



## Hubungan Motivasi Perawat dengan Kualitas *Handover* Pasien di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit.

Wiwin Sulistyawati<sup>1</sup>, Sri Haryuni<sup>2</sup>  
Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Kadiri<sup>1,2</sup>  
wiwin.sulistyawati@unik-kediri.ac.id

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi perawat dengan kualitas *handover* di ruang rawat inap Rumah Sakit. Desain penelitian ini adalah korelasi yang dilakukan secara *cross sectional*, populasinya seluruh perawat di ruang rawat inap, sampel sebanyak 34 responden, teknik pengambilan sampel dengan *total sampling*. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner untuk motivasi perawat dan lembar observasi untuk kualitas *handover*. Hasil analisa data menggunakan korelasi *spearman rho* dengan  $\alpha = 0,05$ , didapatkan  $p\text{-value} < 0,05$  yakni 0,02, yang berarti ada hubungan antara motivasi perawat dengan kualitas *handover* dengan koefisiensi korelasi 0,502 yang menunjukkan kekuatan hubungan kuat. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan semakin tinggi motivasi perawat maka semakin tinggi kualitas *handover* pasien. Kepala ruang perlu meningkatkan motivasi perawat dalam melaksanakan *handover* sehingga kualitas *handover* akan meningkat.

**Keywords:** Motivasi perawat, *Handover*, Ruang Rawat Inap

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi perawat dengan kualitas *handover* di ruang rawat inap Rumah Sakit. Desain penelitian ini adalah korelasi yang dilakukan secara *cross sectional*, populasinya seluruh perawat di ruang rawat inap, sampel sebanyak 34 responden, teknik pengambilan sampel dengan *total sampling*. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner untuk motivasi perawat dan lembar observasi untuk kualitas *handover*. Hasil analisa data menggunakan korelasi *spearman rho* dengan  $\alpha = 0,05$ , didapatkan  $p\text{-value} < 0,05$  yakni 0,02, yang berarti ada hubungan antara motivasi perawat dengan kualitas *handover* dengan koefisiensi korelasi 0,502 yang menunjukkan kekuatan hubungan kuat. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan semakin tinggi motivasi perawat maka semakin tinggi kualitas *handover* pasien. Kepala ruang perlu meningkatkan motivasi perawat dalam melaksanakan *handover* sehingga kualitas *handover* akan meningkat.

**Kata kunci:** Motivasi perawat, *Handover*, Ruang Rawat Inap

## **Pendahuluan**

*Handover* merupakan transfer tanggung jawab profesional dan akuntabilitas untuk beberapa atau semua aspek perawatan untuk pasien, atau kelompok pasien, kepada orang lain atau kelompok profesional secara sementara atau permanen (*Australian Medical Association, 2006*). *Handover* pasien yang berkualitas sangat penting untuk menjaga keselamatan pasien dan menghindari kejadian yang tidak diharapkan (Nizar, Sharhzard, Rachel & Tayo, 2012).

Serah terima pasien yang efektif mendukung informasi penting dan kontinuitas perawatan dan pengobatan. Namun, jika *handover* tidak efektif dapat berkontribusi terhadap kesalahan dan pelanggaran dalam keselamatan perawatan pasien termasuk kesalahan pengobatan, salah operasi dan kematian pasien. Institute of Medicine (IOM) melaporkan bahwa serah terima pasien yang tidak memadai sering sebagai kegagalan pertama dalam keselamatan pasien (Hughes, 2008).

Ada empat jenis serah terima pasien yaitu serah terima pasien antar shift, serah terima pasien antar unit keperawatan, serah terima pasien antar unit perawatan dengan unit diagnostic dan Serah terima pasien antar fasilitas kesehatan (Hughes, 2008). Faktor yang mempengaruhi kualitas *handover* antara lain individu dan organisasi. Faktor individu meliputi faktor eksternal dan internal (Kamil, 2011).

