Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (3) 2025, Page: 39264-39268

Analisis Hubungan Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Lama Kerja dan Umur Perawat terhadap Implementasi Asuhan Keperawatan: Scoping Review

Puji Mukti Hartani[1], Wida Kuswida Bhakti[2], Indah Dwi Rahayu[3], Suriadi Jais[4],
Program Studi Magister Keperawatan Institut Teknologi dan Kesehatan Muhammadiyah Kalimantan Barat

Published: January , 2026

ABSTRAK

Latar belakang : Implementasi asuhan keperawatan dipengaruhi oleh berbagai factor individu dan organisasi, termasuk beban kerja, komitmen organisasi, lama kerja, dan umur perawat.
Tujuan : Scoping review ini bertujuan memetakan bukti empiris mengenai hubungan variable-variabel tersebut dengan implementasi asuhan keperawatan.
Metode : Penelusuran literatur dilakukan pada PubMed, Scopus, ScienceDirect, Google Scholar, dan ProQuest menggunakan kata kunci beban kerja, komitmen organisasi, dokumentasi keperawatan, dan karakteristik perawat mengikuti pedoman PRISMAScR dengan kriteria inklusi artikel tahun 2015 – 2025.
Hasil : Hasil menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan negatif terhadap implementasi asuhan keperawatan, sedangkan komitmen organisasi dan lama kerja berhubungan positif dengan kualitas pelaksanaan proses dan dokumentasi keperawatn. Hubungan umur dengan implementasi asuhan keperawatan bervariasi dan tidak selalu signifikan.
Kesimpulan : Secara keseluruhan, peningkatan kualitas asuhan keperawatan memerlukan manajemen beban kerja yang efektif, penguatan komitmen organisasi, serta pengembangan kompetensi berdasarkan masa kerja perawat.

Kata kunci: beban kerja, komitmen organnisasi, lama kerja, umur perawat, implementasi asuhan keperawatan, dokumentasi keperawatan, perawat

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Implementasi asuhan keperawatan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal seperti umur, lama kerja, dan pengalaman perawat dapat membentuk kemampuan klinis dan pengambilan Keputusan. Sementara faktor eksternal seperti beban kerja dan komitmen organisasi berdampak pada kualitas pelayanan dan pelaksanaan dokumentasi keperawatan. Pelayanan keperawatan mempunyai arti penting bagi pasien. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan untuk mendapatkan keserasian dan produktifitas kerja yang tinggi serta beban kerja seorang perawat juga harus sesuai dengan kemampuan individu perawat (Manuho, 2015). Menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihadi (Septiany, 2014) menyatakan bahwa beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja yang dikerjakan harus seimbang, sebab beban kerja yang terlalu tinggi maupun terlalu rendah pada akhirnya akan menyebabkan rendahnya produktifitas karyawan (Koesomowidjojo, 2017).

Asuhan keperawatan merupakan hal sangat penting bagi seorang perawat. Kemampuan pemberian pelayanan yang baik secara efektif dapat mengkomunikasikan tentang perawat pasien

tergantung pada seberapa baik kualitas informasi yang diberikan serta dokumentasi yang disediakan untuk dimanfaatkan oleh semua professional Kesehatan dan antar bidang pelayanan Kesehatan (Hidayat, 2011).

PERTANYAAN PENELITIAN

Pertanyaan penelitian meliputi :

1. Apakah terdapat hubungan antara beban kerja perawat dengan implementasi asuhan keperawatan?
2. Apakah komitmen organisasi perawat berhubungan dengan tingkat implementasi asuhan keperawatan?
3. Apakah lama kerja perawat berpengaruh terhadap implementasi asuhan keperawatan?
4. Apakah umur perawat berhubungan dengan kualitas implementasi asuhan keperawatan?
5. Bagaimanakah hubungan beban kerja, komitmen organisasi, lama kerja, dan umur perawat secara simultan terhadap implementasi asuhan keperawatan?

