



**STIKES BETHESDA YAKKUM YOGYAKARTA**

**HUBUNGAN BEBAN KERJA PERAWAT DENGAN MOTIVAS PELAKSANAAN  
PENDOKUMENTASIAN *MONITORING EARLY WARNING SYSTEM* (EWS)  
DI RS BETHESDA YOGYAKARTA TAHUN 2022**

**NASKAH PUBLIKASI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar**

**Sarjana Keperawatan**

**GALUH ANDUKA SARI**

**NIM : 2106046**

**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN PROGRAM SARJANA  
STIKES BETHESDA YAKKUM  
YOGYAKARTA  
2022**

**NASKAH PUBLIKASI**

**HUBUNGAN BEBAN KERJA PERAWAT DENGAN MOTIVASI PELAKSANAAN  
PENDOKUMENTASIAN *MONITORING EARLY WARNING SYSTEM (EWS)* DI  
RS BETHESDA YOGYAKARTA TAHUN 2022**

Disusun Oleh :

**GALUH ANDUKA SARI**

**NIM : 2106046**

Telah melalui Sidang Skripsi pada: 28 September 2022

Ketua Penguji

I Wayan Sudarta,  
S.Kep., Ns., M.Kep

Penguji I

Yullya Permina, S.Kep.,  
Ns., MAN

Penguji II

Ignasia Yunita Sari,  
S.Kep., Ns., M.Kep

Mengetahui,

Ketua Program Studi Sarjana Keperawatan

STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta



Indah Pratiwi, S.Kep., Ns., M.Kep.

**Hubungan Beban Kerja Perawat dengan Motivasi Pelaksanaan  
Pendokumentasian *Monitoring Early Warning System (EWS)*  
Di Ruang Cattleya dan C RS Bethesda  
Yogyakarta tahun 2022**

Galuh Anduka Sari<sup>1</sup>, I Wayan Sudarta<sup>2</sup>, Yullya Permina<sup>3</sup>, Ignasia Yunita Sari<sup>4</sup>

**ABSTRAK**

**GALUH ANDUKA SARI** “Hubungan Beban Kerja Perawat dengan Motivasi Pelaksanaan Pendokumentasian *Monitoring Early Warning System (EWS)* di Ruang Cattleya dan C RS Bethesda Yogyakarta Tahun 2022”

**Latar Belakang:** Tenaga kesehatan menentukan mutu pelayanan kesehatan di RS. Hasil Studi pedahuluan di Ruang Cattleya, D dan C RS Bethesda 7 dari 9 perawat mengatakan tingginya tindakan keperawatan berakibat pada turunnya motivasi perawat dalam pelaksanaan pendokumentasian *monitoring EWS*.7

**Tujuan:** Mengetahui hubungan beban kerja perawat dengan motivasi pelaksanaan pendokumentasian *monitoring EWS* di RS Bethesda Yogyakarta Tahun 2022.

**Metode:** Penelitian ini menggunakan desain *analisis corelasi*, dengan pendekatan *cross sectional* dan menggunakan uji statistik *kendall tau*. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di Ruang Cattleya dan C RS Bethesda Yogyakarta. sampel yang digunakan 36 perawat di Ruang Cattleya dan C RS Bethesda Yogyakarta dengan tehnik pengambilan *sampling purposive sampling*, alat ukur menggunakan kuisioner.

**Hasil:** Sebagian besar perawat yaitu 61,1% mempunyai beban kerja tinggi dan sebagian besar perawat yaitu 41,7% mempunyai motivasi pelaksanaan pendokumentasian *monitoring EWS* tinggi di Ruang Cattleya dan C RS Bethesda Yogyakarta. Hasil uji *Kendall Tau* dengan nilai *P value* <  $\alpha$ , yaitu  $0,033 < 0,05$  dan nilai *correlation coefficient* adalah  $-0,336$ .

**Kesimpulan:** Ada Hubungan Beban Kerja Perawat dengan Pelaksanaan Pendokumentasian *Monitoring EWS* di RS Bethesda Yogyakarta Tahun 2022”

**Saran:** Sebagai bahan pertimbangan dalam perhitungan SBK dan penentuan tenaga kerja.

**Kata Kunci:** beban kerja, motivasi, EWS

xvi+126 halaman+13 Tabel+2 Skema+12 Lampiran.