Motivasi kerja intrinsik merupakan kesediaan individu untuk mengerahkan upaya untuk mencapai tujuan organisasi sehingga berdampak pada kepuasan individu (Tummers, 2006). Yildiz et al (2009) mengemukakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja yang rendah berpengaruh terhadap penurunan mutu pelayanan keperawatan dan kekambuhan pasien serta peningkatan biaya perawatan pasien

Penelitian Hughes (2008) menunjukkan beberapa unit keperawatan dapat mentransfer atau menyerah terimakan pasien 40% sampai 70% setiap hari. Hal ini mengindikasikan bahwa frekuensi serah terima pasien yang ditemui sehari-hari dan jumlah pelanggaran yang mungkin terjadi pada setiap titik transisi sangat tinggi.

Ruang Melati dan ruang Bougenville RS X Blitar merupakan ruangan yang menggunakan metode asuhan keperawatan profesional yaitu metode tim. Hasil dari evaluasi pelaksanaan *handover* yang dilakukan oleh mahasiswa praktek profesi ners stase manajemen tahun 2017 didapatkan data *handover* antar shift mencapai nilai rata-rata 67%, dalam kategori kurang. Sedangkan *handover* serah terima pasien antar ruang mencapai angka 62,7%. Lebih rendah daripada pelaksanaan *handover* antar shift.

Berdasarkan wawancara dengan lima perawat pelaksana didapatkan data tiga orang perawat mengatakan kurang mempunyai motivasi dalam melaksanakan

*handover* sedangkan dua orang yang lain tidak melakukan *handover* sesuai SOP karena keterbatasan waktu terutama untuk pergantian dinas sore ke dinas malam.

Berdasarkan permasalahan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan motivasi perawat dengan kualitas *handover* di ruang rawat inap Rumah Sakit..

### **Metode Penelitian**

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan lingkup penelitian termasuk *inferensial (kuantitatif)*. Berdasarkan tempat penelitian termasuk penelitian lapangan. Berdasarkan cara pengumpulan data termasuk penelitian dengan metode kuesioner dan observasi. Berdasarkan ada atau tidak perlakuan termasuk *expost facto* (mengungkap fakta). Berdasarkan waktu pengumpulan data termasuk *cross sectional*. Berdasarkan tujuan penelitian termasuk *analitik korelasi*. Berdasarkan sumber data termasuk *data primer*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat ruang Melati dan Bougenvile RS X Blitar tahun 2018. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh perawat ruang Melati dan Bougenvile RS X Blitar tahun 2018. Besar sampel yang digunakan sebanyak 34 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *total populasi*.. Variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah motivasi perawat sedangkan variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah *handover* pasien.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner motivasi perawat dan lembar observasi pelaksanaan handover. Lokasi penelitian dilakukan di ruang Melati dan Bougenvile RS X Blitar. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Juni-Agustus tahun 2018. Untuk uji statistic menggunakan Uji Korelasi Spearman Rank (Rho). Uji ini digunakan untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yang berskala ordinal.

### **Hasil**

Tabel 1 Karakteristik responden di Ruang Melati dan ruang Bougenvile RS X Blitar Tahun 2018

<b>Variabel</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase ( %)</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	9	26,5
Perempuan	25	73,5
<b>Pendidikan Terakhir</b>		

**Wiwin Sulityawati, Sri Haryuni**

*Hubungan Motivasi perawat dengan kualitas handover pasien di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit*

D3 Keperawatan	25	73,5
Ners	9	26,5
<b>Lama Bekerja</b>		
< 5 tahun	17	50,0
5-10 tahun	14	41,2
>5 tahun	3	8,8
Jumlah	34	100

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diinterpretasikan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dan mempunyai pendidikan D3 Keperawatan. Setengah responden mempunyai lama kerja < 5 tahun.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi responden berdasarkan Motivasi Perawat dalam melaksanakan *handover* di ruang Melati dan ruang Bougenvile RS X Blitar Tahun 2018

No.	Motivasi	Frekuensi	Persentase %
1.	Baik	13	38,2
2.	Cukup	21	61,8
3.	Kurang	0	0
	Jumlah	34	100

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diinterpretasikan bahwa sebagian besar responden 61,8 % (21 orang) memiliki motivasi cukup.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi responden berdasarkan *handover* pasien di ruang Melati dan ruang Bougenvile RS X Blitar Tahun 2018

No.	Kualitas <i>Handover</i>	Frekuensi	Persentase %
1.	Baik	12	35,3
2.	Kurang	22	64,7
	Jumlah	34	100

Berdasarkan tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa sebagian besar responden 64,7 % (22 orang) memiliki kualitas *handover* kurang.