TUJUAN PENELITIAN

1. Memetakan bukti ilmiah mengenai hubungan antara beban kerja dengan implementasi asuhan keperawatan.
2. Mendeskripsikan hubungan komitmen organisasi dengan pelaksanaan asuhan keperawatan.
3. Mengidentifikasi pengaruh karakteristik perawat (umur dan lama kerja) terhadap implementasi asuhan keperawatan.

METODE

Pencarian literatur pada artikel ini dilakukan melalui beberapa basis data, yaitu PubMed, Scopus, CINAHL, dan Google Scholar. Strategi pencarian menggunakan operator Boolean "OR" dan "AND" untuk mengoptimalkan hasil penelusuran. Proses identifikasi, seleksi, dan pemilihan artikel yang dijadikan sumber literatur dilakukan dengan mengacu pada pedoman PRISMA-ScR.

Kriteria Inklusi:

1. Populasi: Perawat klinis
2. Desain penelitian: Cross sectional, kohort, eksperimen, mixed methods
3. Outcome: Implementasi asuhan keperawatan / dokumentasi keperawatan
4. Faktor yang dinilai: beban kerja, komitmen organisasi, umur, lama kerja
5. Bahasa Inggris
6. Tahun: 2015–2025

Kriteria Eksklusi:

1. Populasi non-perawat
2. Fokus pada manajemen organisasi tanpa mengukur implementasi asuhan
3. Artikel review sistematis, editorial, opini (kecuali untuk referensi teori)

Strategi Pencarian

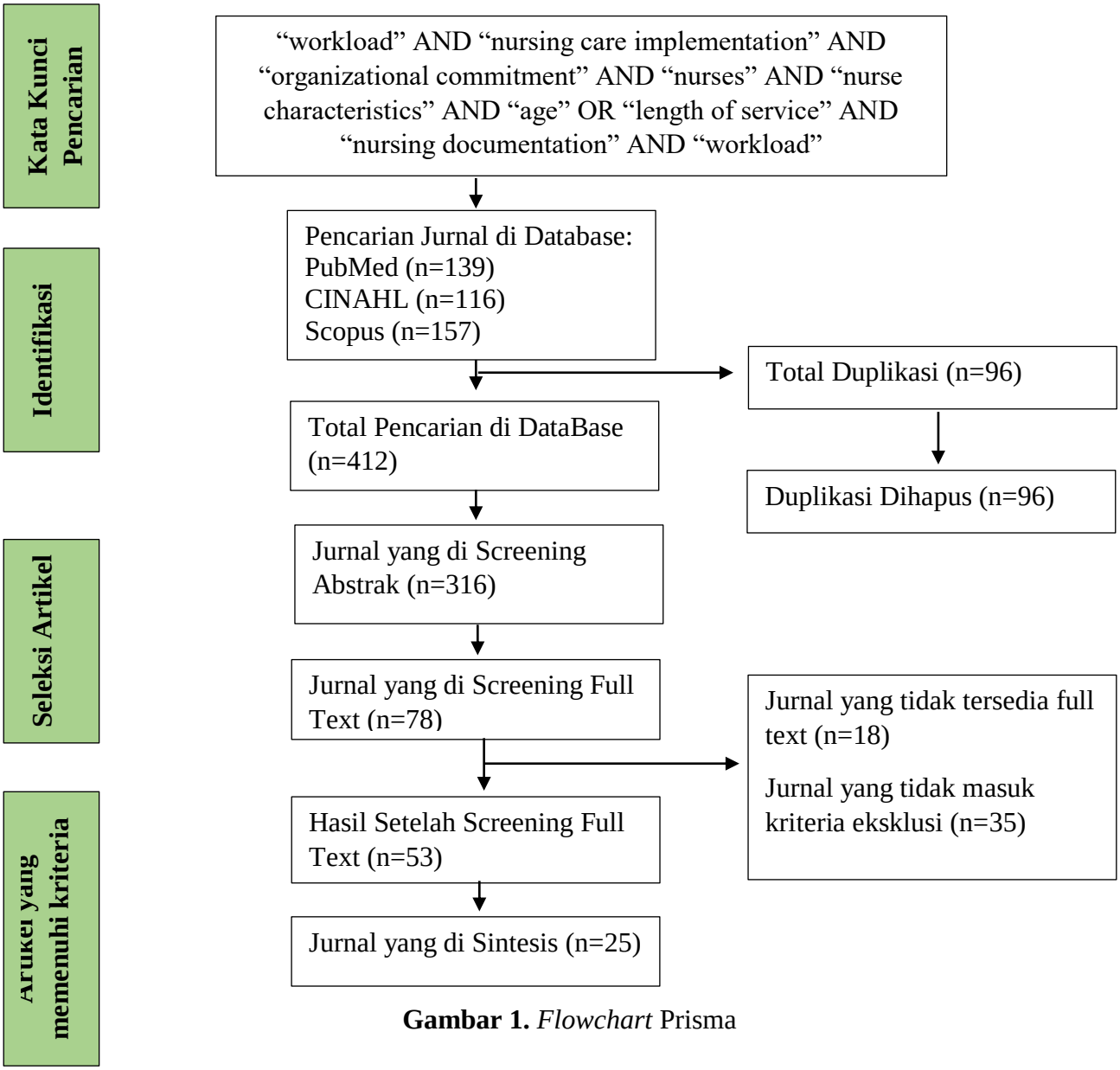
Strategi penelusuran literatur dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *scoping review* dengan fokus pada kejadian phlebitis pada lansia yang menjalani terapi infus perifer dan mendapatkan antibiotik iritatif. Pencarian dilakukan pada tiga basis data elektronik yang mencakup berbagai disiplin ilmu dan metodologi, yaitu PubMed, CINAHL, dan Scopus. Penentuan kata kunci pencarian mengacu pada kerangka PCC (*Population, Concept, Context*), dengan komponen PCC yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Komponen	Deskripsi
Population (P)	Perawat
Concept (C)	Beban kerja. komitmen organisasi, karakteristik individu (umur, lama kerja), implementasi asuhan keperawatan
Context (C)	Fasilitas pelayanan kesehatan (rumah sakit, puskesmas, klinik, komunitas**)**