**Kepustakaan:** 49, 2012 – 2021

<sup>1</sup>Mahasiswa Sarjana Keperawatan, STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta

<sup>2</sup>Dosen Prodi Sarjana keperawatan, STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta

<sup>3</sup>Dosen Prodi Sarjana keperawatan, STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta

<sup>4</sup>Dosen Prodi Sarjana keperawatan, STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta

**Relation Of Nurse Worload With Motivation Implementation Monitoring  
Documentation Early Warning System (EWS) In Bethesda Hospital  
Yogyakarta in 2022**

Galuh Anduka Sari<sup>1</sup>, I Wayan Sudarta<sup>2</sup>, Yullya Permina<sup>3</sup>, Ignasia Yunita Sari<sup>4</sup>

**ABSTRACT**

**GALUH ANDUKA SARI.**“The Relationship between Nurse Woakload and Motivation implementation of monitoring Early Warning System (EWS) documentatation in Cattleya room and C Bethesda Hospital Yogyakarta in 2022”.

**Background:**Health woekers in hospitals play a role in determining the quality of health services.Stupen result in Cattleya room, D and C Bethesda Hospital 7 of 9 nurses said high nursing actions were carried out and descreased motivation of nurses in the implementation of EWS monitoring documentation.

**Objective:**To determine the relationship between nurse woakload and motivation to implementation the monitoring EWS documentatation at Bethesda Hospital Yogyakarta in 2022”

**Methods:**This study used a correlation analysis design with cross-sectional approach and used the Kendall Tau to statistic.The population in this study were nurses in the Cattleya room and C of Bethesda Hospital Yogyakarta.The sample used was 36 nurses in Cattleya room and C of Bethesda Hospital Yogyakarta, with sampling technique was purposive sampling, the measuring instrument was7 a questionnaire.

**Result:**Most of the nurses 61,1% had a hight woakload and most of the nurses 41,7% had a hight motivation for implementasi EWS monitoring documentatation in Cattleya room and C of Bethesda Hospital Yogyakarta. The results of Kendall Tau test with a P value< which is 0,033<0,05 and the correlation coefficient is - 0,336.

**Conclusion:**There is a relationship between Woakload Nurse and Motivation implementasi monitoring documentatation EWS at Bethesda Hospital Yogyakarta in 2022”.

**Suggestion:**Consideration in calculating SBK and determining staff work.

**Keywords:** Woakload Nurse, Motivation, EWS.

xvi+127pages+13tables+2schematics+12appendices

**Bibliograpy:** 49,2012-2021

<sup>1</sup>Student of Bachelor of Nursing, Bethesda Institute for Health Sciences

<sup>2</sup>Lecturer at Nursing Program, Bethesda Institute for Health Sciences

<sup>3</sup>Lecturer at Nursing Program, Bethesda Institute for Health Sciences

<sup>4</sup>Lecturer at Nursing Program, Bethesda Institute for Health Sciences

## PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan organisasi yang bergerak dibidang jasa pelayanan kesehatan.<sup>1</sup> Tenaga kesehatan mempunyai kontribusi besar dalam keberhasilan pembangunan kesehatan sebagai upaya peningkatan mutu dan kualitas pelayanan kesehatan.<sup>2</sup> Tugas dalam Pelayanan kesehatan meliputi kegiatan pokok keperawatan, kegiatan tambahan dan kegiatan penunjang.<sup>3</sup> Pelayanan kesehatan dapat tercapai apabila ada keseimbangan antara jumlah tenaga kerja dengan beban kerja perawat di Rumah Sakit<sup>4</sup>. Beban kerja merupakan seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan perawat selama bertugas di suatu unit pelayanan keperawatan menurut Marquis&Huston (2018)<sup>5</sup>. Motivasi kerja merupakan dorongan, penyebab, penyalur, pendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2014)<sup>6</sup>. Motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek meliputi jumlah pasien yang harus dirawat, kapasitas kerja sesuai dengan pendidikan yang diperoleh, shift yang digunakan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan jam kerja yang berlangsung setiap hari serta kelengkapan fasilitas yang membantu perawat menyelesaikan kerjanya dengan baik menurut Irwandy dalam (Inayatul, 2017)<sup>7</sup>.

Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit (SNARS, 2017) mewajibkan seluruh RS di Indonesia menerapkan sistem EWS dalam penilaian peningkatan pelayanan asuhan pasien (PAP)<sup>8</sup>. Pelaksanaan dokumentasi *monitoring Early Warning System* (EWS) merupakan salah satu tugas perawat yang harus dilakukan sebagai upaya deteksi dini perubahan kondisi pasien, meminimalkan resiko perburukan dan dapat meningkatkan angka kelangsungan hidup pasien sebagai upaya dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan.<sup>9</sup> Peneliti melakukan penelitian pendahuluan terhadap 9 perawat rawat inap di RS Bethesda Yogyakarta Tahun 2022 mendapatkan hasil 7 perawat mengatakan tingginya tindakan keperawatan yang dilakukan, kurangnya waktu dalam menyelesaikan tindakan keperawatan dan kurangnya tenaga perawat dalam 1 shif tidak sebanding dengan banyaknya jumlah pasien, banyaknya tindakan keperawatan yang dilakukan, berakibat pada turunnya motivasi perawat dalam melakukan pendokumentasian *monitoring EWS*.<sup>10</sup>

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi diskriptif kuantitatif korelasional, dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini sudah dilaksanakan pada tanggal – Mei 2022 di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di ruang Cattleya dan C RS Bethesda Yogyakarta Tahun 2022 berjumlah 36 perawat dengan tehnik pengambilan sampel *Purposive Sampling* dengan jumlah sampel 36 responden. Penelitian menggunakan kuesioner WISN dan Kuesioner Motivasi adopsi Sarah (2021). Analisis data menggunakan uji statistik *Kendall Tau*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil penelitian

#### 1. Analisis Karakteristik Responden

**Tabel 1.** Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden di Ruang Cattleya dan C RS Bethesda Yogyakarta 2022

No	Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Perempuan	31	86,10
	Laki- Laki	5	13,90
	Total	36	100,00
2	Usia		
	21 – 40 tahun	13	36,10
	>40 – 60 tahun	23	63,90
	>60 tahun	0	0
	Total	36	100,00
3	Status Pendidikan		
	D3	30	83,30
	SI	1	2,80
	Ners	5	13,90
	Total	36	100,00
4	Masa Kerja		
	1 – 10 tahun	7	19,40
	11 – 20 tahun	6	16,70
	21 – 30 tahun	20	55,60
	≥ 31 tahun	3	8,30
	Total	36	100,00

Sumber: Data Primer 2022

Tabel 1, menunjukkan bahwa karakteristik jenis kelamin responden terbanyak berjenis kelamin perempuan yaitu sejumlah 31 responden (86,1%). Karakteristik usia mendapati usia terbanyak usia >40 – 60 tahun

sejumlah 23 responden (63,9%). Karakteristik status pendidikan mendapati jumlah responden terbanyak dengan tingkat pendidikan D3 sejumlah 30 responden (83,3%). Hasil karakteristik berdasarkan kriteria masa kerja memperlihatkan bahwa responden paling banyak dengan masa kerja 21 – 30 tahun yaitu yaitu 20 responden (55,6%).

## 2. Analisis Univariat

### a. Beban kerja perawat

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Beban Kerja Perawat Di Ruang Cattleya dan C RS Bethesda Yogyakarta 2022

No	Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	Tinggi	22	61,10
2	Sedang	13	36,10
3	Rendah	1	2,80
Total		36	100,00

Sumber: Data primer olahan 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 36 perawat distribusi berdasarkan beban kerja perawat paling banyak adalah beban kerja perawat tinggi dengan 22 perawat (61,1%).

