

# Hubungan Kompetensi, Motivasi Dan Beban Kerja Perawat Pelaksana Dalam Penerapan Asuhan Keperawatan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Badan Rumah Sakit Umum Tabanan

I Gusti Agung Ayu Sherlyna Prihandhani<sup>1</sup>, Ni Komang Matalia Gandari<sup>2</sup>

<sup>1</sup>STIKES Bina Usada Bali. email: sherlynaprihandhani@gmail.com

<sup>2</sup>STIKES Bina Usada Bali, email: mataliagandari88@gmail.com

## ABSTRAK

Kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap BRSU Tabanan dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan. Kinerja tenaga perawat dipengaruhi oleh karakteristik perawat, kompetensi, motivasi dan beban kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kompetensi, motivasi dan beban kerja perawat pelaksana dengan kinerja perawat di ruang rawat inap BRSU Tabanan. Penelitian menggunakan rancangan *cross sectional*. Sampel berjumlah 140 perawat pelaksana di ruang rawat inap yang diambil dengan menggunakan teknik *total sampling*. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan lembar observasi, lalu dianalisis bivariat dengan uji *chi-square* dan multivariat dengan uji regresi logistik. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan bermakna antara kompetensi, beban kerja dengan kinerja perawat, dengan nilai *p* untuk masing-masing variabel yaitu aspek kompetensi ( $p < 0,001$ ), aspek beban kerja ( $p < 0,001$ ). Sedangkan motivasi tidak ada hubungan bermakna dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap ( $p = 0,936$ ). Kinerja perawat sangat berhubungan dengan kompetensi dan beban kerja perawat pelaksana, sehingga aspek-aspek yang dapat meningkatkan kompetensi dan juga mengelola beban kerja untuk meningkatkan kinerja perawat pelaksana.

**Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Beban Kerja, Kinerja, Perawat**

## ABSTRACT

*Nurse's performance in ward of Mental Hospital in Bali Province can be seen by the quality of nursing care plan. Oriented to better outcomes of patient. The nurses performance are influenced by the characteristics of nurses, competence, motivation and workload. The purpose of this study was to determine the correlation of competency, motivation and nurses workload with the nurse performance in ward of Tabanan General Hospital. The study design is cross sectional, with observational analytic. Samples amounted to 140 nurses in the ward are taken by using total sampling technique. Collecting data by questionnaires and observation sheets, and then bivariate analyzed with chi-square test and multivariate logistic regression test. The study showed that there is a significant correlation between competence, nurse workload with nurse performance, with *p* value for each variable is the aspect of competence ( $p < 0.001$ ), aspects of nurse workload ( $p < 0.001$ ). While the motivation is no significant correlation with the performance of nurses in the inpatient unit ( $p = 0.936$ ). Performance is related to the nurse's competence and nurses work motivation, so that aspects which can improve the competence and motivation need to be managed well to get a good nurse performance results.*

**Keywords: Competency, Motivation, Work Load, Performance, Nurses**

*Diterima: 20 Februari 2019, Direvisi: 10 Maret 2019, Diterbitkan: 15 April 2019*

### PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan meliputi pelayanan profesional dari jenis layanan kesehatan yang tersedia selama 24 jam secara kontinyu selama masa perawatan klien. Profesi perawat memiliki peranan penting dalam memberikan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena jenis pelayanan yang diberikannya dengan pendekatan biologis, psikologis, sosial, spiritual dan dilakukan dengan berkelanjutan (Depkes RI, 2004). Pelaksanaan kerja perawat yang maksimal dalam pelayanan kesehatan yang berkualitas terjadi bila sistem pelaksanaan asuhan keperawatan yang dilakukan mendukung praktik keperawatan profesional sesuai standar (Wahyuni, 2007). Asuhan keperawatan merupakan upaya untuk menuju derajat kesehatan yang maksimal berdasarkan potensi yang dimiliki dalam menjalankan kegiatan dalam bidang promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif dengan menggunakan proses keperawatan (Keliat, 2009).