Tabel 1. Komponen Population, Concept, dan Context

Ekstraksi Data

Pencarian literatur dilakukan melalui basis data PubMed, Scopus, dan CINAHL. Dari hasil pencarian awal, diperoleh 412 artikel. Setelah dilakukan penghapusan duplikasi sebanyak 96 artikel, tersisa 316 artikel yang kemudian diseleksi berdasarkan judul dan abstrak. Pada tahap ini, 238 artikel dikeluarkan karena tidak relevan dengan topik penelitian, sehingga diperoleh 78 artikel untuk dilakukan penilaian teks lengkap (*full-text review*). Selanjutnya, sebanyak 53 artikel dieliminasi karena tidak memenuhi kriteria inklusi, seperti populasi bukan perawat, variabel tidak sesuai, atau tidak membahas implementasi asuhan keperawatan. Dengan demikian, sebanyak 25 artikel memenuhi kriteria dan dimasukkan dalam scoping review untuk dianalisis lebih lanjut.



Gambar 1. *Flowchart* Prisma

HASIL DAN PEMBAHASAN

Beban kerja perawat merupakan faktor yang paling konsisten memengaruhi implementasi asuhan keperawatan. Sejumlah studi melaporkan bahwa peningkatan beban kerja berhubungan dengan penurunan kelengkapan dokumentasi, keterlambatan intervensi, serta tidak optimalnya penerapan proses keperawatan secara sistematis (Al-Hamdan & Bani Issa, 2021; Tourangeau et al., 2017). Beban kerja yang berlebihan juga berdampak pada kelelahan fisik dan emosional perawat, yang pada akhirnya menurunkan kualitas pelayanan keperawatan. Mayoritas studi menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berkontribusi terhadap penurunan kualitas implementasi asuhan keperawatan, khususnya pada aspek dokumentasi, ketepatan asesmen, dan perencanaan tindakan keperawatan. Beban kerja yang

