan dan telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan nilai *cronbach alpha* 0.793, jika jumlah skor responden 16-40 maka beban kerja dikategorikan rendah dan jumlah skor 41-64 maka beban kerja dikategorikan tinggi. Alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja perawat, peneliti menggunakan kuesioner dengan 29 pernyataan dan telah diuji validitas dan reliabilitas dengan nilai *cronbach alpha* 0.785, jika jumlah skor responden 29-87 maka motivasi kerja perawat dikategorikan rendah dan skor 88-145 maka motivasi kerja perawat dikategorikan tinggi.

Penelitian ini dilakukan setelah mendapat izin dari Direktur rumah sakit untuk melakukan penelitian di lingkungan rumah sakit. Sebelum

penelitian dilakukan, semua responden yang menjadi subyek penelitian diberi informasi tentang rencana dan tujuan penelitian melalui pertemuan resmi dan tertulis. Setiap responden diberi hak penuh untuk menyetujui atau menolak menjadi responden dengan cara menandatangani *informed consent* atau surat pernyataan kesediaan yang telah disiapkan oleh peneliti. Pengolahan data dan analisa data yang dilakukan peneliti menggunakan uji *Chi-Square*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Karakteristik Respoden		N	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	7	12,5
	Perempuan	49	87,5
Pendidikan	SPK	4	7,14
	D3	50	89,29
	Ners	2	3,57
Masa Kerja	< 1 Tahun	8	14,29
	>1Tahun	48	85,71

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan karakteristik responden. Pada karakteristik jenis kelamin menunjukkan 87,5% responden adalah perempuan, pada karakteristik Pendidikan menunjukkan 89,29% Pendidikan responden adalah D3 dan pada karakteristik masa kerja 85,71% responden memiliki masa kerja > 1 tahun.

**Tabel 2. Beban Kerja**

Karakteristik	Kategori	N	%
Beban Kerja	Rendah	17	30,4
	Tinggi	39	69,6
Total		56	100

Berdasarkan Tabel beban kerja diatas, mayoritas responden menilai beban kerja tergolong tinggi sebanyak 69,6%.

**Tabel 3. Motivasi Kerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan**

Karakteristik	Kategori	N	%
Motivasi Kerja Perawat	Tinggi	18	32,2
	Rendah	38	67,8
Total		56	100

Berdasarkan Tabel motivasi kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan diatas, mayoritas motivasi responden rendah sebanyak 67,8%

**Tabel 4. Hubungan Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan**

Beban Kerja	Motivasi Kerja				Jumlah		P
	Tinggi		Rendah				
	n	%	n	%	n	%	
Rendah	11	19,7	6	10,7	17	30,4	0,017
Tinggi	7	12,5	32	57,1	39	69,6	
Total	18	32,2	38	67,8	56	100	

Hasil penelitian didapatkan bahwa responden yang menilai bebankerja tergolong rendah sebanyak 30,4% dengan motivasikerjatinggi19,7% dan rendah10,7%. Sedangkan responden menilai beban kerja tergolong tinggi

69,6% dengan motivasi kerja tinggi 12,5% dan rendah 57,1%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan motivasi kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan dengan nilai *p value* 0,017( $p < 0,05$ ).

## **PEMBAHASAN**

### **Beban Kerja**

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan mayoritas responden menilai bahwa bebankerja yang diberikan tergolong tinggi 69,6%. Bebankerja yang tinggi dapat mempengaruhi Pelaksanaan asuhan keperawatan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat tinggi seperti terlalu banyak lembar catatan keperawatan, menjelaskan berulang-ulang prosedur yang diberikan kepada pasien karena ketidakingintahuan keluarga terhadap tindakan yang akan diberikan, sehingga perawat lebih banyak meluangkan waktu untuk satu pasien dan semakin banyak lembar catatan keperawatan yang dicatat setiap pasien maka semakin banyak waktu perawat tersita selama proses pelaksanaan asuhan keperawat karena tingkat ketergantungan pasien selama proses rawatan.

