



FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERAWAT DALAM PENDOKUMENTASIAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT TIPE A KOTA PEKANBARU

Fitra Mayenti¹, Destria Efliani², Dilgu Meri³

^{1,2,3}Program Studi Keperawatan, Fakultas Kesehatan, Institut Kesehatan dan Teknologi Al Insyirah
fitramayenti19@gmail.com

Abstrak

Pendokumentasian asuhan keperawatan merupakan bagian penting dalam pelayanan kesehatan karena berfungsi sebagai alat komunikasi, bukti legal, penjamin mutu, serta dasar evaluasi kinerja perawat. Namun, di berbagai rumah sakit masih ditemukan ketidakcukupan dan ketidaklengkapan dokumentasi yang berdampak pada kualitas pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor individu, psikologis, dan organisasi yang berhubungan dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Rumah Sakit Tipe A Kota Pekanbaru. Penelitian menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan deskriptif analitik, dilakukan pada September 2024 hingga Agustus 2025. Sampel sebanyak 125 perawat dipilih melalui teknik proportional simple random sampling. Pengolahan data meliputi editing, coding, processing, dan cleaning, kemudian dianalisis secara univariat, bivariat, dan multivariat. Hasil penelitian menunjukkan adanya variasi karakteristik perawat terkait usia, pendidikan, lama kerja, motivasi, stres kerja, supervisi, imbalan, dan struktur organisasi, yang berpotensi memengaruhi kualitas pendokumentasian. Mayoritas perawat belum melakukan pendokumentasian secara optimal karena beban kerja tinggi, keterbatasan waktu, serta kurangnya apresiasi. Temuan ini diharapkan menjadi dasar perbaikan sistem manajemen keperawatan guna meningkatkan kualitas dokumentasi dan pelayanan kesehatan.

Kata Kunci: *Faktor Individu, Faktor Psikologis, Faktor Organisasi, Pendokumentasian Asuhan Keperawatan*

Abstract

Nursing care documentation is an essential component of health services as it functions as a means of communication, legal evidence, quality assurance, and a basis for evaluating nurse performance. However, many hospitals still encounter inaccuracies and incomplete documentation, which negatively affect the quality of care. This study aims to analyze individual, psychological, and organizational factors associated with nurses' performance in documenting nursing care at a Type A Hospital in Pekanbaru. This quantitative research used a descriptive analytic design and was conducted from September 2024 to August 2025. A total of 125 nurses were selected using proportional simple random sampling. Data processing included editing, coding, processing, and cleaning, followed by univariate, bivariate, and multivariate analyses. The results show variations in nurse characteristics related to age, education, years of service, motivation, work stress, supervision, rewards, and organizational structure, all of which potentially influence the quality of documentation. Most nurses had not yet performed documentation optimally due to high workloads, limited time, and insufficient appreciation. The findings are expected to serve as a foundation for improving nursing management systems to enhance documentation quality and overall healthcare services.

Keywords: *Individual Factors, Psychological Factors, Organizational Factors, Nursing Care Documentation*

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2026

* Corresponding author : Fitra Mayenti

Address : Jalan Parit Indah No. 38

Email : fitramayenti19@gmail.com

Phone : 0852-6398-0979

PENDAHULUAN

Keperawatan merupakan suatu bentuk layanan kesehatan profesional yang merupakan bagian integral dari layanan kesehatan berbasis ilmu dan kiat perawat, yang berbentuk layanan bio-psiko-sosio-spiritual (Lokakarya Keperawatan Nasional, dalam Kuntoro, 2010). Perawat merupakan tenaga dominan dan terpenting di Rumah sakit serta pemberi pelayanan asuhan keperawatan selama 24 jam pada pasien, oleh karena itu perawat harus memiliki kinerja baik dalam layanan asuhan keperawatan di rumah sakit (Kadrianti, 2014).

Kinerja perawat merupakan kemampuan perawat dalam melaksanakan pendokumentasi asuhan keperawatan sesuai dengan standar di rumah sakit. Menurut Gibson et all (2017) tiga variabel utama yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu : (1) variabel individu, (2) variabel organisasi dan (3) variabel psikologis.

