



MOTIVASI DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA DALAM MENERAPKAN KESELAMATAN PASIEN

MOTIVATION WITH NURSE PERFORMANCE IN APPLYING PATIENT SAFETY

Honesty Diana Morika¹, Suharizal², Yasmi³

¹Stikes Syedza Sainatika Padang

²Program Studi Ilmu Hukum Universitas Andalas

³Program Studi Magister Keperawatan Universitas Andalas

ABSTRAK

Kinerja perawat dalam lingkup penerapan keselamatan pasien berhubungan erat dengan upaya untuk mencegah dampak kejadian tidak diharapkan terhadap pasien yaitu kematian dan ketidakmampuan yang menetap. Terlaksananya kinerja individu dilihat dari motivasi menentukan hasil kerja seorang. Hasil survey yang dilakukan masih ditemukannya perawat pelaksana belum menerapkan keselamatan pasien. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan keselamatan pasien di Unit Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang. Jenis penelitian ini adalah *cross sectional study*. Sampel berjumlah 45 perawat pelaksana diruangan bedah, anak dan interne diambil dengan teknik *simple random sampling*. Analisis data dengan uji *chi square*. Hasil penelitian diketahui motivasi sedang 42,2% dan terdapat hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan keselamatan pasien dengan *pvalue* (0,000). Manajemen rumah sakit diharapkan mengintruksikan agar keselamatan pasien menjadikan dasar penilaian kinerja

Kata kunci : Keselamatan Pasien, Kinerja, Motivasi

ABSTRACT

The Implementation of individual performance can be seen from the characteristics and motivations which determine the work of a person. A survey still found nurses still have not do the patient safety. The aim of this study was to determine the relationship of motivation with performance of nurses in implementing patient safety in the Inpatient Unit in RSUD dr. Rasidin Padang. This research is a cross sectional study. The samples were 45 nurses in the surgical room, pediatric and interna taken by simple random sampling technique. Data were analyzed by chi square test. The results of the study were found to be 42.2% of moderate motivation and there was a relationship between motivation and the performance of nurses in implementing the safety of patients with pvalue (0.000). And there is a relationship of motivation with performance of nurses in implementing patient safety with p value (0,000). Hospital management is expected to give instruction that patient safety is a basic performance assessment.

Keywords: Patient Safety, Performance, Motivation



PENDAHULUAN

Insiden keselamatan pasien menurut permenkes adalah kejadian yang tidak disengaja dan kondisi yang mengakibatkan atau berpotensi mengakibatkan cedera yang dapat dicegah pada pasien (Depkes, 2008). Laporan dari *Institute of Medicine* (IOM) tahun 2000 menyatakan bahwa paling sedikit 44.000 bahkan 98.000 pasien meninggal di rumah sakit seluruh Amerika dalam satu tahun akibat dari kesalahan medis (*medical errors*) yang sebetulnya hal tersebut bisa dicegah dan juga diberbagai negara dalam pelayanan pasien rawat inap di rumah sakit ada sekita 3-16% kejadian tidak diharapkan (KTD), hal ini membuat perhimpunan rumah sakit seluruh Indonesia (PERSI) mengambil inisiatif untuk mengajak semua pihak *stakeholder* untuk memperhatikan keselamatan pasien di rumah sakit (Depkes, 2008). Laporan Swayers (2014), di *Martland Hospital* menyatakan bahwa enam dari 73 kejadian jatuh dengan kematian yang dikarenakan cedera kepala.

