

HUBUNGAN MOTIVASI PERAWAT DENGAN KUALITAS HANDOVER PASIEN DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT

Wiwin Sulistyawati¹, Arif Nurma Etika², Restu Novitasari³

^{1,2} Program Studi Ilmu Keperawatan FIK Universitas Kadiri, Kediri-Jawa Timur

email : wiwin.sulistyawati86@gmail.com

ABSTRAK

Handover merupakan bentuk komunikasi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan pada pasien, suatu metode untuk memberikan informasi yang relevan pada tim perawat setiap pergantian shift, handover bermanfaat sebagai petunjuk praktik memberikan informasi mengenai kondisi terkini pasien, tujuan pengobatan, rencana perawatan serta menentukan prioritas pelayanan. Di negara Australia terdapat 22% kesalahan terkait dengan komunikasi saat handover keperawatan. Ketidakkuratan informasi dapat menimbulkan dampak yang serius pada pasien, hampir 70% kejadian yang mengakibatkan kematian di rumah sakit disebabkan karena buruknya komunikasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kualitas handover antar shift di ruang rawat inap RS. Penelitian dilakukan dengan pendekatan cross sectional. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan lembar observasi. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 79 perawat pelaksana yang ditentukan dengan menggunakan teknik random sampling. Analisis statistik yang digunakan adalah uji spearman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (69,6%) responden merupakan lulusan diploma, (72,2%) responden memiliki lama kerja < 5 tahun, (93,7%) responden memiliki motivasi baik, dan (94,9%) responden memiliki kualitas handover baik. Hasil analisa data didapatkan pvalue = 0,000, berarti H₀ ditolak H₁ diterima, ada hubungan antara motivasi perawat dengan kualitas handover antar shift di ruang rawat inap RS. Diharapkan Bidang Keperawatan memberikan stimulus maupun reward untuk meningkatkan motivasi perawat dalam melaksanakan handover sehingga kualitas handover semakin baik

Kata kunci : motivasi perawat; kualitas handover; ruang rawat inap.

ABSTRACT

Handover is a form of nurse communication in implementing nursing care to patients, a method to provide relevant information to the nurse team at each shift, handover is useful as a practical guide to provide information about patients, treatment goals, treatment planning and selection of care services. In Australia there are 22% of problems related to communication during nursing handovers. Inaccurate information can have a serious impact on patients, almost 70% of events that cause death in hospitals are due to poor communication. This study aims to study the relationship of motivation with quality between shifts in hospital inpatients. The study was conducted by considering cross sectional. Data collection using questionnaires and observation sheets. The number of samples in this study were 79 implementing nurses who were determined using random sampling techniques. The statistical analysis used was the Spearman test. The results showed that (69.6%) of respondents were diploma graduates, (72.2%) of respondents had a length of work <5 years, (93.7%) of respondents had good motivation, and (94.9%) of respondents had quality good handover. The results of data analysis

obtained pvalue = 0,000, meaning H0 rejected H1 accepted, there is a relationship between nurse motivation with the quality of inter-shift handovers in hospital inpatients. It is expected that the Field of Nursing provides stimulus or appreciation to increase nurses' motivation in conducting handovers so that the quality of handovers is getting better

Keywords: *nurse motivation, quality handover, inpatient room*

PENDAHULUAN

Handover keperawatan menjadi prioritas penelitian untuk keselamatan pasien dan semua pihak berusaha kuat untuk meningkatkan komunikasi *handover* (Smeulers, M., Lucas, C., Vermeulen 2014). *Handover* merupakan salah satu teknik pemberian informasi pada tim perawat pada saat pergantian dinas, dan menjadi petunjuk praktik dalam memberikan informasi tentang kondisi pasien terbaru, tujuan pengobatan, rencana perawatan pasien serta menentukan prioritas pelayanan (Rushton 2010).

Handover yang buruk diduga berkaitan dengan ketidakakuratan diagnosis klinis, keterlambatan diagnosis, keterlambatan tes laboratorium, kesalahan pengobatan, tidak konsisten atau salah interpretasi hasil, duplikasi tes, peningkatan dalam komplikasi rumah sakit, peningkatan lama rawat dan menurunkan kepuasan pasien dan pegawai (Smeulers, M., Lucas, C., Vermeulen 2014).

