

**HUBUNGAN ETOS KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM
PENDOKUMENTASIAN ASUHAN KEPERAWATAN**

Rofiana Nur Hasanah¹⁾, Ari Pebru Nurlaily²⁾, Saelan³⁾

- ¹⁾ Mahasiswa Program Studi Sarjana Keperawatan Universitas Kusuma Husada Surakarta
^{2), 3)} Dosen Program Studi Sarjana Keperawatan Universitas Kusuma Husada
Surakarta
rofiananurhasanah18@gmail.com

ABSTRAK

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang sangat penting di rumah sakit karena baik buruknya pelayanan rumah sakit dipengaruhi oleh pelayanan keperawatan. Perawat dituntut untuk memberikan pelayanan dengan mutu dan berkualitas yang baik. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat harus mempunyai kinerja yang tinggi dalam memberikan pelayanan kesehatan dan peningkatan mutu pelayanan. Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu pelayanan keperawatan yang diberikan, salah satunya dalam hal pendokumentasian asuhan keperawatan pasien. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah etos kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan etos kerja dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Kabupaten Karanganyar. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif *cross sectional*. Sampel penelitian ini sebanyak 40 responden dengan teknik *total sampling*. Analisa data penelitian ini menggunakan uji *spearman*. Hasil analisa univariat menunjukkan etos kerja baik sebanyak 40 responden (100%) dan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan baik sebanyak 40 responden (100%). Hasil analisa bivariat menunjukkan bahwa nilai *p-value* $0,000 \leq \alpha$ (0,05) bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel, hasil *correlation coefficient* didapatkan nilai 0,706 bahwa kekuatan korelasi yang kuat. Kesimpulan pada penelitian ini ada hubungan etos kerja dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Kabupaten Karanganyar.

Kata Kunci : Etos Kerja, Kinerja Perawat, Pendokumentasian Asuhan Keperawatan

UNDERGRADUATE DEGREE IN NURSING STUDY PROGRAM
FACULTY OF HEALTH SCIENCE
KUSUMA HUSADA UNIVERSITY OF SURAKARTA
2022

**RELATIONSHIP BETWEEN WORK ETHOS AND NURSE
PERFORMANCE IN NURSING CARE DOCUMENTATION**

Rofiana Nur Hasanah¹⁾, Ari Pebru Nurlaily²⁾, Saelan³⁾

¹⁾Student of Undergraduate Degree in Nursing Study Program of Kusuma Husada
University of Surakarta

^{2),3)} Lecturer of Undergraduate Degree in Nursing Study Program of Kusuma Husada
University of Surakarta

rofiananurhasanah18@gmail.com

ABSTRACT

Nurses are very important health workers in hospitals because the quality of hospital services depends on nursing services. Nurses are required to provide good quality services. The main key to improve the quality of health services is that nurses must have high performance in providing health services and improving service quality. The performance of a nurse can be seen from the quality of nursing services provided, one of which is in terms of nursing care documentation. Performance is affected by several factors, one of which is work ethic. The purpose of this study is to determine the relationship between work ethic and nurse performance in nursing care documentation in the Regional Public Hospital of Karanganyar District. This was quantitative cross sectional research. The sample of this research was 40 respondents collected using total sampling technique. Research data were analyzed using the Spearman test. The results of the univariate analysis showed that 40 respondents (100%) had good work ethic and 40 respondents (100%) had good performance in nursing care documentation. The results of the bivariate analysis showed that the p-value was $0.000 \leq (0.05)$ meaning that the two variables had relationship. Result of correlation coefficient was 0.706 meaning that the two variables were strongly correlated. It can be concluded that there is a relationship between work ethic and the performance of nurses in nursing care documentation in the Regional Public Hospital of Karanganyar District.