Asuhan keperawatan sangat penting bagi perawat dalam pemberian pelayanan yang baik dan efektif, mengkomunikasikan tentang perawatan pasien, seberapa baik kualitas informasi yang diberikan serta dokumentasi yang disediakan untuk dimanfaatkan oleh tenaga kesehatan profesional lainnya (Häyrinen, 2010). Menurut Alkouri (2016) dokumentasi keperawatan sangat penting dalam pelayanan perawatan dan mencerminkan tingkat kesadaran perawat dalam peran mereka dalam menyediakan layanan keperawatan untuk menentukan kualitas pelayanan yang baik.

Pendokumentasi asuhan keperawatan berisi data keadaan pasien yang dilihat tidak saja dari tingkat kesakitan akan tetapi juga dilihat dari jenis, kualitas dan kuantitas dari layanan yang telah diberikan perawat dalam memenuhi kebutuhan pasien (Ali, 2010). Pendokumentasi asuhan keperawatan selain sebagai alat komunikasi antar profesi, juga berguna bagi rumah sakit dalam meningkatkan standar akreditasi, indikator pelayanan mutu, bukti tanggung jawab, dan tanggung gugat perawat, sumber data dan sebagai sarana penelitian (Teytelman, 2002; Jefferies, Johnson, Nicholls & Lad, 2012). Pendokumentasi asuhan keperawatan meliputi pengkajian, perumusan diagnosa keperawatan, intervensi keperawatan, implemtasi dan evaluasi.

Penelitian terkait faktor yang berhubungan dengan pendokumentasi asuhan keperawatan, yakni penelitian Fitra Mayenti, dkk (2020) didapatkan ada hubungan pendidikan dan lama kerja dengan pendokumentasi asuhan keperawatan, dan penelitian Fitra Mayenti dan Yuli Permatasari (2023) melaporkan ada hubungan stress kerja dengan pendokumentasi asuhan keperawatan. Penelitian Drova Grano, dkk (2021) melaporkan ada hubungan tingkat

pendidikan dan supervisi kepala ruangan dengan pendokumentasi asuhan keperawatan.

Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Tampan merupakan salah satu rumah sakit jiwa yang ada di Provinsi Riau. Sejak tahun 2002 RS Jiwa Tampan ditetapkan sebagai RS Jiwa Tampan Tipe A dibawah Pemerintah Provinsi Riau yang berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 889/MENKES/SK/VI/2003 Tanggal 17 Juni 2003 Tentang Peningkatan Kelas RS Jiwa dari Kelas B menjadi Kelas A. Rumah Sakit Jiwa Tampan merupakan salah satu rumah sakit jiwa yang ada di Provinsi Riau. Rumah sakit ini memiliki 9 ruang rawat inap (UPIP, Rokan, Siak, Mandau 1, Mandau 2, Indragiri, Kuantan, Napza dan Sebayang) dengan jumlah perawat 122 orang dengan kapasitas 287 tempat tidur. Berdasarkan Studi pendahuluan yang dilakukan di ruangan sebayang Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau pada 04 September 2024 ditemukan dari 10 perawat ada 8 perawat tidak lengkap pendokumentasiannya, dari hasil wawancara dengan salah satu kepala ruangan mengatakan bahwa Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau sudah menerapkan dokumentasi pencatatan yang sesuai standar prosedur, namun kelengkapan dokumentasi di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau dirasa masih belum efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan deskriptif analitik. Desain ini digunakan untuk mengidentifikasi faktor individu, psikologis, dan organisasi yang berhubungan dengan kinerja perawat dalam pendokumentasi asuhan keperawatan. Penelitian dilaksanakan dari bulan September 2024 hingga Agustus 2025 di ruang rawat inap Rumah Sakit Tipe A Kota Pekanbaru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap, berjumlah 183 perawat. Sampel penelitian adalah 125 perawat, yang diperoleh menggunakan teknik proportional simple random sampling sehingga setiap ruangan memperoleh jumlah sampel yang proporsional dengan jumlah perawat yang bertugas.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur yang memuat variabel: faktor individu (usia, pendidikan, lama kerja), faktor psikologis (persepsi, sikap, motivasi, kepuasan kerja, stres kerja, kepribadian), faktor organisasi (supervisi, imbalan, struktur organisasi, desain pekerjaan), serta pendokumentasi asuhan keperawatan.