Laporan insiden keselamatan pasien di Indonesia oleh Komite Keselamatan Pasien Rumah Sakit (KKPRS) berdasarkan provinsi pada tahun 2007, menemukan sejumlah kasus jenis kejadian nyaris cedera (KNC) sebesar 47,6% dan kasus tidak diharapkan (KTD) sebesar 46,2%, sedangkan pada tahun 2010 kasus KTD meningkat menjadi 63%, yang terdiri dari 12 provinsi di Indonesia (Depkes, 2008). Penelitian lain yang dilakukan Dunn, et al (2006), selama 6 tahun terhadap 1612 rekam medis di ICU Anak Royal Children Hospital, Melbourne, didapatkan sebanyak 325 (20%) KTD yang berhubungan dengan operasi, tindakan dan anestesi sebanyak 56,6%, diagnose dan terapi 24%, obat dan penanganan lain 12,6%, dan karena sistem sebanyak 7%. Hasil penelitian

Forster et al (2006, dalam (Lumenta, 2008), mengenai KTD pasien dari ruang penyakit dalam di beberapa RS pendidikan didapatkan KTD sebanyak 76 kasus (23%) dan sebanyak 72% dari KTD tersebut disebabkan karena obat.

Kinerja perawat dalam lingkup penerapan keselamatan pasien berhubungan erat dengan upaya untuk mencegah dampak KTD terhadap pasien yaitu kematian dan ketidakmampuan yang menetap. Analisis AHRQ (Cahyono, 2008), mengenai akar masalah terhadap 2.966 KTD menemukan sebanyak 55% disebabkan karena masalah orientasi (Considine, 2005) berpendapat bahwa salah satu hal yang dapat dilakukan oleh perawat untuk mencegah KTD beserta dampaknya adalah dengan peningkatan motivasi perawat untuk melakukan pencegahan dini, deteksi risiko dan koreksi terhadap abnormalitas yang terjadi pada pasien.

Sesuai teori (Gibson, 2001), yang dijelaskan sebelumnya dimana faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan latar belakang dan karakteristik. Untuk terlaksananya kinerja individu dilihat dari karakteristik individu itu sendiri dimana karakteristik mempunyai efek tidak langsung pada perilaku dan kinerja individu. Karakteristik juga merupakan hal yang penting diketahui oleh pimpinan atau seseorang dalam memotivasi dan meningkatkan kerjanya. Dan untuk faktor psikologis salah satunya adalah motivasi, merupakan interaksi seseorang yang dihadapinya dan memberikan dorongan penggerak (disadari maupun tidak disadari) melalui tujuan tertentu (Suarli & Yayan, 2008). Untuk meningkatkan keinginan seseorang dalam bermotivasi dimana teori Herzberg dalam Danin (2004), menyebutkan dimensi motivasi terdiri faktor instrinsik yang meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu



sendiri, tanggung jawab dan pengembangan potensi individu selanjutnya motivasi ekstrinsik meliputi imbalan/gaji, kondisi kerja, kebijakan dan administasi, hubungan antar pribadi dan kualitas supervisi.

Berdasarkan fenomena diatas peneliti telah melaksanakan penelitian hubungan karakteristik dan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan keselamatan pasien di Unit Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang tahun 2016.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif Desain atau pendekatan yang digunakan adalah *cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan di ruang rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang selama 2 bulan (Mei – Juni 2016). Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap RSUD dr. Rasidin dengan jumlah 48 orang. Sampel berjumlah 45 responden. Sampel diambil menggunakan teknik *simple random sampling*. Dengan kriteria inklusi perawat pelaksana di Unit Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang.

Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan lembaran observasi. Data dianalisis secara univariat, bivariat, variabel independen motivasi dengan variabel dependen (kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan keselamatan pasien. Data disajikan dalam bentuk tabel dan teks yang naratif.

HASIL

Analisa Univariat

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Motivasi Perawat Pelaksana Dalam Menerapkan Keselamatan Pasien di Unit Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang (n = 45)

Motivasi	f	Persentase
Motivasi Kuat	18	40,0
Motivasi Sedang	19	42,2
Motivasi Lemah	8	17,8

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa motivasi perawat pelaksana dalam menerapkan keselamatan pasien di unit rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang kurang dari separoh motivasi sedang (42,2%)

Analisa Bivariat

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Menerapkan

Motivasi	Kinerja				Total	p
	Kinerja Kurang Baik		Kinerja Baik			
	f	%	f	%	f	%
Motivasi Kuat	0	0	18	100	18	100
Motivasi Sedang	10	52,6	9	47,4	19	100
Motivasi Lemah	8	100	0	0	8	100
Total	18	40,0	27	60,0	45	100