Keywords: Work Ethic, Nurse Performance, Nursing Care Documentation

PENDAHULUAN

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang penting di rumah sakit dan sangat dibutuhkan untuk mencapai pelayanan rumah sakit yang optimal (Pangalila et al., 2017). Perawat sangat penting karena baik buruknya pelayanan rumah sakit dipengaruhi oleh pelayanan keperawatan (Nurhayati & Subekti, 2015). Perawat dituntut untuk memberikan pelayanan dengan mutu dan berkualitas yang baik (Indrawan, 2021).

Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat harus mempunyai kinerja yang tinggi dalam memberikan pelayanan kesehatan dan peningkatan mutu pelayanan (Nurul et al., 2013 dalam Mariati & Raming, 2019). Menurut Maria Pasaribu (2019) jika kinerja perawat menurun maka pelayanan kesehatan yang diberikan pada pasien tidak sepenuhnya berjalan dengan baik sehingga memicu ketidakpuasan atas pelayanan yang diberikan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara & Prabu, 2017). Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu pelayanan keperawatan yang diberikan, salah satunya dalam hal pendokumentasian asuhan keperawatan pasien (Yanti & Warsito 2013).

Dokumentasi asuhan keperawatan ialah dokumen yang berisi terkait keadaan pasien, mulai dari aspek bio-psiko-sosial-spiritual dan seluruh kegiatan atau tindakan yang diberikan oleh perawat kepada pasien mulai dari pasien datang ke rumah sakit sampai pasien pulang (Juniarti et al., 2020). Pada dasarnya yang dijadikan acuan dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan adalah dengan menggunakan standar asuhan keperawatan (SAK) (Hera et al., 2016). Menurut Depkes RI (2010)

standari minimal pelayanan di rumah sakit ditentukan dari nilai kinerja dokumentasi. Kategori kinerja dokumentasi baik jika mendapatkan nilai $\geq 85\%$ dan kategori dokumentasi tidak baik jika mendapatkan nilai $\leq 85\%$ (Maurissa et al., 2020).

Menurut Maria Pasaribu (2019) Kinerja perawat yang maksimal tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus didorong dengan etos kerja yang baik. kinerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah etos kerja (Wahyuddin, 2016). Etos kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menggambarkan karakter pribadi yang dapat memberikan pengaruh yang positif atau negative baik dirinya maupun pihak lainya (Darodjat, 2015). Menurut Sule et al., (2018) Etos kerja memiliki fungsi yang sangat penting, baik untuk individu pegawai maupun organisasi tempatnya bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Maria Pasaribu (2019) didapatkan hasil bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Pringadi Kota Medan dengan nilai probabilitas signifikan $0,002 \leq 0,05$. Hal ini sejalan dengan penelitian Indrawan (2021) pada 102 perawat di RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja perawat ditunjukkan dari nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,712. Menurut Butarbutar et al. (2021) hasil ditunjukkan nilai $r = 0,548$ dan nilai koefisien determinasi $R = 0,301$ bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 8 Februari 2022 bahwa jumlah perawat di RSUD Kabupaten Karanganyar sebanyak 296 orang dan hasil wawancara terhadap 4 perawat

mengenai 8 aspek etos kerja didapatkan informasi bahwa perawat terkadang kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan dalam aspek kerja adalah aktualisasi, terkadang perawat kurang kreatifitas dalam melakukan pekerjaan dalam aspek kerja adalah seni. Sedangkan menurut hasil wawancara kepala ruang mawar 1 dan mawar 2 bahwa kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan sudah memenuhi kelengkapan 5 proses asuhan keperawatan dan terkadang pada proses pengkajian tidak semua pasien terkaji ada yang terlewatkan karena tenaga kesehatan terbatas kemudian pasien terlalu banyak. kemudian hasil wawancara terhadap perawat didapatkan bahwa terdapat kendala dalam pendokumentasian asuhan keperawatan yaitu terkadang perawat juga merasa sulit berkonsentrasi dan merasa jenuh dalam melakukan asuhan keperawatan karena banyaknya format asuhan keperawatan yang harus di isi. Dan menurut ketua tim penelaah penelitian di RSUD Kabupaten Karanganyar bahwa belum pernah dilakukan penilaian kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