Data dianalisis melalui beberapa tahapan, yaitu: Editing, Coding, Processing, dan Cleaning. Instrumen telah melalui proses validasi isi oleh ahli dan uji reliabilitas pada perawat dengan

karakteristik serupa. Pengumpulan data dilakukan setelah mendapatkan izin penelitian dan persetujuan etik.

Analisis dilakukan secara: Univariat untuk mendeskripsikan karakteristik responden, Bivariat untuk mengetahui hubungan antar variabel menggunakan uji statistik yang sesuai, Multivariat untuk menentukan faktor dominan (determinan) yang berhubungan dengan pendokumentasian asuhan keperawatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Data yang terkumpul kemudian dianalisis untuk menggambarkan karakteristik responden serta hubungan antara faktor individu, psikologis, dan organisasi dengan pendokumentasian asuhan keperawatan. Hasil analisis disajikan secara sistematis dalam bentuk tabel dan uraian sehingga dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai temuan penelitian ini. Berikut hasil penelitian yang didapat:

1. Usia Responden

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Usia Responden di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Tahun 2025

No	Usia	f	%
1	Dewasa Awal	70	56
2	Dewasa Akhir	55	44
	Total	125	100

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa dari 125 responden mayoritas 56% berusia Dewasa Awal.

2. Jenis Kelamin

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Tahun 2025

No	Jenis Kelamin	f	%
1	Laki-Laki	38	30.4
2	Perempuan	87	69.6
	Total	125	100

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa dari 125 responden mayoritas 67 orang (69.6%) berjenis kelamin Perempuan.

3. Pendidikan

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Tahun 2025

No	Pendidikan	f	%
1	Tinggi	75	60
2	Rendah	50	40
	Total	125	100

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa dari 125 responden mayoritas 60% pendidikan responden kategori tinggi.

4. Lama Kerja

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Lama Kerja Responden di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Tahun 2025

No	Lama Kerja	F	%
1	LAma	51	40.8
2	Baru	75	59.2
	Total	125	100

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa dari 125 responden mayoritas 59.2% lama kerja responden kategori lama.

5. Persepsi terhadap Pekerjaan

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Persepsi terhadap Pekerjaan Responden di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Tahun 2025

Persepsi Terhadap Pekerjaan		%
1	Positif	74
2	Negatif	51
	Total	125
		100

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa dari 125 responden mayoritas 59.2% Persepsi terhadap pekerjaan responden kategori positif.

6. Sikap

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Sikap Responden di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Tahun 2025

No	Sikap	f	%
1	Positif	104	83.2
2	Negatif	21	16.8
	Total	125	100

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa dari 125 sponden mayoritas 83.2% sikap responden kategori positif.

7. Motivasi

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Motivasi Responden di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Tahun 2025

No	Motivasi	f	%
1	Tinggi	51	40.8
2	Rendah	74	59.2
	Total	125	100

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa dari 125 sponden mayoritas 59.2% motivasi responden kategori rendah.

8. Kepuasan Kerja

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Kepuasaan Kerja Responden di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Tahun 2025

No	Kepuasaan Kerja	f	%
1	Puas	75	60
2	Tidak Puas	50	40
	Total	125	100

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa dari 125 sponden mayoritas 60% kepuasaan kerja responden kategori puas.

9. Stress Kerja

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Stres Kerja Responden di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Tahun 2025

No	Stres Kerja	f	%
1	Stres	73	58.4
2	Tidak Stres	52	41.6

Total	125	100
-------	-----	-----

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa dari 125 responden mayoritas 58.4% responden stress dalam bekerja.

10. Supervisi

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Supervisi Responden di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Tahun 2025

No	Supervisi	f	%
1	Kurang Baik	50	40
2	Baik	75	60
	Total	125	100

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa dari 125 responden mayoritas 60% supervisi diruangan kategori baik.

11. Imbalan Kerja

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Imbalan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Tahun 2025

No	Imbalan	f	%
1	Tidak Ada	94	75.3
2	Ada	31	24.8
	Total	125	100

Berdasarkan tabel 14 menunjukkan bahwa dari 125 responden mayoritas 75.2% Imbalan Kerja responden kategori tidak ada.