berlebihan menyebabkan keterbatasan waktu, kelelahan fisik dan mental, penurunan konsentrasi, serta meningkatkan risiko stres kerja dan *burnout* pada perawat, sehingga pelaksanaan proses keperawatan tidak dapat dilakukan secara optimal. Kondisi ini berdampak langsung pada keselamatan pasien, meningkatkan potensi kesalahan klinis, serta menurunkan kepatuhan perawat terhadap standar operasional prosedur (SOP), yang pada akhirnya memengaruhi mutu pelayanan keperawatan secara keseluruhan (Aiken et al., 2012; Carayon & Gurses, 2008). Selain beban kerja, komitmen organisasi—terutama *affective commitment* terbukti memiliki hubungan positif dengan kepatuhan perawat terhadap SOP, kualitas dokumentasi keperawatan, serta efektivitas komunikasi antarprofesional. Perawat dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan motivasi intrinsik, rasa tanggung jawab, dan kesiapan kerja yang lebih baik dalam menjalankan seluruh tahapan proses keperawatan, sehingga kualitas implementasi asuhan keperawatan dapat meningkat secara menyeluruh (Meyer & Allen, 1997; Shore et al., 2006). Dari sisi karakteristik individu, umur yang lebih tua sering dikaitkan dengan kualitas implementasi asuhan keperawatan yang lebih baik karena perawat memiliki pengalaman klinis, kematangan emosional, dan kemampuan pengambilan keputusan yang lebih matang. Lama kerja juga berhubungan dengan peningkatan keterampilan teknis dan klinis, meskipun beberapa penelitian menunjukkan hasil yang tidak konsisten akibat faktor rotasi unit, perubahan beban kerja, dan kebutuhan adaptasi terhadap lingkungan kerja baru. Namun demikian, perawat dengan masa kerja lebih dari lima tahun umumnya menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam dokumentasi, koordinasi perawatan, serta pengambilan keputusan klinis, sehingga pelaksanaan asuhan keperawatan menjadi lebih efektif dan berkualitas (Benner, 1984; Duffield et al., 2011).

Faktor organisasi memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan faktor demografis individu dalam menentukan keberhasilan implementasi asuhan keperawatan. Beban kerja yang tinggi secara konsisten dilaporkan sebagai hambatan utama karena membatasi waktu perawat dalam melakukan pengkajian komprehensif, perencanaan asuhan, serta evaluasi berkelanjutan (Tourangeau et al., 2017; Al-Hamdan & Bani Issa, 2021). Kondisi ini meningkatkan risiko terjadinya praktik keperawatan yang tidak sesuai standar dan berpotensi menurunkan keselamatan pasien. Komitmen organisasi berperan sebagai faktor protektif yang mampu memperkuat kinerja perawat dalam kondisi kerja yang menantang. Menurut teori komitmen organisasi Meyer dan Allen (1997), keterikatan afektif perawat terhadap organisasi mendorong perilaku kerja positif, termasuk kepatuhan terhadap praktik profesional. Hal ini didukung oleh Marquis dan Huston (2021) yang menekankan bahwa komitmen organisasi berkontribusi terhadap peningkatan mutu pelayanan keperawatan melalui peningkatan motivasi dan rasa tanggung jawab profesional. Di sisi lain, umur dan lama kerja tidak selalu berbanding lurus dengan kualitas implementasi asuhan keperawatan. Meskipun pengalaman kerja meningkatkan keterampilan klinis dan intuisi profesional (Potter et al., 2021), tanpa dukungan lingkungan kerja yang kondusif, supervisi yang efektif, dan pelatihan berkelanjutan, perawat dengan masa kerja panjang berisiko mengalami kejenuhan dan burnout (Hayes et al., 2015; Duffield et al., 2011). Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja saja tidak cukup untuk menjamin optimalnya pelaksanaan asuhan keperawatan.