Berdasarkan latar belakang diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini apakah terdapat hubungan etos kerja dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan etos kerja dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Kabupaten Karanganyar pada bulan Juni 2022. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan studi korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian ini adalah sebanyak 40 responden tenaga kesehatan di RSUD Kabupaten Karanganyar dari ruang Mawar 1

sebanyak 20 perawat dan Mawar 2 sebanyak 20 perawat. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* dengan jumlah 40 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan lembar kuesioner etos kerja yang diadopsi dari (Setianingsari, 2019) yang terdiri 12 item pernyataan dan kuesioner kinerja dalam pendokumentasian asuhan keperawatan yang diadopsi dari (Fardiana, 2018) yang terdiri 30 item pernyataan. Teknik pengolahan data dan analisa dilakukan dengan aplikasi SPSS Korelasi kedua variabel diuji menggunakan *Rank Spearman*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi responden berdasarkan usia (n=40)

Karakteristik	Min	Max	Mean
Usia	24	54	34,63

Penelitian ini menunjukkan bahwa responden rata-rata berusia 34,63 tahun. Hasil penelitian ini sejalan dengan Budiyanto (2019) bahwa usia perawat rata-rata 34,45 tahun. Hasil penelitian yang dilakukan Akbar (2018) bahwa usia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Menurut Kumbawadewi (2016), usia produktif seorang pekerja berada dalam rentang 15 sampai 65 tahun sehingga dapat dilihat responden dalam penelitian ini tergolong usia produktif. Menurut teori Erickson fase dewasa dibagi menjadi tiga yaitu dewasa awal (20-40 tahun), dewasa tengah (41-65 tahun) dan dewasa akhir (>65 tahun). Perawat dengan usia dewasa biasanya mampu untuk lebih bertanggung jawab dan lebih fokus untuk melakukan pekerjaannya sehingga didapatkan hasil yang lebih optimal (Andini et al. 2018).

Peneliti berpendapat bahwa karakteristik seorang perawat berdasarkan umur memiliki pengaruh terhadap kinerja dalam praktik keperawatan karena semakin tua umur perawat maka dalam menerima sebuah

pekerjaan akan semakin bertanggung jawab dan berpengalaman.

Tabel 2. Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin (n=40)

Jenis kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Laki-laki	13	32,5
Perempuan	27	67,5
Total	40	100

Penelitian ini menunjukkan jenis kelamin responden terbanyak perempuan sebanyak 27 responden (67,5%). Hasil penelitian ini sejalan dengan Safrizal et al (2018) bahwa sebagian besar perawat berjenis kelamin perempuan dengan hasil mendekati penelitian sebanyak (71,4%). Fenomena ini sesuai dengan kondisi perawat yang ada di Indonesia saat ini menurut data yang tercatat dalam sistem organisasi perawat (PPNI) pada tahun 2017 perawat di Indonesia mayoritas adalah perempuan 71% (Kemenkes RI, 2017).

Peneliti berpendapat bahwa profesi perawat sampai hari ini masih diminati oleh perempuan dan dirumah sakit perawat lebih didominasi oleh jenis kelamin perempuan. Hal tersebut tidak berarti bahwa hanya perawat perempuan yang mampu berkiprah dan menghasilkan kinerja yang baik dibidang keperawatan. Di Indonesia lahir tokoh guru besar laki-laki di bidang keperawatan, yaitu Prof. DR. Nursalam., MNurs (Hons) (Setianingsari, 2019). Kenyataan ini membuka wacana kita bahwa tidak ada ketimpangan gender dibidang keperawatan. Profesi perawat selalu menggunakan pendekatan proses keperawatan dan tidak membedakan jenis kelamin dalam pelayanan keperawatan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soeprodjo et al. (2017) bahwa, tidak terdapat antara jenis kelamin dengan kinerja perawat, karena kinerja bukan karakteristik individu, melainkan perwujudan dari bakat dan kemampuan seseorang.