12. Pendokumentasian Asuhan Keperawatan

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Tahun 2025

No	Pendokumentasian Keperawatan	f	%
1	Baik	50	60
2	Tidak Baik	75	40
	Total	125	100

Berdasarkan tabel 15 menunjukkan bahwa dari 125 responden mayoritas 60% berusia Pendokumentasian asuhan keperawatan kategori baik.

Pembahasan

1. Usia Responsen

Hasil penelitian menunjukkan mayoritas 56% berusia Dewasa Awal (usia 18-35 tahun). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ni Kadek Erna dkk Kepatuhan Perawat dalam Melakukan

Dokumentasi Asuhan Keperawatan melaporkan bahwa mayoritas 56,5% usia responden usia >30-50 tahun. Menurut Gary Dessler (2015) usia memengaruhi sikap kerja, produktivitas, dan pengalaman. Pekerja yang lebih tua biasanya memiliki pengalaman lebih, tetapi mungkin kurang fleksibel terhadap perubahan teknologi. Sebaliknya, pekerja muda lebih mudah beradaptasi tetapi kurang pengalaman.

Menurut peneliti usia dewasa awal merupakan usia yang produktif dan lagi semangatnya dalam bekerja, inovatif dan kreatif.

Selain itu saat ini di RSJ banyak penerimaan perawat P3K dan tenaga harian lepas dan juga perawat dewasa akhir lebih banyak ditempatkan diperkantoran dan poli klinik.

2. Jenis Kelamin

Hasil penelitian didapatkan bahwa mayoritas 69.6% berjenis kelamin Perempuan. Sejalan dengan penelitian Hagos Tasew et al (2019) dengan judul Nursing documentation practice and associated factors among nurses in public hospitals, Tigray, Ethiopia didapatkan bahwa mayoritas 65,5% jenis kelamin responden adalah Perempuan.

Menurut Siti Nadia menyoroti kemampuan perempuan dalam memberikan pelayanan empatik, mendengarkan, serta pengetahuan khusus yang krusial di layanan primer.

Dari hasil hasil penelitian dan pendapat para ahli, menurut peneliti mayoritas tenaga perawat di RSJ adalah perempuan, dikarenakan selain peminat keperawatan didominasi oleh Perempuan juga karena peminat bekerja di rumah sakit jiwa adalah perempuan namun tetap adalah laki-laki karena untuk penanganan pasien yang lagi gaduh dibutuhkan perawat laki-laki.

3. Pendidikan

Hasil penelitian didapatkan bahwa mayoritas 60% pendidikan responden kategori tinggi. Sejalan dengan penelitian Getachew NB et al (2023) dengan judul penelitian documentation practice and associated factors among nurses working in public hospitals in Wolaita Zone, Southern Ethiopia melaporkan bahwa mayoritas pendidikan responden Adalah sarjana yakni sebanyak 57%.

Menurut Puspita Sari et al. (2019), semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh perawat, maka semakin baik pula kompetensinya dalam menerapkan praktik keperawatan berbasis bukti. Selain itu, pendidikan yang lebih tinggi juga berkorelasi positif dengan peningkatan motivasi kerja perawat.

Menurut peneliti orang yang berpendidikan tinggi akan berbeda pola fikirnya dengan orang yang berpendidikan rendah. Karena selama menempuh pendidikan selain terjadi peningkatan ilmu pengetahuan juga akan pengalaman baru, pemecahan masalah dengan problem solving serta kemampuan untuk berpikir kritis.

4. Lama Kerja

Hasil penelitian didapatkan mayoritas 59.2% lama kerja responden kategori lama (>5 tahun). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ni Kadek Erna dkk Kepatuhan Perawat dalam Melakukan Dokumentasi Asuhan Keperawatan melaporkan bahwa mayoritas 43,5% lama kerja responden >5-10 tahun.

Mangkunegara (2017) mengungkapkan bahwa masa kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karena karyawan yang telah lama

bekerja cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang budaya organisasi, sistem kerja, dan tanggung jawabnya.

Menurut peneliti perawat yang lama bekerja akan terbiasa dengan suasana kerjanya, karakteristik pasien yang ditemukan dan masalah dan keluhan pasien setiap hari serta mampu menyelesaikan masalah-masalah tersebut dengan baik.