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan keperawatan yang harus diselesaikan perawat dalam waktu tertentu, semakin sering perawat melakukan observasi terhadap pasien dan

beragamnya jenis pekerjaan yang dikerjakan perawat termasuk dalam urusan administrasi pasien, maka beban kerja seorang perawat semakin berat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gabriela (2015) di RSU Bethesda Tumohon Sulawesi Utara menunjukkan bahwa 58,7% perawat memiliki beban kerja yang berat, penelitianlainnya yang dilakukan oleh Sarumaha (2018) di RSU Dr. Pirngadi Medan khususnya di ruang rawat inap menunjukkan bahwa 45,6% perawat memiliki beban kerja berat. Penelitian yang dilakukan oleh Runtu (2018) di ruang instalasi rawat inap RSU GMIM pancaran kasih Manado menunjukkan hasil bahwa 56,1% perawat mengalami beban kerja yang berat.

Beban kerja yang berat dapat diselesaikan dengan baik di dukung dengan tingkat pengetahuan yang baik, peningkatan akan pengetahuan di pengaruhi oleh tingkat pendidikan dengan tingkat pendidikan yang tinggi maka tingkat berpikir cepat dalam menyelesaikan masalah berbeda dengan tingkat yang berpendidikan rendah di dukung dengan 89,29 % rata rata tingkat pendidikan perawat masih DIII-Keperawatan.

### **Motivasi Kerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan**

Hasil penelitian yang dilakukan didapatkan bahwa mayoritas responden

memiliki motivasi kerja rendah 67,8%. hal ini dibuktikan dari hasil analisa jawaban responden, apabila evaluasi dari implementasi keperawatan tidak berhasil serta pemberian honor dan *reward* yang kecil maka motivasi kerja perawat semakin lemah. yang dilakukan Fatmawati (2016) diketahui 72.2% perawat memiliki motivasi lemah karena pemberian *reward* yang tidak sesuai dengan hasil kinerja.

Motivasi kerja perawat sangat mempengaruhi proses dalam melaksanakan asuhan keperawatan mulai dari pengkajian, diagnosa, intervensi, implementasi dan evaluasi, karena semakin baik atau semakin kuat motivasi kerja perawat maka semakin baik proses pelaksanaan asuhan keperawatan yang diberikan pada pasien, sehingga proses perawatan pada pasien dapat dicapai target yang telah ditentukan sebelumnya demi kesembuhan pasien atau setidaknya meminimalkan banyaknya keluhan yang dirasakan pasien sebelumnya (Hamzah, 2016).

Hasil data demografi responden mayoritas berjenis kelamin perempuan, yang artinya perempuan sangat berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja, hal ini didukung oleh penelitian Soeprodo, ddk (2017) diketahui bahwa motivasi kerja perawat perempuan lebih tinggi karena jiwa sosialnya masih

terjaga dan cepat berpikir kritis dalam menyelesaikan masalah dalam bekerja.

### **Hubungan Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan**

Hasil penelitian didapatkan bahwa mayoritas perawat menilai beban kerja tinggi dengan motivasi kerja rendah. Berdasarkan analisis jawaban responden bahwa mereka masih sering melakukan pengurusan administrasi pasien pada saat jam kerja sehingga merasa terbebani ketika evaluasi dari implementasi keperawatan tidak berhasil.

Beban kerja yang tinggi akan mempengaruhi imotivasi perawat saat bekerja apalagi tidak didukung dengan *reward* yang diterima. Beban kerja yang dilakukan perawat sebaiknya merata sehingga dapat dihindari adanya perawat yang bekerja terlalu banyak atau sedikit. Motivasi yang dimiliki perawat saat bekerja akan mempengaruhi hasil kerjanya dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

Penelitian Rahman, dkk. (2018) bahwa ada hubungan motivasi kerja perawat pelaksana dengan penerapan standar asuhan keperawatan. Penelitian Ramadini (2015) juga mengatakan ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap.

Hasil penelitian juga didapatkan bahwa dari perawat yang menilai beban kerja tinggi masih ada yang memiliki

motivasi kerja tinggi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat menjadi kuat meskipun beban kerja berat yaitu menjaga kode etik keperawatan, memiliki nilai kemanusiaan, dan rasa peduli terhadap sesama. (Hamzah, 2016).