Tabel 3. Distribusi responden berdasarkan lama kerja (n=40)

Karakteristik	Min	Max	Mean
Lama kerja (tahun)	1	32	8,98

Penelitian ini menunjukkan bahwa responden memiliki rata-rata lama kerja 8,98 tahun. Hasil penelitian ini sejalan dengan Wuryaningsih et al. (2020) bahwa sebagian besar perawat memiliki lama kerja 5-10 tahun. Hasil penelitian yang dilakukan Dirayati Annisa (2021) bahwa Kinerja perawat akan dipengaruhi oleh pengalaman kerja perawat, semakin banyak pengalaman kerja perawat maka akan semakin bagus kinerja perawat tersebut Hal ini sejalan dengan penelitian Efendi Fery (2014) menyatakan bahwa ada hubungan antara lama kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mangondow.

Pengalaman kerja yang didapat oleh pegawai sesuai dengan lama kerja, pengetahuan dan kemampuan mereka. Pengalaman kerja dapat meningkatkan motivasi pegawai dan juga dapat meningkatkan hasil kerja pegawai Menne (2017). Menurut Nursalam (2009) bahwa semakin lama perawat bekerja maka akan semakin banyak pengalaman perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang sesuai dengan standar atau prosedur tetap yang berlaku.

Peneliti berpendapat bahwa lama kerja perawat akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan, disebabkan perawat tersebut sudah terbiasa dengan rutinitas yang mereka ulangi setiap hari. Sehingga, setiap perawat bisa mempertimbangkan efektifitas mereka dalam bekerja, yang nantinya akan meningkatkan kinerja perawat tersebut.

Tabel 4. Distribusi frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikan (n=40)

Tingkat pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
D3 Keperawatan	29	72,5
S1 Keperawatan	3	7,5
Profesi Ners	8	20
Total	40	100

Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak D3 Keperawatan sebanyak 29 responden (72,5%). Hasil penelitian ini sejalan dengan Budiyanto (2019) bahwa sebagian besar perawat berpendidikan D3 Keperawatan dengan hasil mendekati penelitian sebanyak (75,3%). Hal ini juga sesuai dengan kondisi perawat yang ada di Indonesia saat ini yang masih di dominasi oleh perawat non-ners yang merupakan perawat lulusan Diploma III Keperawatan atau lulusan S1 Keperawatan tanpa pendidikan profesi 77,56% (Kemenkes RI, 2017). Hasil penelitian yang dilakukan Hadinata et al. (2019) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang antara tingkat pendidikan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cidebes Kabupaten Majalengka. Hal ini sejalan dengan penelitian Triastuti et al. (2016) bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat.

Menurut Septia (2017), perawat dengan pendidikan yang cukup baik akan melakukan praktik keperawatan yang efektif dan efisien yang selanjutnya akan menghasilkan pelayanan kesehatan yang bermutu tinggi. Hal ini sejalan dengan Fardiana (2018) bahwa pembelajaran teori dan praktik yang diperoleh saat menempuh pendidikan akan menjadi bekal utama perawat dalam menjalankan profesinya dimasa depan.