Hasil studi oleh Direktorat Keperawatan dan Keteknisian Medik Depkes RI bekerjasama dengan WHO tahun 2000 yang dilakukan di 4 Propinsi, yakni Jakarta, Kalimantan Timur, Sulawesi Utara, dan Sumatera Utara, mendapatkan data bahwa 70,9 persen perawat tidak pernah mengikuti pelatihan dalam 3 tahun terakhir, 47,4 persen perawat belum mempunyai daftar uraian tugas tertulis, 39,8 persen perawat masih melakukan tugas non keperawatan, dan belum dilaksanakannya sistem monitoring dan evaluasi (Monev) kinerja perawat (Hasanbasri, 2007). Pada tahun 2012, diketahui bahwa kinerja perawat di RS Jiwa Propinsi Bali dibandingkan dengan tingkat pengetahuannya, perawat yang kinerjanya baik 26 orang (51%), kinerja cukup 24 orang (47%) dan kinerja kurang 1 orang (2%) (Darma S, 2012). Upaya untuk meningkatkan kinerja perawat melalui penerapan asuhan keperawatan yang maksimal, maka sumber daya manusia sangat berpengaruh khususnya dalam tingkat kompetensi perawat, motivasinya dalam bekerja dan juga beban pekerjaan yang dipikulnya. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di BRSU Tabanan pada tanggal 23 Maret 2018, didapatkan hasil survey terhadap 10 perawat ditemukan bahwa 7 kompetensinya kurang, 6 motivasinya kurang, dan 5 beban kerjanya tinggi, serta 5 kinerjanya kurang. Belum dievaluasinya kegiatan asuhan keperawatan tentunya berdampak pada tidak

optimalnya penerapan asuhan keperawatan di ruangan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kompetensi, motivasi dan beban kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap di BRSU Tabanan.

### KAJIAN LITERATUR

Kinerja adalah penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas (Ilyas, 2002). Pelayanan asuhan keperawatan yang berkualitas dan profesional merupakan target yang ingin dicapai untuk meningkatkan mutu pada Rumah Sakit. Hal tersebut dapat dicapai melalui kinerja pegawai yang baik. Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sendiri dalam pekerjaan bergantung pada penyatuan antara kemampuan dan iklim kerja yang mendukung (Mangkunegara, 2007). Menurut Wibowo (2012), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, serta berpengaruh terhadap kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurunnya kinerja pelayanan keperawatan akan mempengaruhi mutu layanan kesehatan. Kompetensi terdiri dari tiga komponen, yakni pengetahuan, sikap dan keterampilan. Berkembangnya kompetensi, motivasi dan beban kerja yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, maka kualitas kinerja profesi keperawatan akan menjadi maksimal yang berfokus pada profesionalisme di dunia keperawatan (Notoatmojo, 2003).

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *cross sectional* yang dilaksanakan di ruang rawat inap BRSU Tabanan pada bulan Agustus-Oktober 2018, dengan responden semua perawat pelaksana berjumlah 140 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang diisi sendiri oleh responden. Data dianalisis secara univariat, bivariat dengan *chi square*.

### PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa umur responden berkisar antara 23 - 56 tahun dengan rerata 34 tahun, dimana persentase tertinggi

responden pada kelompok umur lebih dari 35 tahun 87 orang (62,2%). Persentase tertinggi responden dengan jenis kelamin perempuan 59,5% (66 orang), pendidikan tertinggi responden S1 Ners sejumlah 91 orang (65 %). Berdasarkan lama kerja, persentase tertinggi responden dengan lama kerja < 10 tahun 97 orang (69,3%).

**Tabel 1**

**Distribusi Karakteristik Responden Menurut Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan, Lama Kerja di Ruang Rawat Inap BRSU Tabanan Tahun 2018**

Karakteristik	Jumlah (40)	Prosentase (100%)
Umur, Median (IQR)	34 (29 – 41)	
< 35 Tahun	53	37,8
≥ 35 Tahun	87	62,2
Jenis Kelamin		
Perempuan	96	68,55
Laki-laki	44	31,5
Pendidikan		
D3 Kepeawatan	49	35
S1 Ners	91	65
Lama Kerja, Median (IQR)	9 (3 – 17)	
< 10 Tahun	97	69,3
≥ 10 Tahun	43	30,7

**Tabel 2**

**Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi, Motivasi, Beban Kerja dan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap BRSU Tabanan Tahun 2018**

Variabel	Frekuensi (f)	Presentase (%)
<b>Tingkat Kompetensi</b>		
Kurang baik	63	45
Baik	77	55
<b>Tingkat Motivasi</b>		
Kurang baik	56	40
Baik	84	60
<b>Tingkat Beban Kerja</b>		
Tidak berat	31	22,1
Berat	109	77,9
<b>Tingkat Kinerja</b>		
Kurang baik	17	12,1
Baik	123	87,9

Tabel 2 menjelaskan bahwa sebagian besar perawat pelaksana menilai tingkat kompetensi dengan kategori baik (77%). Pada tabel juga

menginformasikan variabel tingkat motivasi sebagian besar dipersepsikan baik (84%), pada beban kerja yang telah disusun oleh manajer dalam mengklasifikasikan tugas dan tanggung jawab individu menunjukkan sebagian besar dinilai berat oleh responden (77,9%). Selain beban kerja, tingkat kinerja juga tidak terlepas dari dukungan manajemen, dimana sebagian besar perawat pelaksana menilai tingkat kinerja baik (87,9%) di ruang rawat inap BRSU Tabanan.