5. Persepsi terhadap Pekerjaan

Hasil penelitian didapatkan mayoritas 59.2% Persepsi terhadap pekerjaan responden kategori positif. Menurut Robbins & Judge (2017) Persepsi terhadap pekerjaan merupakan proses di mana individu mengorganisasi dan menafsirkan kesan sensorik mereka untuk memberikan makna terhadap lingkungan pekerjaan mereka. Menurut Gibson, et all (2012) Faktor yang memengaruhi persepsi antara lain pengalaman kerja, kepribadian, serta norma dan budaya organisasi.

6. Sikap

Hasil penelitian didapatkan mayoritas 83.2% sikap responden kategori positif. Sejalan dengan penelitian Hagos Tasew et all (2019) dengan judul Nursing documentation practice and associated factors among nurses in public hospitals, Tigray, Ethiopia didapatkan bahwa mayoritas 55,7% sikap responden kategori baik. Menurut Potter dan Perry (2021) perawat dengan sikap positif mampu menciptakan suasana yang mendukung proses penyembuhan pasien. Sikap profesional dan positif dari perawat sangat penting untuk membangun kepercayaan pasien, meningkatkan kepuasan, serta memperkuat hubungan kerja tim (Kozier, et all, 2018).

Menurut peneliti sikap seseorang akan menentukan kinerja seseorang. Seseorang mempunyai sikap positif akan bekerja dengan sungguh-sungguh, dengan rasa tanggung jawab dan Ikhlas. Sehingga apapun bentuk pekerjaan akan dikerjakan dengan tuntas.

7. Motivasi

Hasil penelitian didapatkan mayoritas 59.2% motivasi responden kategori rendah. Sejalan dengan penelitian Hagos Tasew et all (2019) dengan judul Nursing documentation practice and associated factors among nurses in public hospitals, Tigray, Ethiopia didapatkan bahwa mayoritas 49.9% motivasi responden rendah responden kategori baik.

Menurut Gibson, et all (2017) lingkungan kerja yang supotif, komunikasi yang baik, serta kepemimpinan yang inspiratif sangat berpengaruh terhadap motivasi positif perawat. Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat para ahli peneliti berpendapat bahwa perawat yang memiliki motivasi tinggi dipengaruhi oleh bagaimana lingkungan kerja memperlakukannya dan juga mempengaruhi, jika pekerjaan yang dilakukan perawat dihargai, diapresiasi maka akan

meningkat pula motivasi kerjanya begitu juga sebaliknya.

8. Kepuasan Kerja

Hasil penelitian didapatkan mayoritas 60% kepuasaan kerja responden kategori puas. Sejalan dengan penelitian Rakhmadayanti, Kurnia (2015) hubungan kepuasan kerja dengan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Sunan Kalijaga Demak, melaporkan bahwa mayoritas kepuasan kerja perawat adalah kategori puas (95,7%). Robbins dan Judge (2017) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya.

Menurut pendapat peneliti tingkat kepuasan kerja perawat terjadi karena telah mendapatkan hasil yang maksimal dan apresiasi dari lingkungan kerja. Lingkungan dan fasilitas yang mendukung akan meningkatkan kepuasaan seseorang dalam bekerja, begitu juga halnya di RSJ fasilitas dan lingkungan cukup memadai sehingga perawat bekerjapun bisa santai dan luwes.

9. Stress Kerja

Hasil penelitian didapatkan mayoritas 58.4% responden stress dalam bekerja. Sejalan dengan penelitian Mayenti, dkk (2023) tentang hubungan stres kerja perawat dengan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap rumah sakit Syafira pekanbaru, melaporkan bahwa mayoritas 76,7% stress responden kategori sedang.

Menurut Gibson, et all (2017) Stres kerja merupakan sebagai suatu keadaan ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang yang berasal dari pekerjaan. Dari hasil penelitian dan pendapat para ahli peneliti bependapat bahwa stres timbul karena beban kerja perawat yang cukup tinggi. Perawat yang tugas pokoknya melakukan asuhan keperawatan diruangan, malah banyak melakukan tugas selain dari fungsinya seperti mengantar pasien, melakukan tindakan invasive yang harusnya dikerjakan oleh tenaga Kesehatan lainnya.

