

SUPERVISI KEPALA RUANG DENGAN MOTIVASI PERAWAT DALAM MELAKSANAKAN TRIAGE DI INSTALASI GAWAT DARURAT

Rahayu Ayuningtyas¹, Wiwin Sulistyawati^{2*}, Sri Haryuni³

^{1,2,3}Health Sciences Faculty, Universitas Kadiri,
Jl. Selomangleng No. 1, Kediri, Indonesia
*wiwin.sulistyawati86@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini mengetahui hubungan supervisi kepala ruang dengan motivasi perawat dalam melaksanakan triage. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD). Sampel sebanyak 51 responden yang diambil secara *total populasi*. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Hasil uji statistik dengan uji korelasi *spearman rho* dengan $\alpha = 0,05$, didapatkan $p\text{-value} < 0,05$ yakni 0,000, yang berarti terdapat hubungan supervisi kepala ruang dengan motivasi perawat dalam melaksanakan triage, dengan koefisiensi korelasi 0,475 yang menunjukkan kekuatan hubungan sedang. Hal ini terjadi karena supervisi atasan terhadap bawahan merupakan alat untuk memotivasi kerja bawahan, apabila dilakukan dengan tepat. Kepala ruang perlu meningkatkan supervisi keperawatan sehingga motivasi perawat dalam melaksanakan triage juga meningkat.

Kata Kunci : *Supervisi Kepala Ruang, Motivasi, Perawat, Instalasi Gawat Darurat.*

ABSTRACT

This Research aims to look at the relationship of the supervision of the head of the room with the motivation of nurses in performing triage. This Research use analytic design correlation. The number of respondents as much 51 people. The sampling method with the total sampling. The data were analyzed using Rank Spearman Rho with Significant $\alpha = 0,05$. The results of statistical tests obtained p value 0,05, so $< H_0$ is rejected and the H_1 is accepted, it mean there is connection between the supervision of head room with motivation in carrying out triage nurses, in addition, the level of power relations viewed from correlation = 0,475 is meaning has the power of strong links between supervision head room with motivation and direction of nurses positive relationship (+) or a direct means by which the higher supervision head room the high motivation of nurses in performing triage. This research there is a meaningful relationship between supervision head room with motivation in carrying out triage nurses in hospital. The study recommended that head space increase supervision activities in order to provide motivation on nurses.

Keyword : Head Nurse Supervision, Motivation of Nurses, Triage.

PENDAHULUAN

Motivasi kerja perawat merupakan hal yang penting terkait niat mereka untuk bekerja (Brewer et al., 2009). Rendahnya motivasi dan kepuasan kerja berdampak terhadap penurunan mutu pelayanan keperawatan, meningkatkan angka kekambuhan dan biaya perawatan pasien (Yildiz et al., 2009).

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat antara lain: (1) karakteristik tempat kerja (2) kondisi kerja, (3) karakteristik pribadi, (4) Prioritas individu, dan (5) keadaan psikologis individu (Toode, Routassalo, Suominen, 2011).

WHO tahun 2007 menyebutkan kejadian yang tidak diinginkan di rumah sakit terkait isu rendahnya motivasi kerja merupakan hal yang umum terjadi di negara berkembang. Di Indonesia merupakan negara berkembang dengan isu motivasi kerja perawat yang tidak jauh berbeda, dari berbagai provinsi yang meliputi DKI Jakarta 37 %, Jawa Tengah 15,9 %, DIY 13,8 %, Jawa Timur 11,7 %, Sumatera Selatan 6,9 %, Jawa Barat 2,8 %, Bali 1,4 %, Aceh 10,7 %, Sulawesi Selatan 0.7 % (Dewi, 2015).

Hasil wawancara dengan Kepala Ruang Rawat Inap RS X Blitar didapatkan bahwa SOP supervisi sudah ada, pelaksanaan supervisi sudah terstruktur dan dijadwalkan pada saat shift pagi, namun dalam pengaplikasiannya masih belum bisa diterapkan dengan baik. Kepala ruang hanya melakukan supervisi tentang keadaan lingkungan sekitar, jarang untuk memberikan motivasi kepada staf perawat. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya motivasi perawat dalam melakukan triage di IGD RS X Blitar.