Keselamatan Pasien di Unit Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang

Berdasarkan table 2 diatas dapat diketahui motivasi kuat kinerja baik dalam menerapkan keselamatan pasien di banding motivasi lemah yaitu 100% berbanding 0%. Hasil analisis diketahui ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan keselamatan pasien $p\ value = 0,000$.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian didapatkan motivasi perawat kurang dari separoh motivasi sedang (42,2%), dengan hasil kinerja baik pada motivasi kuat (100%), sedangkan kinerja baik pada motivasi sedang (47,4%) dan kinerja baik pada motivasi lemah (0%). Hasil analisis diketahui ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan keselamatan pasien $p\ value = 0,000$.

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh (Ariyani, 2009), yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja penerapan program *patient safety* di Instalasi



Perawatan Intensif RSUD Dr. Moewardi Surakarta, begitu juga dengan hasil penelitian (Badi'ah, 2008), yang menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara faktor motivasi internal dan faktor motivasi eksternal dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul. Penelitian (Awalia, 2012), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat di RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo dan juga menurut penelitian (Qalbia, 2013), menyatakan ada hubungan signifikan antara motivasi terhadap kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan *patient safety* di RS Universitas Hasanuddin. Dan juga menurut penelitian (Sari, 2017) terdapat hubungan motivasi dengan kinerja.

Motivasi adalah dorongan yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) untuk berkeinginan mendukung atau tidak mendukung suatu kegiatan dalam hal ini menerapkan keselamatan pasien. Motivasi menurut teori Gibson merupakan salah satu faktor psikologi yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Frederick Herzberg (Malayu, 2010), teori motivasi dua faktor merupakan identifikasi dari dua dimensi pekerjaan, yaitu *satisfiers* dan *dissatisfiers*. Dimana kedua faktor ini harus dapat dipenuhi untuk melaksanakan tugas dan mengembangkan kemampuan. Faktor gaji, kondisi kerja, kepastian pekerjaan, dan supervisi yang menyenangkan harus mendapat perhatian dari pimpinan, agar kepuasan dan gairah kerja bawahan dapat ditingkatkan, oleh Herzberg faktor-faktor tersebut dikenal dengan *maintenance factors* yang merupakan faktor eksternal apabila tidak terpenuhi maka seseorang merasa tidak ada ketidakpuasan sehingga akan mendorong motivasi dalam bekerja,

hal ini merupakan keharusan yang diberikan oleh pimpinan, untuk mencapai kepuasan kerja. Sedangkan *motivation factors* merupakan faktor internal apabila terpenuhi maka akan meningkatkan kepuasannya sehingga mendorong untuk meningkatkan motivasinya. Menurut (Morika, 2017) menyatakan bahwa sikap akan berdampak kepada ketidakpuasan

Faktor *satisfiers* diantaranya adalah prestasi dan pengembangan potensi individu. Kebutuhan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dengan mengarahkan semua kemampuannya untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Seseorang akan berprestasi tinggi jika memungkinkan untuk diberi kesempatan (Simamora, 2004). Demikian juga dengan pengembangan potensi yang berhubungan langsung dengan tugas yang harus dilaksanakan oleh staf melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan baik secara formal maupun non formal, sehingga peningkatan kemampuan staf akan mendorong bagi individu dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi perawat pelaksana jika ditinjau pada aspek *satisfiers* yang dilihat dari prestasi, 31,1% perawat mengatakan kadang-kadang hasil kerjanya diperhatikan oleh rumah sakit, 57,8% perawat mengatakan melaksanakan tugas sesuai dengan jadwal dan pedoman tepat waktu, 60% perawat mengatakan selalu menggunakan seluruh kemampuan keperawatan yang dimiliki. Jika dilihat dari jawaban perawat untuk pernyataan prestasi dimana perawat telah menggunakan kemampuannya dalam menerapkan keselamatan pasien, hal ini seharusnya menunjukkan bahwa perawat telah mencapai hasil yang baik dan berkualitas. Sedangkan pada pengembangan potensi diri, 44,4% perawat menjawab atasan tidak pernah memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan 53,3% perawat menjawab manajemen RS



tidak memberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan (Rhona Sandra, 2015)

Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kesempatan perawat untuk mengikuti pelatihan berpengaruh terhadap buruknya motivasi perawat dalam melakukan pendokumentasian. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Saefullah, 2013), yang menyatakan bahwa pelatihan asuhan keperawatan secara bermakna meningkatkan motivasi kerja perawat pelaksana diruang rawat inap RSUD Indramayu.

Pemberian kesempatan untuk dapat menggunakan keterampilan dan kemampuan dapat mendorong seseorang untuk meningkatkan potensi individu agar dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara optimal, terutama dalam melaksanakan keselamatan pasien. Robbins (Robbins, Stephen P., Judge, 2008), menyatakan bahwa karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas

Menurut Herzberg faktor *dissatisfiers* individu dalam bekerja dapat dilihat dari gaji atau upah serta kualitas supervisi. Supervisi merupakan suatu proses terhadap sumber-sumber yang diperlukan untuk penyelesaian suatu tugas (Srivastava, Koya, & Kanasaki, 2013). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 42,2% perawat pelaksana mengatakan kadang-kadang kepala ruangan melaksanakan bimbingan arahan, 31,1% atasan memberikan solusi yang efektif ketika menemukan kendala dalam melaksanakan tugas dan 33,3% perawat mengatakan atasan tidak memberikan umpan balik dalam pelaksanaan keselamatan pasien. Kurangnya arahan dari kepala ruangan juga menjadi penyebab buruknya motivasi perawat dalam keselamatan pasien yang dilakukan. (Robbins, 2003), supervisi yang

dilakukan oleh atasan akan sangat membantu staf, karena dalam kegiatan supervisi, seorang supervisor akan memberikan dukungan terhadap sumber-sumber yang dibutuhkan oleh staf dalam menyelesaikan pekerjaannya. Mc.Farland, Leonard and Marris (1984 dalam Arwani, 2003), yang mengatakan supervisi dalam konteks keperawatan sebagai suatu proses kegiatan pemberian dukungan sumber-sumber (resources) yang dibutuhkan perawat untuk mengevaluasi tugas terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kegiatan supervisi bukan hanya mengawasi dan mengamati staf keperawatan dalam menjalankan tugasnya, namun kegiatan supervisi juga dapat memperbaiki pelaksanaan yang sedang dilakukan, adanya hambatan dan kekurangan yang ada diruangan. Jadi kegiatan supervisi, perawat bukan sebagai pelaksana yang pasif, namun sebagai partner kerja yang memiliki pendapat dan pengalaman yang perlu didengar, dihargai, dan diikuti sertakan untuk perbaikan dalam pelayanan keperawatan. Hal ini sejalan dengan penelitian Hotmaida (2002), mengatakan ada pengaruh yang bermakna antara supervisi kepala ruang rawat inap terhadap kinerja perawat pelaksana, dan penelitian ini juga didapatkan bahwa gaya supervisi demokrasi lebih baik kinerjanya.

Berdasarkan aspek gaji/upah, 33,3% perawat merasa tidak puas terhadap insentif yang diberikan, Insentif merupakan indikator yang penting dalam memotivasi kerja seseorang. Hal ini sesuai dengan pendapat Kopelman (Ilyas, 2002), yang menyatakan bahwa imbalan akan mempengaruhi seseorang untuk meningkatkan motivasi kerjanya yang secara langsung dapat meningkatkan kinerjanya. Pernyataan (Riza, 2002), yang menyatakan bahwa salah faktor yang menyebabkan motivasi kerja perawat berkurang adalah *reward* yang tidak ada.