Peneliti berpendapat bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Pendidikan baik yang dimiliki seorang perawat maka semakin baik pula dalam melakukan praktik keperawatan dan tanggung jawab

seorang perawat terhadap tugas profesinya sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Tabel 3. Distribusi frekuensi responden berdasarkan status kepegawaian (n=40)

Status kepegawaian	Frekuensi (f)	Persentase (%)
PNS	19	47,5
BLUD	21	52,5
Total	40	100

Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berstatus kepegawaian BLUD sebanyak 21 responden (52,5%). Hasil penelitian ini sejalan dengan Prayogo (2020) bahwa sebagian besar perawat berstatus kepegawaian BULD dengan hasil mendekati penelitian sebanyak (59,1%). Hasil penelitian yang dilakukan Amri (2021) menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara status kepegawaian dengan kinerja perawat pelaksana di RSAU Dr. Esnawan Antariksa. Hal ini sejalan dengan penelitian Prayogo (2020) bahwa, tidak terdapat hubungan status kepegawaian dengan kinerja perawat pelaksana diruang rawat inap RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan.

Status adalah kedudukan yang menunjukkan hak dan kewajiban seseorang (Maidin, 2017). Pegawai atau karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (Hasibuan, 2017). Menurut Manalu (2021) Status Kepegawaian dapat diartikan posisi dan kedudukan seorang karyawan dalam suatu perusahaan.

Peneliti berpendapat bahwa status kepegawaian tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat karena Status kepegawian hanya posisi dan kedudukan seorang pegawai dalam suatu perusahaan. Sehingga bukan indikator untuk mengukur kinerja perawat.

Tabel 6. Etos kerja pada perawat di RSUD Kabupaten Karanganyar (n=40)

Etos kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Baik	40	100
Cukup	0	0
Kurang	0	0
Total	40	100

Penelitian ini menunjukkan bahwa semua responden memiliki etos kerja baik sebanyak 40 responden (100%). Hasil penelitian ini sejalan dengan Setianingsari (2019) bahwa etos kerja perawat di rumah sakit RSUD Dr Moerwardi Surakarta mayoritas baik dengan hasil mendekati penelitian sebanyak (97,1%). Hal ini dikarenakan responden masing-masing mempunyai pandangan, sikap dan perilaku positif terhadap pekerjaannya. Etos kerja perawat merupakan dorongan dari dalam yang mendasari pandangan, sikap dan perilaku perawat terhadap kerja. Hal ini sejalan dengan Sinamo (2011), yang menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Hal ini juga sesuai dengan Darodjat (2015) bahwa etos kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menggambarkan karakter pribadi yang dapat memberikan pengaruh positif maupun negatif untuk dirinya maupun pihak lainnya. Etos kerja memiliki fungsi yang sangat penting, baik untuk individu pegawai maupun organisasi tempatnya bekerja

Peneliti berpendapat bahwa etos kerja perawat bersifat sangat personal yang mencerminkan pandangan, sikap dan perilaku positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika seseorang memunculkan perilaku kerja yang negatif akan berdampak pada kinerja seseorang (Wahyuningsih, 2016).

Table 7. Kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Kabupaten Karanganyar (n=40)

Kinerja perawat	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Baik	40	100
Sedang	0	0
Kurang	0	0
Total	40	100

Penelitian ini menunjukkan bahwa semua responden memiliki kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan baik dengan jumlah sebanyak 40 responden (100%). Hasil penelitian ini sejalan dengan Heriansyah et al. (2018) bahwa, kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di IRNA RSUD Ratu Zalecha Martapura mempunyai kinerja baik dalam pendokumentasian asuhan keperawatan dengan hasil mendekati penelitian sebanyak (87,7%). Hal ini disebabkan masing-masing responden mampu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam pelayanan keperawatan salah satunya dalam hal pendokumentasian asuhan keperawatan pasien. Hal ini sejalan dengan Mangkunegara & Prabu (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perawat dapat dilihat dari mutu pelayanan keperawatan yang diberikan, salah satunya dalam hal pendokumentasian asuhan keperawatan pasien (Yanti & Warsito, 2013). Dokumentasi asuhan keperawatan merupakan dokumen yang berisi terkait keadaan pasien, mulai dari aspek bio-psiko-sosio-spiritual dan seluruh kegiatan atau tindakan yang diberikan perawat kepada pasien mulai dari pasien masuk rumah sakit sampai pulang (Juniarti et al., 2020).

Kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Kabupaten Karanganyar

memiliki kinerja yang baik dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Hal tersebut didukung karena di RSUD Kabupaten Karanganyar sudah terdapat Standar Operasional Prosedur (SOP) di Rumah Sakit Dalam pendokumentasian asuhan keperawatan dan dilakukan seminar asuhan keprawatan. Dan juga didukung penilaian kinerja perawat di RSUD Kabupaten Karanganyar.

Tabel 4. Hubungan etos kerja dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Kabupaten Karanganyar

Variabel	P Value	R
Etos kerja kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan	0,000	0,706

Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji *Spearman* menunjukkan bahwa nilai *p-value* $0,000 \leq \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara etos kerja dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Kabupaten Karanganyar. Hasil *correlation coefficient* didapatkan nilai 0,706 yang menandakan kekuatan korelasi yang kuat antara etos kerja dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Kabupaten Karanganyar.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Indrawan (2021) bahwa, terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja perawat RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hasil penelitian yang dilakukan Wandini (2016) bahwa, ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan diruang rawat inap RSUD Sukadana Lampung Timur dengan *p-*

value 0,003. Hasil penelitian Dewi & Zestin (2014) bahwa, ada hubungan kepemimpinan dengan kinerja perawat pelaksana dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD H. Hanafie Muara Bungo dengan *p-value* 0,001.

Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara & Prabu, 2017). Kinerja perawat dapat dilihat dari mutu pelayanan keperawatan yang diberikan, salah satunya dalam hal pendokumentasian asuhan keperawatan pasien (Yanti & Warsito, 2013). Menurut Wahyuddin (2016) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah etos kerja. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salsabila & Anitra (2021) bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga didukung dengan penelitian yang dilakukan Osibanjo et al. (2015) bahwa etos kerja yang kuat akan menghasilkan kinerja yang sangat baik.

Menurut Sinamo (2011), yang menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Hal ini juga sesuai dengan Darodjat (2015) bahwa etos kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menggambarkan karakter pribadi yang dapat memberikan pengaruh positif maupun negatif untuk dirinya maupun pihak lainnya.

Setelah melihat hasil dan teori yang mendasari penelitian, peneliti berpendapat bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh etos kerja. Semakin baik etos kerja yang dimiliki perawat, kinerja perawat yang dihasilkan juga semakin baik. begitu juga sebaliknya, semakin kurang etos kerja yang dimiliki perawat, kinerja perawat yang dihasilkan juga semakin kurang.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan usia rata-rata 34,63 tahun, jenis kelamin paling banyak adalah perempuan sebanyak 27 responden (67,5%), lama kerja rata-rata 8,98 tahun, tingkat pendidikan paling banyak adalah D3 Keperawatan sebanyak 29 responden (72,5), status kepegawaian paling banyak adalah BLUD sebanyak 21 responden (52,5).
 2. Hasil penelitian etos kerja perawat di RSUD Kabupaten Karanganyar memiliki etos kerja baik dengan jumlah sebanyak 40 responden (100%).
 3. Hasil penelitian kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Kabupaten Karanganyar memiliki kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan baik dengan jumlah sebanyak 40 responden (100%).
 4. Hasil analisis uji Spearman menunjukkan bahwa nilai $p\text{-value}$ $0,000 \leq \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara etos kerja dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Kabupaten Karanganyar. Hasil *correlation coefficient* didapatkan nilai 0,706 yang menandakan kekuatan korelasi yang kuat antara etos kerja dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Kabupaten Karanganyar.
- kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja perawat yang terus semakin baik.
2. Rumah Sakit
Kepada RSUD Kabupaten Karanganyar etos kerja terus tetap ditingkatkan agar terus menghasilkan kinerja perawat yang semakin baik. hal ini bisa dilakukan dengan memberikan kesempatan dan melakukan pelatihan, work shop, kegiatan excellent service secara berkala dan pihak manajemen harus memberikan *reward* kepada para perawat yang memiliki kinerja yang terbaik. Dan juga diharapkan terus pertahankan melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan sesuai (SOP) Standar Operasional Prosedur, seminar asuhan keperawatan, dan penilaian kinerja perawat setiap tahunnya bagi perawat.
 3. Institusi Pendidikan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi di dalam perpustakaan Universitas Kusuma Husada Surakarta serta pengembangan informasi bagi institusi keperawatan mengenai etos kerja dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.
 4. Peneliti Lain
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi untuk peneliti lain untuk dapat dianalisis dengan variabel lain seperti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat.
 5. Peneliti
Hasil penelitian ini dapat menjadi wawasan dan pengalaman berharga bagi peneliti mengenai etos kerja dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