Triage merupakan tindakan yang biasanya dilakukan oleh perawat senior untuk memastikan pasien dirawat sesuai urutan kegawatannya (Cronin, 2003). Triage bermanfaat untuk meminimalkan morbiditas, nyeri, stres emosional, dan ketidakpuasan pasien dengan perawatan (Zimmermann, 2001).

Salah satu faktor yang mempengaruhi triage yaitu pengalaman dan kualitas perawat (Parker, 2004). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat di Unit Gawat Darurat yaitu beban kerja, kurangnya waktu, masalah kepegawaian, shift kerja, dan kurangnya perawatan diri. Namun Faktor yang dominan adalah dukungan manajemen (Enns & Sawatzky, 2016).

Salah satu bentuk dukungan manajemen adalah supervisi. Supervisi merupakan salah satu faktor untuk mencegah *burnout* pada perawat. Supervisi membantu perawat untuk mengerti keadaan dirinya, emosi dan perilaku mereka dalam menghadapi berbagai masalah pekerjaan (Circenis, et all, 2015). Berdasarkan pemaparan di atas peneliti ingin melakukan penelitian tentang hubungan supervisi kepala ruang dengan motivasi perawat dalam melaksanakan triage di IGD RS X Blitar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan pendekatan *crosssectional*. Berdasarkan sumber data termasuk *data primer*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD) RS X Blitar. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh perawat IGD RS X Blitar. Besar Sampel yang digunakan sebanyak 51 responden. Teknik pengambilan sampling menggunakan *total populasi*. Variabel independen adalah supervisi Kepala Ruang, variabel dependen adalah motivasi perawat dalam melaksanakan triage di IGD.

Instrumen penelitian berupa kuesioner Supervisi Kepala Ruang berdasarkan persepsi perawat dan kuesioner motivasi perawat dalam melaksanakan triage. Lokasi penelitian di IGD RS X Blitar. Penelitian ini dilaksanakan bulan Juli tahun 2017. Uji statistik yang digunakan uji korelasi spearman rho.

HASIL DAN DISKUSI

Pelaksanaan supervisi kepala ruang

berdasarkan persepsi perawat di IGD dijabarkan secara rinci pada tabel 1.

Tabel 1 Supervisi Kepala Ruang berdasarkan persepsi perawat di IGD RS X Blitar Tahun 2017

No.	Supervision	Frekuensi	Persentase %
1.	Baik	4	7,8
2.	Cukup	47	92,2
3.	Kurang	0	0
Jumlah		51	100

Berdasarkan tabel di atas didapatkan data hampir seluruhnya responden, yaitu sebanyak 47 orang (92,2%) memiliki supervisi Karu cukup.

Motivasi perawat dalam melaksanakan triage di IGD dijelaskan secara rinci pada tabel 2.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi responden berdasarkan Motivasi Perawat di RS X Blitar Tahun 2017

No.	Motivasi	Frekuensi	Persentase %
1.	Baik	7	13,7
2.	Cukup	42	82,4
3.	Kurang	2	3,9
Jumlah		51	100

Berdasarkan tabel di atas didapatkan data hampir seluruhnya responden 82,4 % (42 orang) memiliki motivasi cukup.

Hasil analisa data dengan menggunakan uji korelasi spearman rho ditunjukkan pada tabel 3. Tabel 3 Hubungan antara supervisi Kepala Ruang dengan Motivasi Perawat di RS X Blitar Tahun 2017

No	Supervisi KARU	Motivasi						Jumlah	
		Baik		Cukup		Kurang		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Baik	3	5,8	1	1,9	0	0,0	4	7,7
2.	Cukup	4	7,8	41	80,3	2	3,9	47	92
3.	Kurang	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Jumlah		7	13,7	42	82,4	2	3,9	51	99,7

Correlation Coefficient = 0,475 Sig. (2-tailed) = 0,000*

*bermakna pada $\alpha = 0,05$

Berdasarkan tabel di atas didapatkan data hampir seluruhnya responden 80,3 % (41 orang) memiliki supervisi Karu cukup dengan motivasi cukup. Berdasarkan hasil uji statistik hubungan antara supervisi Karu dengan motivasi perawat dalam melaksanakan Triage di RS X Blitar Tahun 2017 didapatkan ρ value < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada hubungan antara supervisi Karu dengan motivasi perawat dalam melaksanakan Triage di RSUD X Blitar Tahun 2017. Kekuatan korelasi = 0,475 artinya mempunyai kekuatan hubungan cukup antara supervisi Karu dengan motivasi perawat dan arah hubungan positif (+) atau searah artinya dimana semakin tinggi supervisi Karu maka semakin tinggi motivasi perawat dalam melaksanakan triage.