Besarnya gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diterima oleh perawat sudah ditetapkan oleh Pemerintah, sehingga peran pimpinan Rumah Sakit tidak bisa menaikkan gaji seorang perawat tetapi yang jadi wewenang pihak pimpinan hanya pada insentif diluar gaji namun hal itu perlu adanya kesepakatan dari semua pihak di rumah sakit. Salah upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan atau manager untuk meningkatkan motivasi perawat dalam pelaksanaan keselamatan pasien adalah dengan melakukan bimbingan serta pengawasan langsung yang dilaksanakan secara kontiniu

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan keselamatan pasien di Unit Rawat Inap RSUD dr Rasidin Padang. Di sarankan Perlunya meningkatkan motivasi kerja perawat dengan melakukan supervisi terjadwal terkait dengan pelaksanaan keselamatan pasien dan Mempertimbangkan untuk pemberian imbalan / *reward* yang dapat memotivasi perawat dalam melakukan keselamatan pasien, serta menjadikan proses ini sebagai masukan dalam *credit point*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyani. (2009). Analisis pengetahuan dan motivasi perawat yang mempengaruhi sikap mendukung penerapan program pasien safety di instalasi perawata intensif rsud dr moewardi Sukarta. *UNDIP*.
- Awalia, A. W. (2012). Hubungan Pengetahuan, motivasi dan supervise terhadap kinerja dalam mengimplementasikan Pasien Safety Makasar. *Tesis FUH*.
- Badi'ah. (2008). Hubungan Motivasi Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 12, 74–82.
- Cahyono, J. . (2008). *Membangun Budaya Keselamatan Pasien Dalam Praktik Kedokteran*. Jogjakarta: Kanisius.
- Considine, J. (2005). The Role pf nurses in preventing adverse events related to respiratory dysfunction. *Journal of Advanced Nursing*, 49(6), 624–633.
- Depkes. (2008). *Pedoman indikator mutu pelayanan keperawatan klinik di sarana kesehatan*. Jakarta.
- Gibson, I. (2001). *Organisasi dan manajemen perilaku, struktur dan proses*. Jakarta: Erlangga.
- Ilyas, Y. (2002). *Kinerja, Teori, Penilaian, dan Penelitian*. Depok: FKM UI.
- Lumenta, N. . (2008). *State of the art patient safety. Disampaikan pada Workshop Keselamatan Pasien dan Manajemen Resiko Klinis di RSAB Harapan Kita*. Jakarta.
- Malayu, S. . H. (2010). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Morika, honesty diana. (2017). Jurnal Medika Sainatika. *Hubungan Sikap Caring Perawat Dengan Tingkat Kepuasan Klien Di Ruang Rawat Inap Interne Rsud Lubuk Basung*, 8.
- Qalbia. (2013). Hubungan Motivasi dan Supervisi terhadap Kinerja Perawat Pelaksana dalam Menerapkan Patient Safety di Rawat Inap RS Universitas Hasanuddin. Makasar.
- Rhona Sandra. (2015). Hubungan Spritual dengan tingkat kecemasan pada pasie pre operasi. *Jurnal Kesehatan Medika Sainatika*, 9(1), 24–33.
- Riza, M. (2002). Telaahan Penelitian Optimalisasi Pendokumentasian Keperawatan di RS Dharmais. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 3(9), 334.
- Robbins, Stephen P., Judge, T. A. (2008).



- Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. (2003). *Prilaku organisasi, (Edisi ke-10)*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Saefullah, M. (2013). Perbedaan kinerja perawat PNS dan Non PNS di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Indramayu. *Jurnal Kebidanan Dan Keperawatan*, 9(1), 65.
- Sari, I. K. (2017). HUBUNGAN MOTIVASI DAN INSENTIF DENGAN KINERJA KADER POSYANDU. *Jurnal Kesehatan Medika Sainatika*, 9(1), 78–87.
- Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Srivastava, S. P., Koya, D., & Kanasaki, K. (2013). MicroRNAs in kidney fibrosis and diabetic nephropathy: Roles on EMT and EndMT. *BioMed Research International*.
<https://doi.org/10.1155/2013/125469>