### b. Motivasi Pelaksanaan Pendokumentasian *Monitoring* EWS

Tabel 3. Motivasi Pelaksanaan Pendokumentasian *Monitoring* EWS Di Ruang Cattleya dan C RS Bethesda Yogyakarta 2022

No	Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	Tinggi	15	41,70
2	Sedang	10	27,80
3	Rendah	11	30,60
Total		36	100,00

Sumber: Data Primer Terolah 2022

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 36 perawat distribusi responden berdasarkan Motivasi Pelaksanaan Pendokumentasian *Monitoring* EWS paling banyak adalah Motivasi Pelaksanaan Pendokumentasian *Monitoring* EWS tinggi yaitu sebanyak 15 perawat (41,7%).

### 3. Analisis Bivariat

**Tabel 4.** Hubungan Beban kerja perawat dengan Motivasi Pelaksanaan Pendokumentasian *Monitoring* EWS Di Ruang Cattleya dan C RS Bethesda Yogyakarta 2022

No	Beban Kerja Perawat	Motivasi			P-value	Koefisien Korelasi
		Tinggi	Sedang	Rendah		
1	Tinggi	5	9	8	0,033	-0,336
2	Sedang	10	0	3		
3	Rendah	0	1	0		
Total		15	10	11		

data primer olahan 2022

Uji korelasi *Kendall Tau* yang dipakai dalam menguji korelasi hubungan memperlihatkan bahwa *p-value* 0,033 atau dengan nilai di bawah 0,05 ( $p < 0,05$ ). Hubungan antara beban kerja perawat dengan motivasi pelaksanaan pendokumentasian monitoring EWS di Ruang Cattleya dan C RS Bethesda Yogyakarta pada tahun 2022 mempunyai hubungan yang signifikan. Koefisien korelasi menghasilkan nilai negatif sebesar -0,336. Nilai -0,336 ini menunjukkan bahwa korelasi negatif yang dimiliki mempunyai kekuatan hubungan rendah<sup>5</sup>.

## B. PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik responden

#### a. Jenis Kelamin

Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 31 perawat (86,1%). Penelitian Megawati (2017) Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dr. Pirngadi Medan menunjukkan 74 (77,1%) dari 96 perawat berjenis kelamin perempuan. Pusdatin (2017) Data keanggotaan perawat yang sudah bekerja tercatat pada terdiri dari 256.326 (71%) perawat perempuan. Ilyas (2001) dalam penelitian Yanti dkk (2013) pekerjaan perawat masih banyak diminati oleh perempuan daripada laki-laki karena keperawatan masih diidentikkan dengan pekerjaan yang cocok dan sesuai dengan sifat perempuan yang lebih sabar, lemah lembut, dan peduli. Nofia (2016) mengatakan perawat

perempuan memiliki sifat dan karakter keibuan, perhatian, senang beramah tamah, dan sensitif terhadap perasaan orang lain,

b. Usia

Mayoritas usia responden menunjukkan perawat di ruang Cattleya dan C RS Bethesda Yogyakarta tahun 2022 paling banyak pada rentang usia > 40 – 60 tahun dengan jumlah 23 perawat (63,9%). Pengelompokan usia menurut Hurlock (1996) dalam Oliver (2013) individu yang berada pada umur 40-60 tahun termasuk pada masa dewasa madya dimana manusia berada dipuncak kekuatan, kesehatan, daya tahan, energi, fungsi system indra dan inisiatif yang tinggi. Departemen Kesehatan RI (2017) mengkategorikan usia 15-64 tahun dalam usia produktif. Usia Produktif merupakan usia yang dianggap mampu melakukan dan menghasilkan barang maupun jasa dalam kegiatan ketenaga kerjaan. Teori Vanchapo menegaskan bahwa semakin cukup usia seseorang akan semakin mampu menunjukkan kematangan jiwa, dalam arti semakin bijaksana, semakin mampu berfikir rasional, semakin mampu mengendalikan emosi, dan semakin dapat menunjukkan kematangan intelektual dan psikologisnya, Vanchapo (2021). Penelitian Megawati (2017) Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dr. Pirngadi Medan menunjukkan usia 35 – 54 tahun mempunyai inisiatif untuk bekerja secara tinggi sebanyak 41 (59,42%) perawat dari 53 perawat. Pada usia dewasa muda 20 – 40 tahun, biasanya individu telah mencapai penguasaan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang matang (Santrock, 2013).

c. Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan mayoritas perawat ruang Cattleya dan C RS Bethesda Yogyakarta tahun 2022 paling banyak dengan tingkat pendidikan D3 dengan jumlah 30 perawat (83,3%). Dari total jumlah seluruh Perawat di Indonesia, 68,3% diantaranya adalah Perawat Non-Ners yang merupakan perawat lulusan D3 Keperawatan dan lulusan S1 keperawatan tanpa pendidikan profesi keperawatan sebesar (314.801 orang), 18,4% Perawat Ners (85.108 orang), sedangkan 13,3% sisanya adalah golongan lain S2

Keperawatan, Spesialis Keperawatan, dan Doktor Keperawatan (71.461 orang), Perawat.org (2021).

d. Pendidikan Keperawatan di Indonesia bertumpu pada Undang – Undang (UU) Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional terbagi dalam tiga tahap yaitu pendidikan vokasional, pendidikan akademik, pendidikan profesi. Tahap pendidikan yang pertama adalah pendidikan vokasional merupakan jenis pendidikan diploma tiga (D3) keperawatan yang dilaksanakan oleh pendidikan tinggi keperawatan untuk menghasilkan lulusan memiliki kompetensi sebagai pelaksana asuhan keperawatan. Pendidikan yang ditempuh seseorang akan memberikan pengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang dalam menanggapi sesuatu (Notoatmodjo, 2014), sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan maka individu semakin mudah berpikir rasional dan menangkap informasi baru.

e. Masa Kerja

Mayoritas masa kerja perawat di ruang Cattleya dan C RS Bethesda Yogyakarta tahun 2022 yaitu masa kerja 21 – 30 tahun sebanyak 20 perawat (55,6%). Penelitian Tegar (2019) menunjukkan karyawan dengan masa kerja > 10 tahun sebesar 50% dari 34 responden dapat melayani dan menyelesaikan masalah kostumer dengan baik. Menurut Hasibuan (2014) mengatakan bahwa semakin lama masa kerja karyawan maka akan semakin tinggi tingkat keahlian dan ketrampilan dalam menghadapi permasalahan. Kawaru (2012) mengatakan masa kerja berhubungan dengan pengalaman dalam menyelesaikan dan menghadapi permasalahan di tempat kerja. Teori Robbin (2003) dalam Farida 2021 mengatakan bahwa semakin lama masa kerja maka karyawan akan menghasilkan produktifitas yang tinggi. Masa kerja merupakan indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja (Siagian, 2012).

2. Beban Kerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan beban kerja perawat di ruang Cattleya dan C RS Bethesda Yogyakarta tahun 2022 dengan beban kerja tinggi dalam melakukan kegiatan pokok, penunjang maupun tambahan dengan jumlah 22 perawat (61,1%). Beban kerja yang tinggi akan mempengaruhi

pelaksanaan asuhan keperawatan. Pelayanan keperawatan dapat dicapai apabila ada keseimbangan antara jumlah tenaga kerja dengan beban kerja tugas perawat di rumah sakit (Pusdatin, 2017). Beban kerja perawat merupakan seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas di suatu unit pelayanan keperawatan Marquis&Huston (2010) Kurniadi 2018.

Penelitian yang dilakukan oleh Rini Astuti, et al., (2018) di ruang IRNA RSU GMIM pancaran kasih Manado menunjukkan hasil 56,1% perawat mengalami beban kerja berat. Tingginya beban kerja perawat dapat dipengaruhi dari berbagai faktor somatis seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan. Faktor internal seperti kondisi pasien yang setiap waktu mengalami perubahan, Jumlah pasien yang di rawat, tingkat ketergantungan pasien, waktu tindakan keperawatan langsung dan tidak langsung, frekuensi tindakan keperawatan yang dibutuhkan (Kurniadi, 2018).