Tabel 4 Hubungan antara motivasi perawat dengan kualitas handover di ruang Melati dan ruang Bougenvile RS X Blitar Tahun 2018

Motivasi Perawat	Kualitas Handover			Jumlah (f & %)
	Baik (f & %)	Cukup (f & %)	Kurang (f & %)	
Baik	9 (26,5)	0	4 (11,7)	13 (38,2)
Cukup	3 (8,8)	0	18 (53)	21 (61,8)
Kurang	0	0	0	0
Jumlah	12 (35,3)	0	22 (64,7)	34 (100)
<i>Correlation Coefficient</i> = 0,559		<i>Sig. (2-tailed)</i> = 0,001*		

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diinterpretasikan bahwa sebagian besar responden 61,8 % (21 orang) memiliki motivasi cukup dan kualitas *handover* yang kurang. Berdasarkan hasil uji statistik dengan uji spearman rho didapatkan  $p$  value < 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya hubungan antara motivasi perawat dengan kualitas *handover* pasien di ruang Melati dan ruang Bougenvile RS X Blitar Tahun 2018. Sebagai tambahan, tingkat kekuatan hubungan dilihat dari *Correlation Coefficient* = 0,559 artinya mempunyai kekuatan hubungan kuat antara motivasi perawat dengan kualitas *handover* dan arah hubungan positif (+) atau searah artinya dimana semakin tinggi motivasi perawat maka semakin tinggi kualitas *handover* pasien.

## Pembahasan

### 1. Motivasi perawat di ruang Melati dan Bougenvile RS X Blitar Tahun 2018.

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diinterpretasikan bahwa sebagian besar responden 61,8 % (21 orang) memiliki motivasi cukup. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku berkaitan dengan lingkungan kerja (Hasibuan, 2010).

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat yaitu karakteristik tempat kerja, kondisi kerja, karakteristik pribadi, prioritas individu, dan keadaan psikologis individu (Toode, et al, 2011).

Penelitian Donoso et al (2015) menunjukkan perawat yang mempunyai kemampuan mengendalikan emosi yang tinggi memiliki motivasi yang tinggi di

tempat kerja dan kesejahteraan yang dimiliki juga berdampak positif terhadap kemampuan menghadapi tuntutan emosional di tempat kerja.

Menurut pendapat peneliti motivasi sangatlah mempengaruhi kinerja perawat dimana motivasi yang tinggi akan membuat kinerja perawat juga tinggi. Sehingga perawat dapat memberikan asuhan keperawatan dan pelayanan yang optimal. Berdasarkan hasil yang didapatkan dari kuesioner menunjukkan hasil bahwa motivasi perawat masuk dalam kategori cukup yaitu 61,8 % yang dimana dilihat dari persentase data rekapitulasi data yang sebagian responden menjawab cukup.

## **2. Kualitas *handover* pasien di ruang Melati dan Bougenvile RS X Blitar Tahun 2018.**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan data bahwa sebagian besar responden 64,7 % (22 orang) memiliki kualitas *handover* kurang. *Handover* merupakan suatu proses pengalihan wewenang dan tanggung jawab dalam memberikan perawatan klinis kepada pasien dari satu pemberi layanan ke pemberi layanan yang lain. Pemberi layanan ini termasuk dokter jaga, dokter tetap ruang rawat, asisten dokter praktisi perawat, perawat terdaftar, dan perawat praktisi berlisensi (*The Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety, 2010*).

Hamil (2011) menjelaskan beberapa faktor yang menjadi hambatan dalam melakukan *handover* yaitu individu dan organisasi. Hambatan individu meliputi komunikasi, kelelahan, pengetahuan dan pengalaman. Robbins dan Judge (2008) mengungkapkan bahwa kinerja masa lalu dikaitkan dengan produktifitas kerja yang baik. dengan pengalaman yang lebih banyak akan mempengaruhi kinerja kita dalam bekerja. Setengah responden memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun hal ini berpengaruh terhadap kualitas *handover*. maka dapat disimpulkan mereka kurang memiliki pengalaman dalam bekerja.