Berdasarkan hasil pengambilan data awal dengan melakukan wawancara dengan bidang keperawatan di Ruang Rawat Inap RS X Kediri bulan November 2018, di simpulkan bahwa pelaksanaan *handover* belum optimal. Persepsi perawat yang bervariasi terkait *handover* serta belum tersedia SOP (standar operasional prosedur) mengenai pelaksanaan *handover* di tiap ruangan. (Hughes, R. 2008) menyebutkan bahwa faktor individu, kelompok dan organisasi berperan dalam proses serah terima pasien. 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).

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti ingin melakukan penelitian tentang hubungan motivasi perawat dengan kualitas *handover* di ruang rawat inap RS X Kediri.

METODE

Desain penelitian ini adalah analitik korelasional dengan pendekatan crossectional. Populasi penelitian ini adalah perawat pelaksana di ruang rawat inap sebanyak 99 orang. Sampel penelitian ini sebanyak 79 orang yang diambil simple random sampling. Variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel Motivasi perawat. Variabel dependen dalam *handover*. Instrumen penelitian untuk

variabel motivasi menggunakan kuesioner. Sedangkan untuk handover menggunakan lembar observasi. Analisis statistik menggunakan uji spearman

HASIL

Tabel 1 Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia dan Pendidikan Terakhir Perawat Di RS X Tahun 2019.

Variabel	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki – laki	23	29,1
Perempuan	56	70,9
Usia		
20 – 30 tahun	67	84,8
31 – 40 tahun	12	15,2
>40 tahun	0	0
Pendidikan Terakhir		
Diploma	55	69,6
Ners	24	30,4
Lama Bekerja		
<5tahun	57	72,2
5-10 tahun	20	25,2
>10tahun	2	2,5

Berdasarkan Tabel 1 sebagian besar responden (70,9 %) berjenis kelamin perempuan, berusia 20-30 tahun (84,8%), pendidikan terakhir diploma (69,6%) dan bekerja < 5 tahun (72,2%).

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Motivasi dan kualitas *handover* Perawat Di RS X Tahun 2019.

Variabel	Jumlah	Presentase
Motivasi		
Kurang	0	0,0
Cukup	5	6,3
Baik	74	93,7
Kualitas Handover		
Kurang	0	0,0
Cukup	4	5,1
Baik	75	94,9

Berdasarkan tabel 2 hampir seluruh (93,7%) responden memiliki motivasi baik dalam melakukan handover dan 94,9% responden melaksanakan handover dengan baik.

Tabel 3 Tabulasi Silang Hubungan Motivasi dengan Kualitas *Handover* Antar *Shift* Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tahun 2019.

Motivasi	Kualitas <i>Handover</i> antar <i>Shift</i>		
	Baik	Cukup	Total
Baik	74 (93,7%)	0 (0,0%)	74 (93,7%)
Cukup	1 (1,3%)	4 (5,1%)	5 (6,3%)
Total	75 (94,9%)	4 (5,1%)	79 (100%)

P Value = 0,000* R = 0,888* $\alpha = 0,05$

Berdasarkan tabel 5 didapatkan p value = $0,000 < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti ada hubungan antara motivasi dengan kualitas *handover* antar *shift* di ruang rawat inap RS X Tahun 2019. Dengan nilai *coefficient correlation* sebesar $r = 0,888$, dapat disimpulkan kekuatan hubungan sangat kuat. Arah hubungan linear (+) yang artinya semakin baik motivasi perawat maka semakin baik kualitas *handover* antar *shift*.

PEMBAHASAN

1. Hubungan Motivasi dengan Kualitas *Handover*

Hasil penelitian didapatkan ada hubungan signifikan antara motivasi dengan kualitas *handover* antar *shift* di ruang rawat inap. Tabel 3 menunjukkan bahwa 93,7% yang mempunyai motivasi baik juga mempunyai kualitas *handover* antar *shift* yang baik. Penelitian ini sejalan dengan (Sulistyawati, Wiwin; Haryuni 2018) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan motivasi perawat dengan kualitas *handover* dengan kekuatan hubungan kuat.

Motivasi merupakan akumulasi dari berbagai proses yang mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku individu untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Negussie 2012). Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat relevan yang mempengaruhi kualitas kinerja khususnya di bidang kesehatan (Toode, Routasalo, and Suominen 2011).

Dalam penelitian ini umumnya perawat termotivasi dan kinerja mereka dalam melakukan timbang terima baik. Perawat mengatakan setuju bahwa melaksanakan *handover* merupakan tanggung jawab perawat, dimana dalam melaksanakan *handover* perawat diberikan wewenang sehingga mereka lebih memperhatikan hasil kerjanya.