### 3. Motivasi Pelaksanaan Pendokumentasian Monitoring EWS

Hasil penelitian motivasi perawat dalam pelaksanaan pendokumentasian *monitoring* EWS di ruang Cattleya dan C RS Bethesda Yogyakarta tahun 2022 paling banyak responden dengan motivasi tinggi dengan jumlah 15 perawat (41,6%). Hasil penelitian. Penelitian Hilman et al., (2021) mengatakan dari 63 perawat ada 48 perawat (76,19%) mempunyai motivasi tinggi dalam penerapan EWS. Motivasi merupakan suatu dorongan, penyebab, penyalur, pendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2014). Motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek meliputi jumlah pasien yang harus dirawat, kapasitas kerja sesuai dengan pendidikan yang diperoleh, shift yang digunakan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan jam kerja yang berlangsung setiap hari serta kelengkapan fasilitas yang membantu perawat menyelesaikan kerjanya dengan baik menurut Irwandy dalam (Inayatul, 2017).

Suarli (2013) berpendapat dalam model SDM bahwa karyawan termotivasi dari berbagai faktor tidak hanya uang dan pencapaian kepuasan tetapi

juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh produktivitas kerja yang baik.

#### 4. Hubungan Beban Kerja Perawat dengan Motivasi Pelaksanaan

##### Pendokumentasian *Monitoring* EWS

Hasil uji korelasi menggunakan *Kendall Tau* dengan *P value*  $0,033 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang artinya ada hubungan beban kerja perawat dengan motivasi pelaksanaan pendokumentasian *monitoring* EWS di ruang Cattleya dan C RS Bethesda Yogyakarta tahun 2022. Nilai *Correlation coefisien* dalam penelitian ini adalah  $-0,336$ , yang artinya keeratan hubungan masuk dalam kategori sangat rendah. Nilai *Correlation coefisien* menunjukkan angka negatif, artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah motivasi pelaksanaan pendokumentasian *monitoring* EWS, sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi motivasi pelaksanaan pendokumentasian *monitoring* EWS di ruang Cattleya dan C RS Bethesda Yogyakarta tahun 2022.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Hasil analisis data dan pembahasan tentang penelitian dengan judul "Hubungan Beban Kerja Perawat dengan Motivasi Pelaksanaan pendokumentasian *Monitoring* EWS di Ruang Cattleya dan C RS Bethesda Yogyakarta Tahun 2022", maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja perawat dengan motivasi pelaksanaan pendokumentasian *monitoring* EWS di ruang Cattleya dan C RS Bethesda Yogyakarta dengan *p-value*  $0,033$  ( $p < 0,05$ ). Nilai koefisien korelasi yang sebesar  $-0,336$  menunjukkan adanya kekuatan hubungan yang rendah.

### 2. Saran

#### a. Bagi STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta

Menjadi bahan pertimbangan dalam strategi manajemen waktu, tenaga dalam pelaksanaan praktek klinik mahasiswa di RS. Mahasiswa lebih siap menghadapi beban kerja perawat dan mempunyai motivasi tinggi dalam pemberian asuhan keperawatan.

#### b. Bagi RS Bethesda Yogyakarta

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi management RS Bethesda Yogyakarta sebagai evaluasi dan strategi dalam pemenuhan ketenagakerjaan sesuai dengan SBK, manajemen waktu, tenaga dalam meningkatkan motivasi perawat dan menurunkan beban kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

c. Bagi Responden (Perawat)

Responden diharapkan mampu untuk manajemen waktu, tenaga dan mengatur strategi dalam menurunkan beban kerja perawat saat melakukan pelayanan asuhan keperawatan dengan demikian motivasi perawat dalam melakukan pelaksanaan pendokumentasian monitoring EWS, pelayanan asuhan keperawatan meningkat.

d. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti lain untuk meneliti lebih dalam lagi mengenai motivasi dan beban kerja perawat dalam pelaksanaan pendokumentasian *monitoring* EWS di ruang rawat Inap.