**Tabel 3**

**Hasil Analisis Bivariat Variabel Bebas dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap BRSU Tabanan Tahun 2018**

Variabel Bebas	Kinerja		Nilai p*
	Kurang Baik n(%)	Baik n(%)	
<b>Usia</b>			
< 35 tahun	12(17,4)	57(82,6)	
≥ 35 tahun	18(76,4)	53(23,3)	0,034
<b>Jenis Kelamin</b>			
Laki-laki	9(12)	66(88)	
Perempuan	21(32,3)	44(67,7)	0,052
<b>Pendidikan</b>			
DIII	10(14,8)	61(85,2)	
S1	20(29)	49(71)	0,034
<b>Lama kerja</b>			
< 10 Tahun	15(21,4)	55(78,6)	
≥ 10 Tahun	15(21,4)	55(78,6)	0,030
<b>Kompetensi</b>			
Kurang Baik	17(27,9)	44(61,1)	
Baik	13(16,5)	66(83,5)	<0,001
<b>Motivasi</b>			
Kurang Baik	23(31,1)	51(68,9)	
Baik	7(10,6)	59(89,4)	0,936
<b>Beban kerja</b>			
Tidak Berat	16(21,1)	60(78,9)	
Berat	14(21,9)	50(78,1)	<0,001

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa secara umum dijumpai 78,6% perawat pelaksana berkinerja baik. Bila dilihat per karakteristik responden didapatkan bahwa kinerja perawat pelaksana hanya berbeda secara bermakna berdasarkan jenis kelamin (p=0,052) dan tidak berbeda berdasarkan usia, pendidikan dan lama kerja (p<0,005)

Hasil analisis persepsi kompetensi dengan kinerja perawat pelaksana diperoleh sebanyak 66% responden yang memiliki persepsi kompetensi yang baik di ruang rawat inap BRSU Tabanan, cenderung memiliki kinerja baik dengan nilai

$p < 0,001$ , disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara persepsi kinerja dengan kinerja perawat pelaksana.

Berdasarkan hasil analisis untuk persepsi motivasi dengan kinerja perawat pelaksana diperoleh nilai  $p = 0,936$  dan sebanyak 59% responden memiliki persepsi motivasi yang baik di ruang rawat inap BRSU Tabanan, cenderung memiliki kinerja baik. Sehingga dapat disimpulkan tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat pelaksana.

Sebanyak 60% responden memiliki beban kerja yang tidak berat di ruang rawat inap BRSU Tabanan cenderung memiliki kinerja baik. Diperoleh nilai  $p < 0,001$  maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara persepsi beban kerja dengan kinerja perawat pelaksana.

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap kinerja perawat, menunjukkan bahwa perawat di Ruang Rawat Inap BRSU Tabanan, sebagian besar atau 87,9% responden memiliki kinerja yang baik dan 12,1% responden memiliki kinerja yang kurang baik. Penilaian kinerja perawat dalam penelitian ini dilakukan melalui pelaksanaan asuhan keperawatan yang meliputi pengkajian, diagnosa, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

Hasil pengamatan menggunakan lembar observasi yang dilakukan oleh peneliti dan kepala ruangan menunjukkan bahwa perawat sudah melakukan pengkajian, merumuskan diagnosa, menyusun perencanaan, melakukan intervensi dan evaluasi sesuai dengan standar asuhan keperawatan (SAK) yang ada di BRSU Tabanan. Hasil analisis peneliti berdasarkan hasil observasi di ruangan rawat inap BRSU Tabanan didapatkan perawat tidak rutin melakukan pengkajian ulang pada pasien sehingga diagnosis terbaru tidak dapat dievaluasi. Hal ini sangat prinsip sehingga bila tidak dilakukan akan mempengaruhi kinerja perawat secara keseluruhan dalam merawat pasien.