SARAN

1. Perawat
Hasil penelitian ini diharapkan pengetahuan perawat terus meningkat agar mampu memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas. Etos

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. T. (2018). *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Perawat di RSUD Karanganyar*. 21.
- Amri, K. (2021). Hubungan Status Kepegawaian Perawat Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Rawat Inap Rsau Dr . Esnawan Antariksa. *Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan Penerbangan*, 1(1), 17–23. <https://ejournal.akper-rspau.ac.id>
- Andini et al. (2018). *Persepsi Perawat Perkesmas tentang Peran Perawat sebagai Edukator*. 5, 268–277.
- Budiyanto, R. umboh. (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim Tomohon. *Kesmas*, 8(3), 1–18. <https://ejournal.unsrat.ac.id>
- Butarbutar, M., Efendi, Simatupang, S., & Sianturi, M. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(May), 116–124. <http://www.maker.ac.id/index.php/maker>
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep_Konsep Dasar Manajemen Personalia-Masa*. PT. Rafika Aaditama.
- Dewi, M., & Zestin, R. (2014). Hubungan Kepemimpinan dan Supervisi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di RSUD H. Hanafie Muara Bungo. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 213–21, 13–21. <https://jurnal.unimus.ac.id>
- Dirayati Annisa, D. (2021). *Pengaruh Kedisiplinan dan Karakteristik Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Teladan*. 1996, 6.
- Efendi Fery. (2014). Hubungan Karakteristik Individu Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow. *Salemba Medika*, 24–33. <https://ejournal.unsrat.ac.id>
- Fardiana, A. (2018). *Hubungan Quality Of Nursing Work Life Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Ambani Rato Ebu Kabupaten Bangkalan Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ners Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga Surabaya*. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/>
- Hadinata, D., Wahyuni, S., & Putri, D. I. N. (2019). Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka. *Jurnal JKeperawatan Dan Kesehatan MEDISNA AKPER YPIB Majlaengka*, V, 1–12. <https://ejournal.akperypib.ac.id>
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manajemen, Bumi Aksara.
- Hera, Rasyidin, & Hasmin. (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda , Beban Kerja Dan Perawat Wanita. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 119–135. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2989>
- Heriansyah, Pertiwiwati, E., & Rizany, I. (2018). Tanggung Jawab Pelaksana Metode Tim Dengan Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Irna Rsud Ratu Zalecha Martapura. *Oktober*, 1(1), 147–155. <http://jtam.ulm.ac.id/index.php/nerpedia/article/view/174>
- Indrawan, R. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon.

- Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(2), 1011. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i2.2241>
- Juniarti, R., Somantri, I., & Nurhakim, F. (2020). Gambaran Kualitas Dokumentasi Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Dr.Slamet Garut. *Jurnal Keperawatan BSI, vol 8 no 2(2)*, 163–172. <https://doi.org/ISSN :2338-7246>
- Kemendes RI. (2017). *PROFIL KESEHATAN INDONESIA TAHUN 2017*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Kumbawadewi et al. (2016). Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan. *E-Journal Bisma, 4.5(5)*.
- Maidin. (2017). *Administrasi Kepegawaian*. Rajawali.
- Manalu, G. (2021). Analisis Pengaruh Status Kepegawaian Dan Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(3), 292–299. <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/367/268>
- Mangkunegara, & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Maria Pasaribu, F. A. (2019). *Pengaruh Etos Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Perawat RSUD DR.Pringadi Kota Medan* [Universitas Pembangunan Panca Budi]. <https://repository.pancabudi.ac.id>
- Mariati, L. H., & Raming, E. (2019). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Kinerja Perawat Wanita Di Puskesmas Dampok Kabupaten Manggarai Timur Tahun 2019. *Jurnal Wawasan Kesehatan, 4(1)*, 41–50. <https://stikessantupaulus.ejournal.id/JWK/article/view/59>
- Maurissa, A., Yuswardi, & Atika, S. (2020). Kualitas Kinerja Perawat Dan Dokumentasi Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Pemerintah Aceh. *Idea Nursing Journal, XI(2)*, 62–65. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/>
- Menne, F. (2017). *Nilai-Nilai Spiritual Dalam Entitas Bisnis Syariah, Celebes Media Perkasa*.
- Nurhayati, Y., & Subekti, I. (2015). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Etos Kerja Perawat Di Rumah Sakit Brayat Minulya Surakarta. *Bachelor Program In Nursing Science Kusuma Husada Science College Of Surakarta, 31*, 1–9. <https://doi.org/http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/>
- Nursalam. (2009). Aplikasi dan Praktik Keperawatan. *Manajemen Keperawatan, 2*.
- Osibanjo et al. (2015). A Strategy For Enhancing Customer Loyalty And profitability. *Journal Of South African Bussiness Research, 1–12*.
- Pangalila, C. M., Sekeon, S. A. S., Doda, D. V, Kesehatan, F., Universitas, M., & Ratulangi, S. (2017). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Cedera Tertusuk Jarum Suntik Pada Perawat Di Rumah Sakit Gmim Kalooran Amurang. *Kesmas, 6(4)*. <https://ejournal.unsrat.ac.id>
- Prayogo, W. S. (2020). Hubungan lama kerja dan status kepegawaian dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD kraton kabupaten pekalongan. *Skripsi, 1–71*. <https://e-skripsi.ummp.ac.id>
- Safrizal et al. (2018). *Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Di Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Tanjungpura Pontianak*. <https://jurnal.untan.ac.id>

- Salsabila, R., & Anitra, V. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Borneo Student Research (BSR)*, 2(2), 1477–1486. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1986>
- Septia, R. D. (2017). *Gambaran Kesehatan Spiritual Islam Perawat Di RSUD Kabupaten Tangerang*.
- Setianingsari, Y. A. (2019). *Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Perilaku Caring Perawat DI RSUD Dr.Moewadi Mahasiswa Sarjana Keperawatan Universitas Kusuma Husada Surakarta*. <http://eprints.ukh.ac.id>
- Sinamo, J. (2011). *Sinamo, Jansen. 2011. Delapan Etos Kerja Profesional. Jakarta. Institut Mahardika. Institut Mahardika*.
- Soeprodjo, R. O. K., Mandagi, C. K. F., & Engkeng, S. (2017). Hubungan Antara Jenis Kelamin Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V. L. Ratumbuang Provinsi Sulawesi Utara. *Kesmas*, 6(4), 1–6. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/23107>
- Sule, Tisnawati, E., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi : (membangun organisasi unggul di era perubahan)*. PT. Rafika Aaditama.
- Triastuti et al. (2016). *Hubungan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat*. 42, 1–10.
- Wahyuddin, W. (2016). The Relationship between of Teacher Competence, Emotional Intelligence and Teacher Performance Madrasah Tsanawiyah at District of Serang Banten. *Higher Education Studies*, 6(1), 128. <https://doi.org/10.5539/hes.v6n1>