10. Supervisi

Hasil penelitian didapatkan mayoritas 60% supervisi diruangan kategori baik. Sejalan dengan penelitian Siti Aisah hu(2023) tentang hubungan supervisi dengan kelengkapan dokumentasi keperawatan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, melaporkan bahwa mayoritas 95.7% kepuasan kerja perawat adalah kategori puas.

Supervisi merupakan proses pengawasan dan pembinaan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja, pengembangan profesional, serta memastikan pencapaian tujuan organisasi atau individu secara efektif. Dalam konteks pendidikan atau manajemen, supervisi tidak hanya berfungsi sebagai kontrol, tetapi juga sebagai sarana pembinaan yang membantu

supervisi dan supervisee dalam mengidentifikasi masalah, mengembangkan solusi, serta memperbaiki proses kerja secara berkelanjutan. Menurut Glickman, Gordon, dan Ross-Gordon (2014), supervisi adalah proses kolaboratif yang mendukung peningkatan profesional melalui refleksi, pemberian umpan balik, dan pengembangan kompetensi.

11. Imbalan Kerja

Hasil penelitian didapatkan mayoritas 75,2% Imbalan Kerja responden kategori tidak ada. Sejalan dengan penelitian Lia, Maharani (2015) tentang hubungan imbalan dan beban kerja perawat dengan kinerja pendokumentasian asuhan keperawatan dalam sistem jaminan kesehatan nasional di pemberi pelayanan kesehatan (PPK) sekota Pariaman, didapatkan bahwa 57,1% perawat tidak puas dengan imbalan yang diperoleh.

Hasibuan (2017) menyebutkan bahwa imbalan kerja sebagai segala sesuatu yang diterima oleh pekerja dari hasil kerja yang telah dilakukannya, baik berupa upah, gaji, tunjangan maupun insentif lain. Imbalan kerja dapat memotivasi pekerja untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut peneliti imbalan kerja merupakan salah satu bentuk apresiasi bagi perawat dalam meningkatkan kinerja dalam melakukan asuhan keperawatan, perawat yang mendapatkan apresiasi terhadap pekerjaan secara tidak langsung meningkatkan kinerjanya.

12. Pendokumentasian Asuhan Keperawatan

Hasil penelitian didapatkan mayoritas 60% Pendokumentasian asuhan keperawatan kategori tidak baik. Sejalan dengan penelitian Hagos Tasew et all (2019) dengan judul Nursing documentation practice and associated factors among nurses in public hospitals, Tigray, Ethiopia melaporkan bahwa mayoritas 47.8% pendokumentasian praktek keperawatan tidak memadai.

Menurut Potter dan Perry (2021), dokumentasi keperawatan adalah bentuk komunikasi tertulis yang sangat penting untuk kesinambungan perawatan, keselamatan pasien, serta sebagai bukti legal praktik keperawatan. Mereka menyatakan bahwa perawat harus mencatat data dengan akurasi, objektivitas, dan ketepatan waktu agar informasi yang disampaikan tidak menyesatkan dan dapat digunakan oleh tenaga kesehatan lainnya. Menurut pendapat peneliti, tidak baiknya pendokumentasian asuhan keperawatan diruangan rawat inap karena pada umumnya tidak dilakukan ulang asuhan keperawatan dari mulai pengkajian sampai intervensi pada pasien yang baru dipindahkan keruangan. Perawat diruangan hanya melanjutkan pencatatan perkembangan terintegrasi.

SIMPULAN

1. Gambaran faktor individu perawat di Rumah Sakit Tipe A menunjukkan bahwa mayoritas perawat berada pada usia dewasa awal, berjenis kelamin perempuan, berpendidikan tinggi, serta memiliki lama kerja lebih dari lima tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa secara individu perawat memiliki potensi yang baik dalam menjalankan pendokumentasian asuhan keperawatan.

2. Gambaran faktor psikologis perawat memperlihatkan bahwa sebagian besar perawat memiliki persepsi dan sikap yang positif terhadap pekerjaan, serta tingkat kepuasan kerja yang baik. Namun demikian, motivasi kerja ditemukan rendah, dan lebih dari separuh perawat mengalami stres kerja.