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa kompetensi secara signifikan berhubungan dengan kinerja. Demikian pula halnya dengan beban kerja. Sedangkan komponen motivasi tidak berhubungan dengan kinerja perawat. Kompetensi dengan kinerja perawat memiliki hubungan yang signifikan dimana berarti menunjukkan bahwa kompetensi baik berpotensi memberikan kinerja yang baik, dibandingkan dengan kompetensi kurang. Hal ini didukung bahwa pengetahuan intelektual dalam

melaksanakan asuhan keperawatan memiliki integritas yang baik. Kompetensi adalah cerminan dari pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam suatu profesi (Kurniadi, 2013).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ardiana (2010) yang menyatakan bahwa kompetensi (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan) berpengaruh terhadap kinerja UKM di Surabaya.

Hubungan beban kerja dengan kinerja tenaga kesehatan dipengaruhi oleh beberapa fakto, diantaranya kondisi pasien, jam perawatan, dokumentasi askep, serta banyaknya tugas tambahan sehingga dapat mempengaruhi kinerja perawat tersebut (Siwantara, 2009). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Numaningsih (2012) bahwa ada hubungan yang bermakna antara beban kerja terhadap kinerja perawat pelaksana dalam pemberian pelayanan kesehatan di ruang rawat inap RS Islam Faisal Makassar.

Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap BRSU Tabanan, dimana hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu respon emosional dari individu dan keinginan memegang peranan dalam sebuah pekerjaan, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi perawat sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Beberapa kondisi tersebut yang menjadikan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana. Hal penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Jimat (2013) dimana didapatkan hasil bahwa motivasi, kompetensi serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Bangli.

### **PENUTUP**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap BRSU Tabanan sebagian besar baik dan memiliki beban kerja dalam kategori berat sebagian besar. Kinerja perawat pelaksana berhubungan dengan kompetensi dan beban kerja, tetapi tidak berhubungan dengan motivasi. Bagi manajemen rumah sakit disarankan agar menjaga dan secara kontinyu meningkatkan kompetensi dan keterampilan staf perawat pelaksana sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat di ruangan. Selain itu perawat agar senantiasa meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dalam pemahaman tentang asuhan

keperawatan dalam peningkatan profesionalisme.

Kurniadi A. 2013. Manajemen Keperawatan Dan Prospektifnya. Teori, Konsep dan Aplikasi. Jakarta. Badan Penerbit FKUI.

### REFERENSI

Ardiana, 2010. "Kompetensi UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya" (*Tesis*). Unair. Surabaya.

Mangkunegara. 2007. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. PT. Refikaditama, Bandung.

Darma. S, 2012. "Hubungan Tingkat Pengetahuan Perawat Tentang Model Praktek Keperawatan Profesional (MPKP) Dengan Kinerja Perawat Dalam Penerapan MPKP Di RSJ Propinsi Bali. STIKES Bina Husada Bali" (Skripsi). Denpasar.

Notoatmodjo. 2003. Pendidikan dan Perilaku Kesehatan, Edisi Revisi. Rineka Cipta: Jakarta.

Depkes. RI, 2004. Rancangan pedoman pengembangan sistem jenjang karir profesional perawat. Jakarta : Direktorat Keperawatan dan keteknisian Medik Dirjen Yan Med Depkes RI.

Nurnaningsih. 2012. "Hubungan Beban Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pemberian Pelayanan Kesehatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar" (*Tesis*). Makasar.

Hasanbasri. 2007. Asuhan Keperawatan Bermutu di Rumah Sakit, Pusat Data dan Informasi PERSI.

Siwantara. 2009. "Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja serta Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Dosen Politeksik Negeri Bali" (*Tesis*). Denpasar.

Ilyas Y. 2002. Perencanaan SDM Rumah Sakit: Teori, Metode dan Formula. (cetakan pertama). Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat-Universitas Indonesia, Jakarta.

Wahyuni, S. 2007. "Analisis Kompetensi Kepala Ruang Dalam Pelaksanaan Standar Manajemen Pelayanan Keperawatan Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perawat Dalam Mengimplementasikan Model Praktik Keperawatan Profesional Di Instalasi Rawat Inap BRSUD Banjarnegara" (*Tesis*).

Jimat. 2013. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit Umum Bangli" (*Tesis*). Denpasar. Universitas Mahasaraswati.

Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Keliat, A. 2009. Model Praktik Keperawatan Profesional Jiwa. Jakarta : EGC

### BIODATA PENULIS

IGAA Sherlyna Prihandhani merupakan dosen Manajemen Keperawatan STIKES Bina Usaha Bali, Riwayat Pendidikan S1 Keperawatan Ners di Universitas Brawijaya Malang, S2 di Universitas Udayana Bali

Ni Komang Matalia Gandari merupakan dosen Komunitas STIKES Bina Usaha Bali, Riwayat S1 di STIKES Karya Husada Semarang dan S2 di Universitas 17 Agustus Semarang.