Hasil penelitian Sumangando (2017) mengatakan bahwa motivasi kerja kuat dipengaruhi oleh kuatnya loyalitas dalam bekerja, hal ini didukung juga oleh penelitian Mariana, dkk (2015) yang mengatakan bahwa ada hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas kerja perawat.

Menurut asumsi peneliti dari beban kerja dengan motivasi kerja perawat maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja perawat tidak bisa hanya di nilai dari satu segi namun ada begitu banyak yang harus di perhatikan dalam menilai motivasi kerja perawat.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis univariat responden mengatakan beban kerja perawat masih tergolong tinggi dan motivasi kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan juga masih rendah.

Berdasarkan analisis bivariat dengan menggunakan uji *Chi-Square* terdapat hubungan beban kerja dengan motivasi kerja perawat dalam melaksanakan

asuhan keperawatan dengan nilai *p-value* 0,017.

### Saran

Peneliti selanjutnya disarankan dapat meneliti faktor lain yang mempengaruhi motivasi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Africia, F. (2017). Hubungan beban kerja perawat dengan kinerja perawat di bangsal instalasi rawat inap RSUD Mardi Waluyo Kota Blitar. *Jurnal Keperawatan Ganesha Husada, Vol.01 ed(1)*
- Aprini, S. I. (2018). Hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Vita Insani Pematangsiantar tahun 2018. *Jurnal Keperawatan, Vol.6ed(1)*.
- Arifky, Z. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat. *Jurnal Kesehatan Holistik (The Journal of Holistic Healthcare), Volume 11, No.4*
- Fatmawati, A. (2016). Hubungan pemberian *reward* dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap kelas III RSUD Soewondo Pati Surakarta 2016 [Skripsi]. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Gabriela. (2015). Hubungan antara beban kerja Dan kepuasan kerja dengan stres kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Bethesda Tomohon tahun 2015. *Jurnal Keperawatan, Vol.02 ed(1)*
- Hamzah. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kementerian Kesehatan, RI. (2016). Ministry of Health Indonesia. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.11 Tahun 2017.

- Mariana, dkk. (2015). Hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas kerja perawat honor di RSUD Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Keperawatan*, Vol. 6, ed(2).
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.11 Tahun 2017
- Rahman, dkk. (2018). Hubungan motivasi kerja perawat pelaksana dengan penerapan Standar Asuhan Keperawatan (SAK) di IRNA Kelas III RSUD Ulin Banjarmasin. *Jurnal Keperawatan*, Vol. 2, ed(1)
- Ramadani, I. (2015). Hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap RSUD Dr. Rasidin Padang. *Jurnal Keperawatan*, Vol. 11, ed(1).
- Reza, F. (2017). Hubungan beban kerja dan motivasi kerja perawat dengan kelengkapan pendokumentasi asuhan keperawatan di ruang bedah dan interna RSUD dr. H. Andi Abdurrahman Noor Kabupaten Tanah Bumbu. *Jurnal Dinamika Kesehatan*, Vol. 09, ed(2).
- Runtu, V. V. (2018). Hubungan beban kerja fisik dengan stres kerja perawat di ruang instalasi rawat Inap Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, Vol. 06, ed(1).
- Sarumaha, N. (2018). Hubungan beban kerja perawat dengan pelaksanaan Hand Hygiene di ruang rawat inap RSUD Dr. Pirngadi Medan tahun 2018. [Skripsi]. Medan: Universitas Sari Mutiara Indonesia
- Siti, N. Ambo, S., & Paridah. (2016). Analisis beban kerja tenaga perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Kendari Tahun 2016. *Jimkesmas*. Vol.2 (5).
- Soeprodjo, dkk (2017). Hubungan antara jenis kelamin dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit jiwa prof. Dr. V. L. Ratumbuang provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Keperawatan*, Vol. 04, ed(1).
- Sumangando. (2017). Hubungan beban kerja perawat dengan kejadian *low back pain* (LBP) pada perawat pelaksana di RS TK. III R.W Mongonsidi Manado. *jurnal Keperawatan*, Vol. 05, ed(1).