#### **UCAPAN TERIMA KASIH**

1. dr. Purwoadi Sujatno, Sp.PD, FINASIM., MPH selaku Direktur Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta.
2. Ibu Nurlia Ikaningtyas, S.Kep., Ns., M.Kep., Sp.Kep.MB., Ph.D., NS, selaku Ketua STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta.
3. Ibu Ethic Palupi, S.Kep., Ns., MNS, selaku Wakil Ketua 1 Bidang Kemahasiswaan STIKES Bethesda Yogyakarta.
4. Ibu Indah Prawesti, S.Kep., Ns., M.Kep, selaku Ketua Program Studi Sarjana Keperawatan STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta.
5. Ibu Ignasia Yunita Sari, S.Kep., Ns., M.Kep, selaku Pembimbing, Penguji dan Koordinator Skripsi STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta, yang telah bersedia meluangkan waktu, pikiran dan tenaga untuk membantu dan membimbing dalam proses penyusunan skripsi.
6. Bapak I Wayan Sudarta, S.Kep., Ns., M.Kep, selaku ketua penguji yang telah memberikan masukan guna perbaikan skripsi ini.

7. Ibu Yullya Permina, S.Kep., Ns., MAN, selaku penguji 1 yang telah memberikan masukan guna perbaikan skripsi ini.
8. Keluarga dan Semua pihak yang senantiasa memberikan bantuan, dukungan moral maupun material.

#### DAFTAR PUSTAKA

1. Vanchapo, A.R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Medika.
2. Vanchapo, A.R.(2021).*Motivasi Kerja dan Prestasi Perawat (Cetakan Pertama)*. CV. Penerbit Qiara Medika.
3. Hasibuan Malayu.(2014).*Manajemen Sumber Daya Manusia (Ed.revisi)*.PT Bumi Aksara.
4. Hilman Mulyana, et al. (2021).”The Relationship Between Nurse Work Motivation and Compliance in Conducing Documentation of Observations According to the EWS Escalatoin at the Awal Bros Hospital”.2021.Eissn 2636-9346.
5. Inayatul Hidayah.”Hubungan Motivasi Dan Beban Kerja Perawat Pelaksana Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar”. 2017.<https://digilib.unhas.ac.id/opac/detail-opac?id=39298>.
6. Kurniadi, A. (2018). *Etika dan Hukum Keperawatan*. Penerbit Raja Grafindo Persada.
7. Kemenkes RI.(2017). *Data dan Informasi Kesehatan Profil Kesehatan Indonesia*.
8. Marquis&Huston. (2010). *kepemimpinan dan manajemen keperawatan: teori aplikasi (4th ed.)*. EGC.
9. Maslow, A. H. (2017). *Motivasi dan Kepribadian*. Cantrik Pustaka.
10. Megawati.”Analisis Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dr. Pirngadi Medan”..Vol 2.2017.
11. Nurul Farida, et.al.(2021).*Perilaku Organisasi*.Widina Bhakti Persada. Bandung.
12. Pusat Data Informasi dan Kemenkes RI. (2017). *Pusat Data dan Informasi*. <https://pusdatin.kemkes.go.id/>. Diunduh 3 November 2021 pukul 20.30
13. Rini Astuti,et al.”Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan”7. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42–50. 2018.
14. Retyaningsih Ida Yanti&Bambang Edi Warsito.”Hubungan Karakteristik Perawat, Motivasi dan Supervisi Dengan Kualitas Dokumentasi Proses Asuhan Keperawatan”. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, ISSN: 2330-2031. (2013).
15. Siagan.Sodang.P.(2012).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:..Bumi Aksara.
16. SNARS. (2017). *Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit (SNARS) (1st ed.)*. KARS.
17. Suarli&Bachtiar,(2013).*Manajemen Keperawatan*. Jakarta.: Erlangga.
18. Leo,Rulino.(2021).*Data tenaga Perawat di Indonesia*. <https://perawat.org/data-perawat-di-indonesia>.Diunduh 7 November 2021 pukul 16.05.

19. Notoatmodjo.(2014).Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan.Jakarta: Rineka Cipta
20. Tegar."Pengaruh K3, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"Vol 8 No 7.(2019).
21. Vito Rika Nofia."Hubungan Pengetahuan Dan Jenis Kelamin Perawat Dengan Penerapan Komunikasi Terapeutik Kepada Pasien".Vol 7 No 2 e-ISSN:22540-9611.p-ISSN:20878508.(2016)
22. John W.santrock.(2013).Life-Span Development Perkembangan Masa Hidup Jilid 2.Edisi13.Erlangga.

STIKES BETHESDA YAKKUM