PEMBAHASAN

Supervisi Karu di RS X Blitar Tahun 2017.

Berdasarkan tabel 5.6 di atas didapatkan data hampir seluruhnya responden 92,2% (47 orang) memiliki supervisi Karu cukup. Marquis dan Huston (2010) mengemukakan bahwa dalam dilakukannya penilaian akan membuat perawat mengetahui tingkat kinerja mereka. Kepala ruangan sebagai pelaksana supervisi seharusnya mampu memberikan penilaian yang baik.

Supervisi kepala ruang sangatlah penting dilakukan untuk mengetahui kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Fokus pada penanganan masalah keperawatan klinis dan adanya SOP yang menjadi pedoman akan menjadikan pelaksanaan supervisi keperawatan tetap berjalan sesuai dengan tujuannya. Hasil penelitian menunjukkan motivasi perawat kategori cukup yaitu 68 % yang dimana dilihat dari persentase data rekapitulasi data yang sebagian responden menjawab cukup.

Sebagian besar responden (64,7%) memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Kinerja masa lalu berkaitan dengan produktifitas kerja yang baik. Pengalaman kerja yang lebih banyak akan mempengaruhi kinerja kita dalam bekerja Robbins dan Judge

(2008). Selain itu, karena sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja >5 tahun, maka dapat disimpulkan mereka telah memiliki pengalaman yang cukup dalam bekerja. Selain itu, mereka sudah memiliki pengalaman salah satunya dalam bidang supervisi dan mengetahui pentingnya akan dilaksanakannya supervisi tersebut.

Motivasi Perawat dalam melaksanakan triage di RS X Blitar Tahun 2017.

Berdasarkan tabel 2 di atas didapatkan data hampir seluruhnya responden 82,4% (42 orang) memiliki motivasi perawat cukup. Menurut Hasibuan (2010), motivasi adalah pemberian kekuatan yang mampu menumbuhkan kegairahan dalam bekerja sehingga seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku berkaitan dengan lingkungan kerja.

David Mc Clelland mengemukakan bahwa terbentuknya motivasi yang tinggi maka akan tercapai suatu tujuan dari motivasi tersebut diantaranya meningkatkan kinerja dan produktifitas kerja lainnya (Hasibuan, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh Ridwan (2013) menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik akan mempengaruhi kinerja perawat. Perawat yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi begitu juga sebaliknya. Berdasarkan hasil yang didapatkan dari kuesioner menunjukkan hasil bahwa motivasi perawat masuk dalam kategori cukup yaitu 70 % yang dimana dilihat dari persentase data rekapitulasi data yang sebagian responden menjawab cukup.

Hubungan Supervisi Kepala Ruang dengan Motivasi Perawat dalam Melaksanakan Triage di RS X Blitar Tahun 2017.

Berdasarkan hasil uji statistik didapatkan p value < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat hubungan a supervisi Kepala Ruangan (Karu)

dengan motivasi perawat dalam melaksanakan triage di RS X Blitar Tahun 2017. *Correlation Coefficient* = 0,475 artinya kekuatan hubungan sedang dan arah hubungan positif (+) atau searah artinya dimana semakin tinggi supervisi Karu maka semakin tinggi motivasi perawat dalam melaksanakan triage.

Circenis, et all (2015) menyebutkan ada perbedaan yang signifikan antara kelelahan emosional dan indikator depersonalisasi sebelum dan sesudah dilakukan supervisi antara kelompok kontrol dan kelompok perlakuan. Supervisi mengurangi indikator *burnout* pada kelompok perlakuan. Supervisi membantu perawat untuk membantu perawat untuk mengerti keadaan dirinya, emosi dan perilaku mereka dalam menghadapi berbagai masalah pekerjaan.