Secara keseluruhan, hasil dan pembahasan ini mengindikasikan bahwa peningkatan implementasi asuhan keperawatan memerlukan pendekatan sistemik, dengan fokus pada pengelolaan beban kerja yang rasional, penguatan komitmen organisasi, serta pengembangan kompetensi perawat secara berkelanjutan. Masih terbatasnya penelitian yang mengkaji interaksi antara faktor individu dan organisasi menunjukkan perlunya penelitian lanjutan dengan desain longitudinal atau mixed methods untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

KESIMPULAN

Scoping review ini menunjukkan bahwa implementasi asuhan keperawatan tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik individu perawat, tetapi lebih kuat ditentukan oleh faktor organisasi. Beban kerja yang tinggi dan komitmen organisasi yang rendah secara konsisten terbukti menghambat pelaksanaan asuhan keperawatan yang komprehensif dan berkesinambungan. Sementara itu, umur dan lama kerja cenderung berperan sebagai faktor pendukung melalui peningkatan pengalaman dan keterampilan, namun pengaruhnya tidak selalu signifikan dan sangat bergantung pada konteks lingkungan kerja serta sistem pendukung organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas asuhan keperawatan tidak dapat dicapai hanya melalui akumulasi pengalaman kerja, melainkan

memerlukan intervensi struktural berupa pengelolaan beban kerja yang rasional dan penguatan komitmen organisasi. Selain itu, masih terbatasnya penelitian yang mengkaji interaksi antar faktor menunjukkan perlunya studi lanjutan dengan pendekatan metodologis yang lebih komprehensif untuk memahami dinamika implementasi asuhan keperawatan secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

Aiken, L. H., Sermeus, W., Van den Heede, K., et al. (2012). Patient safety, satisfaction, and quality of hospital care: Cross sectional surveys of nurses and patients in 12 countries in Europe and the United States. *BMJ*, 344, e1717.

Al-Hamdan, Z., & Bani Issa, H. (2021). The relationship between nurses' workload and patient safety outcomes: A systematic review. *Nursing Open*, 8(4), 1823–1835.

Benner, P. (1984). *From Novice to Expert: Excellence and Power in Clinical Nursing Practice*. Addison-Wesley.

Carayon, P., & Gurses, A. P. (2008). Nursing workload and patient safety—A human factors engineering perspective. *Patient Safety and Quality: An Evidence-Based Handbook for Nurses*.

Duffield, C., Roche, M., O'Brien-Pallas, L., et al. (2011). Nursing work and nursing workforce dynamics in acute care settings. *Journal of Nursing Management*, 19(4), 442–449.

Duffield, C., Roche, M., Blay, N., & Stasa, H. (2011). Nursing unit managers, staff retention and the work environment. *Journal of Clinical Nursing*, 20(1–2), 23–33.

Hayes, B., Douglas, C., & Bonner, A. (2015). Work environment, job satisfaction, stress and burnout among haemodialysis nurses. *Journal of Nursing Management*, 23(5), 588–598.

Hidayat, A.A. (2011). *Pengantar Konsep Dasar Keperawatan,* ed. 2. Salemba Medika: Jakarta.

Koesomowidjojo, S. R. M. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja.* Jakarta: Raih Asa Sukses

Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2021). *Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application* (10th ed.). Philadelphia: Wolters Kluwer.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications.

Nursalam. (2020). *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional* (6th ed.). Jakarta: Salemba Medika.

Potter, P. A., Perry, A. G., Stockert, P., & Hall, A. (2021). *Fundamentals of nursing* (10th ed.). St. Louis, MO: Elsevier.

Sfantou, D. F., Laliotis, A., Patelarou, A. E., Sifaki-Pistolla, D., Matalliotakis, M., & Patelarou, E. (2017). Importance of leadership style towards quality of care measures in healthcare settings: A systematic review. *Healthcare*, 5(4), 73.

Shore, L. M., Barksdale, K., & Shore, T. H. (2006). Managerial perceptions of employee commitment to the organization. *Academy of Management Journal*, 38(6), 1593–1615.

Sulistyowati (2012), Analisa gedung faktor yang mempengaruhi pencapaian target kinerja individu perawat pelaksana berdasaarkan indeks kerja individu di gedung rumah sakit umum nasional RSCM, tesis prodi managemen keperawatan UI. Depok.

Tourangeau, A. E., Patterson, E., Saari, M., Thomson, H., & Cranley, L. (2017). Workload and work environments of nurses: Impact on patient outcomes. *Journal of Nursing Management*, 25(7), 562–571.

Yoder-Wise, P. S. (2019). *Leading and managing in nursing* (7th ed.). St. Louis, MO: Elsevier.