Komunikasi yang baik merupakan komunikasi yang bisa memberdayakan dan melibatkan keluarga. Hal itu menjadi sangat penting dalam memberikan perawatan yang berpusat pada keluarga. Meningkatkan kualitas dan kuantitas komunikasi terbukti bermanfaat bagi perawatan pasien dan kepuasan pasien dan keluarga pasien (H., N., and W. 2014)

SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat merupakan lulusan Diploma dan memiliki lama kerja < 5 Tahun. Hampir seluruh responden memiliki motivasi baik dan kualitas *handover* yang baik. Hasil analisis bivariat didapatkan bahwa; Terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi perawat dengan kualitas *handover* antar shift dengan kekuatan hubungan sangat kuat dan arah hubungan (+).

Diharapkan bidang keperawatan memberikan stimulus maupun reward untuk meningkatkan motivasi perawat dalam melaksanakan *handover* sehingga pelaksanaan *handover* akan semakin baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur saya Peneliti haturkan ke hadirat Allah S.W.T. atas kesempatan dan kekuatan yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada segenap civitas akademika program studi ilmu keperawatan FIK Universitas Kediri dan rumah sakit yang bersedia menjadi tempat penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Maya Kesrianti , Noer Bahry noor, Alimin Maidin Bagian. 2017. "Factor Affecting Commnication At The Time Of Handover In Inppatient Room Of Hasanuddin University Hospital." : 13.
- H., Zhu, McCrea N., and Kelsall W. 2014. "Improving the Paediatric Handover: Quality, Safety and SBAR." *Archives of Disease in Childhood* 99(October 2013): A82. http://adc.bmj.com/content/99/Suppl_1/A82.1.abstract?sid=7c2d5155-15dd-4691-bb75-e3ce4b9f474d%5Cnhttp://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=emed12&N EWS=N&AN=71566190.
- Hughes, R., G. 2008. Agency for Healthcare Research and Quality. *Patient Safety and Quality: An Evidence-Based Handbook for Nurses*. U.S. Department of Health and Human Services,540 Gaither Road Rockville, MD 20850.
- Joint Commision International. 2011. "Sentinel Event Data Root Cause by Event Type 2004-2010." http://www.jointcommicion.org/assets/1/18/Root_Causess_by_Event_Type_2004-4Q2010.pdf.
- Natasia, Nazvia, Ahas Loekqijana, and Janik Kurniawati. 2014. "Faktor Yang Mempengaruhi Kepatuhan Pelaksanaan SOP Asuhan Keperawatan Di ICU-ICCU RSUD Gambiran Kota Kediri Factors Affecting Compliance on Nursing Care SOP Implementation in ICU -ICCU Gambiran Hospital Kediri." *Jurnal Kedokteran Brawijaya* 28(1): 21–25.

- Negussie, Nebiat. 2012. "Relationship between Rewards and Nurses' Work Motivation in Addis Ababa Hospitals." *Ethiopian journal of health sciences* 22(2): 107–12.
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22876074><http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=PMC3407833>.
- Rushton, H.C. 2010. "Ethnics of Nursing Shift Report." *Advance Critical Care: Ethnics in Critical Care* 21(4): 3380–84.
- Smeulders, M., Lucas, C., Vermeulen, H. 2014. "Effectiveness of Different Nursing Handover Styles for Ensuring Continuity of Information in Hospitalised Patients." *Cohrane Database Syst. Rev Online*.
- Sulistyawati, Wiwin; Haryuni, Sri. 2018. "Hubungan Motivasi Perawat Dengan Kualitas Handover Pasien Di Ruang Rawat Inap RS." *Jurnal Ilmiah Keperawatan Stikes Hang Tuah Surabaya* 13(2): 83–90.
- Toode, Kristi, Pirkko Routasalo, and Tarja Suominen. 2011. "Work Motivation of Nurses: A Literature Review." *International Journal of Nursing Studies* 48(2): 246–57.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.09.013>.
- Zahara, Yana, Ratna Sitorus, and Luknis Sabri. 2011. "Faktor-Faktor Motivasi Kerja: Supervisi, Penghasilan, Dan Hubungan Interpersonal Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana." *Jurnal Keperawatan Indonesia* 14(2): 73–82.