Enns & Sawatzky (2016) menyebutkan bahwa dukungan pimpinan berpengaruh terhadap kemampuan perawat dalam merawat pasien. Seorang perawat menginginkan untuk didengarkan pendapat dan gagasannya serta membantu mereka membuat keputusan terkait perawatan pasien.

Supervisi atasan terhadap bawahan adalah alat untuk memotivasi kerja karyawan, apabila caranya tepat (Notoadmodjo, 2007).

Supervisi harus dapat dilaksanakan sedemikian rupa, sehingga terjadi kerja sama yang baik antara atasan dan bawahan (Tribowo, 2013). Pentingnya supervisi yang baik dan optimal oleh pemimpin juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putra (2013) yang menunjukkan bahwa semakin baik supervisi klinis kepala ruangan yang dilakukan maka kepuasan kerja perawat pelaksana semakin tinggi. Kepuasan kerja ini akan mengimplikasi pada motivasi perawat dalam bekerja. Hasil penelitian yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala ruangan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya pelaksanaan supervisi kepala ruang dalam kategori cukup. Motivasi perawat dalam melaksanakan triage hampir seluruhnya kategori cukup. Supervisi kepala ruang mempunyai hubungan dengan motivasi perawat dalam melaksanakan triage.

DAFTAR PUSTAKA

- Brewer, C.S., Kovner, C.T., Greene, W., Cheng, Y., 2009. Predictors of RNs' intent to work and work decisions 1 year later in a U.S. national sample. *International Journal of Nursing Studies* 46 (7), 940–956.
- Circenis, et all. (2015). Supervision in Nursing: Latvian sampel study. *Procedia. Social and behavioural sciences*;205: 86-91. 6th World conference on Psychology Counseling and Guidance, 14 - 16 May 2015
- Cronin JG. (2003). The introduction of the Manchester triage scale to an emergency department in the Republic of Ireland. *Accid Emerg Nurs*;11:121–5.
- Depkes. (2009). *Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 129 Tahun 2009 Tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah sakit*. Jakarta.
- Depkes, R. (2006). *Sistem Penggulangan Gawat Darurat Terpadu*. Jakarta.
- Enns, C. & Sawatzky, J. (2016). Emergency Nurses's Perspectives: Factors Affecting Caring. *Journal Of Emergency Nursing*. 1-6.
- Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Asara.
- Hasibuan. (2001). *manajemen dasar, pengetahuan dan masalah*. Jakarta: Bumi Perkasa.
- Kathleen dkk, S. O. (2008). *alih bahasa andri Hartono. Panduan Belajar Keperawatan Emergency*. Jakarta: EGC.
- Marquis, B. L. & Huston, C. J. (2010). *Keperawatan dan manajemen keperawatan : teori dan aplikasi*, (Ed. 4). Jakarta : EGC.
- Muninjaya, G. A. (2008). *Manajemen Kesehatan*. Jakarta: EGC.
- Notoadmodjo, S. (2010). *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nursalam. (2007). *Manajemen keperawatan dan Aplikasi*. Jakarta: Salemba Medika.
- Parker, L. (2004). Making see and treat work for patients and staff. *Emergency Nurse*, 11(9), 16–17.
- Robbins, S. (2009). *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: PT. Prehalindo.
- Suarly, B. (2009). *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan praktik* . jakarta: Erlangga 15.
- Swanburg. (2010). *Manajemen and Leadership for Nursing Managers*. Buston.
- Toode, K., Routasalo, P., Suominen, T. (2011). Work motivation of nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies* 48, 246–257.
- Yildiz, Z., Ayhan, S., Erdogmus, S., (2009). The impact of nurses' motivation to work, job satisfaction, and sociodemographic characteristics on

intention to quit their current job: an empirical study in Turkey. *Applied Nursing Research* 22, 113–118.

Zimmermann PG. (2001). The case for a universal, valid, reliable 5-tier triage acuity scale for US emergency departments. *J Emerg Nurs*;27(3):246–54