3. Gambaran faktor organisasi menunjukkan bahwa meskipun supervisi dan desain pekerjaan dinilai baik, namun struktur organisasi dan imbalan kerja masih belum optimal. Faktor organisasi ini berpotensi mempengaruhi kualitas pendokumentasian yang dilakukan perawat.

4. Gambaran pendokumentasian asuhan keperawatan menunjukkan bahwa sebagian besar perawat masih melakukan pendokumentasian dalam kategori *tidak baik*. Hal ini tampak dari ketidakkonsistenan pengisian, kurangnya pembaruan data, hingga kecenderungan menyalin catatan sebelumnya (copy-paste).

5. Terdapat hubungan antara faktor individu, psikologis, dan organisasi dengan pendokumentasian asuhan keperawatan. Faktor-faktor seperti pendidikan, lama kerja, motivasi, stres kerja, supervisi, serta imbalan kerja jelas memberikan kontribusi terhadap kualitas pendokumentasian.

6. Determinant utama yang memengaruhi pendokumentasian adalah faktor psikologis (motivasi dan stres kerja) serta faktor organisasi (supervisi dan imbalan). Faktor-faktor ini terbukti paling dominan memengaruhi baik atau tidaknya pendokumentasian asuhan keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkouri, O. A., AlKhatib, A. J., & Kawafhah, M. 2016. Importance And Implementation Of Nursing Documentation: Review Study. *European Scientific Journal, ESJ*, 12(3), 101. <https://doi.org/10.19044/esj.2016.v12n3p101>
- Aisyah, S. (2023). *Hubungan Supervisi Dengan Kelengkapan Dokumentasi Keperawatan Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang*.<http://repository.unissula.ac.id/index.php?eprint/30131>
- Bolado, G. N., Ayalew, T. L., Feleke, M. G., & Haile, K. E. (2023). *Documentation practice and associated factors among nurses working in public hospitals in*

- Wolaita Zone , Southern Ethiopia. 1–11.
- Daft, R. L. (2015). *Organization Theory and Design* (12th ed.). Cengage Learning.
- Erna, N. K., Luh, N., Thrisna, P., & Azis, A. (2020). *Kepatuhan Perawat dalam Melakukan Dokumentasi Asuhan Keperawatan*. 3(1), 17–23.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara. Ilyas. 2012. *Perencanaan sumber daya manusia rumah sakit*. Jakarta: Erlangga.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2014). *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach* (9th Edition). Pearson.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara
- Kozier, B., Erb, G., Berman, A., & Snyder, S. (2018). *Fundamentals of Nursing: Concepts, Process, and Practice*. Pearson.
- Mayenti, Fitra, Arif, Yulastri, Priscilla, Vetty (2020), Analisis of Factors Related to the dokumentastion of Nursing care. *STRADA Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 2020, Volumen 9 Nomor 2, 503-514
- Mayenti, F., & Sari, Yuli Permana W, D. S. H. (2022). Hubungan Stres Kerja Perawat Dengan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. *Jurnal Ners*, 7(1), 53–58. <https://doi.org/10.31004/jn.v7i1.9662>
- Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370–396
- PPNI. (2011). *Standar dokumentasi keperawatan*. Jakarta : PPNI
- Potter & Perry. (2017). *Fundamental keperawatan ; edisi 4*. Jakarta: EGC
- Potter, P. A., Perry, A. G., Stockert, P. A., & Hall, A. M. (2021). *Fundamentals of nursing* (11th ed.). Elsevier Health Sciences.
- Rakhmadayanti, Kurnia (2015) *HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN PELAKSANAAN PENDOKUMENTASIAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RSUD SUNAN KALIJAGA DEMAK*. Undergraduate thesis, Fakultas Ilmu Keperawatan UNISSULA
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson. Tulasi, M., Sinaga, M., & Kenjam, Y. (2021). Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara. *Media Kesehatan Masyarakat*, 3(1), 90–98. <https://doi.org/10.35508/mkm.v3i1.2990>
- Rakhmadayanti, Kurnia (2015) hubungan kepuasan kerja dengan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di rsud sunan kalijaga demak. undergraduate thesis, fakultas ilmu keperawatan unissula.