## **3. Hubungan Motivasi Perawat dengan kualitas *handover* pasien di ruang Melati dan Bougenvile RS X Blitar Tahun 2018.**

Berdasarkan hasil uji statistik terdapat hubungan antara motivasi perawat dengan kualitas *handover* pasien di ruang Melati dan Bougenvile RS X Blitar Tahun 2018.

Tingkat kekuatan hubungan dilihat dari *correlation coefficient* = 0,559 artinya mempunyai kekuatan hubungan kuat antara motivasi perawat dengan kualitas *handover* dan arah hubungan positif (+) atau searah artinya dimana semakin tinggi motivasi perawat maka semakin tinggi kualitas *handover* pasien.

Motivasi sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri pegawai yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku berkaitan dengan lingkungan kerja. Jadi motivasi adalah dorongan dari

**Wiwin Sulityawati, Sri Haryuni**

*Hubungan Motivasi perawat dengan kualitas handover pasien di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit*

diri pegawai untuk memenuhi kebutuhan yang stimulasi berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas, kemudian diimplementasikan kepada orang lain untuk memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat (Robbin, 2009).

Motivasi dan kepuasan kerja yang rendah berpengaruh terhadap penurunan mutu pelayanan keperawatan dan kekambuhan pasien serta peningkatan biaya perawatan pasien (Yildiz et al, 2009). Sebagian besar perawat mempunyai motivasi yang cukup ( 61,8 %) hal ini berdampak pada pelayanan keperawatan yang diberikan salah satunya kualitas *handover* yang kurang.

Semakin baik motivasi perawat maka semakin tinggi kualitas *handover*. Hal ini sesuai dengan penelitian Donoso et al (2015) yang menunjukkan bahwa perawat yang mempunyai kemampuan mengendalikan emosi yang tinggi memiliki motivasi yang tinggi di tempat kerja dan kesejahteraan yang dimiliki juga berdampak positif terhadap kemampuan menghadapi tuntutan emosional di tempat kerja.

### **Simpulan**

Ada Perbedaan Efektifitas Pemberian Jus Jambu Biji Merah dan Konsumsi Sereal terhadap perubahan Kadar Hemoglobin pada Ibu hamil di Pustu Pojok Wilayah Kerja Puskesmas Sukorame Kota Kediri 2018.

### **Daftar Pustaka**

- Adiyani Nurul (2017), Pengaruh Jus Jambu Biji Terhadap Perubahan Kadar Hemoglobin Ibu Hamil Trimester III Yang Mengonsumsi Tablet Fe Di Puskesmas Pakualaman Yogyakarta, Universitas Aisyiah Jogjakarta.
- Baety. 2011. *Biology Reproduk Kehamilan dan persalinan*. Jogjakarta: Graha Ilmu
- Galuh Pradian, (2016), Pengaruh Konsumsi Sereal Terhadap Perubahan Kadar Hemoglobin Pada Ibu Hamil Anemia di Wilayah Kerja Puskesmas Sukorame Kota Kediri Tahun 2016, *Jurnal Keperawatan Stikes Hang Tuah Surabaya, Vol 12 no 1*, Surabaya.
- Hadiati & Apriyanti. (2015). *Bertanam Jambu Biji di Pekarangan*. Jakarta: Agriflo.
- Sianturi, C. 2012. Pengaruh Vitamin C pada Penyerapan Zat Besi Non Heme. Medan: FMIPA UNM.
- Sulistyoningsih, Hariyani. 2011. *Gizi Untuk Kesehatan Ibu dan Anak*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

**Wiwin Sulityawati, Sri Haryuni**

*Hubungan Motivasi perawat dengan kualitas handover pasien di Ruang Rawat Inap  
Rumah Sakit*

Sekretariat Jurnal Ilmiah Keperawatan Stikes Hang Tuah Surabaya

Alamat : Jl.Gadung No. 1 Surabaya, Indonesia 60244

Telp : (031) 8411721

Email : [jurnal@stikeshangtuah-sby.ac.id](mailto:jurnal@stikeshangtuah-sby.ac.id)

[www.jurnal.stikeshangtuah-sby.ac.id](http://www.jurnal.stikeshangtuah-sby.ac.id)