

INFORMASI ARTIKEL

Received: February, 23, 2021

Revised: September, 11, 2022

Available online: September, 14, 2022

at : <http://ejournalmalahayati.ac.id/index.php/holistik>

Motivasi eksternal dan internal perawat dengan penerapan pasien *safety*

Esti Handayani¹, Eka Yudha Chrisanto^{2*}, M. Arifki Zainaro²

¹Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Malahayati

²Program Studi Profesi Ners - Universitas Malahayati

Korespondensi Penulis: Eka Yudha Chrisanto. *Email: yudhachrisanto88@gmail.com

Abstract

Background: Based on data at the inpatient, it was reported that the Near Miss (NM) of the Tegineneng inpatient health center was 10.5%, the Near Miss (NM) 6.15% and in Kedondong reported an indicator of complete initial clinical assessment of 50%, Wash Your Hands With Soap compliance of 80%, and the use of PPE of 80%. Inpatient Hanura reported the incidence of nosocomial infections in 2018 was 7, and in 2018 was 7.30%, and in 2019 it increased to 7.60%.

Purpose: To know the relationship between external and internal motivation of nurses with the application of *patient safety* in inpatient health centers.

Method: Quantitative research design, descriptive correlative research design using cross sectional study, population and sample in this study were 40 respondents, data analysis used univariate and bivariate using chi square test.

Results: The distribution of respondents knowledge about the external motivation of nurses with good application of *patient safety* was 20 respondents 55.0%, 18 respondents 45.0 % poorly, then the internal motivation of nurses with the application of good *patient safety* was 32 respondents 80.0%, less good as many as 8 respondents 20.0% the results of statistical tests using the *chi square* test obtained *p-value* = 0.289 (> 0.05), *p-value* = 0.049 (> 0.05).

Conclusion: *p-value* = 0.385 (> 0.05), which means that there is no relationship between the external motivation of nurses and the application of *patient safety*. The results of statistical test using the *chi square* test obtained *P-value* = 0.049 (> 0.05), which means that there is a relationship between the internal motivation of nurses and the application of *patient safety*.

Keyword: Motivation; Internal; External; Patient; Safety.

Pendahuluan: Berdasarkan data di UPT Puskesmas Rawat Inap dilaporkan angka kejadian tidak diharapkan (KTD) Puskesmas Rawat Inap Tegineneng sebesar 10.5 %, Kejadian Nyaris Cidera (KNC) 6.15%. Puskesmas Rawat Inap Kedondong dilaporkan Indikator Pengkajian Awal Klinis yang terisi lengkap sebesar 50%, Kepatuhan Cuci Tangan Dengan Sabun 80%, dan penggunaan APD 80%. Puskesmas Rawat Inap Hanura dilaporkan Kejadian Infeksi Nosokomial tahun 2018 sebesar 7.30% dan di tahun 2019 meningkat menjadi 7.60%.

Tujuan: Diketahui hubungan motivasi eksternal dan internal perawat dengan penerapan *pasien safety* di puskesmas rawat inap.

Metode: Penelitian kuantitatif, rancangan penelitian *deskriptif korelatif* dengan menggunakan rancangan *cross sectional study*, populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah perawat sebanyak 40 responden, analisa data menggunakan *univariat* dan *bivariat* menggunakan uji *chi square*.

Hasil: Distribusi pengetahuan responden tentang motivasi eksternal perawat dengan penerapan *pasien safety* baik sebanyak 20 responden (55.0%), buruk sebanyak 18 responden (45.0%), kemudian motivasi internal

perawat dengan penerapan *pasien safety* baik sebanyak 32 responden (80.0%), buruk sebanyak 8 responden (20.0%). Hasil uji statistik menggunakan uji *chi square* didapat nilai $p\text{-value}=0.289$ ($>0,05$), $p\text{-value}=0.049$ ($>0,05$).

Simpulan : $p\text{-value}=0.289$ ($>0,05$) yang artinya tidak terdapat hubungan motivasi eksternal perawat dengan penerapan *pasien safety*. Hasil uji statistik menggunakan uji *chi square* didapat nilai $p\text{-value}=0,049$ ($>0,05$) yang artinya ada hubungan motivasi internal perawat dengan penerapan *pasien safety*.

Kata Kunci: Motivasi; Eksternal; Internal; Pasien; Safety

PENDAHULUAN

Keselamatan pasien (*pasien safety*) merupakan salah satu dimensi mutu yang saat ini menjadi pusat perhatian para praktisi pelayanan kesehatan dalam skala rasional maupun internasional (Limbong, 2018; Zainaro, 2021). Menurut IOM (*Institute of medicine*) mengatakan bahwa secara terbuka menyatakan bahwa pasien meninggal kurang lebih 44.000 sampai 98.000 dirumah sakit dalam satu tahun akibat kesalahan medis (*medical error*). IOM menerbitkan laporan “*To error is Human*”, *Building a Safer Health System*. Laporan itu mengemukakan bahwa di Utah dan Colorado ditemukan KTD sebanyak 2,9%, 6,6% diantaranya menyebabkan kematian, sementara di New York KTD sebesar 3,7 % dengan angka kematian mencapai 13,6% (Pagala, 2017).

Pada tahun 2007 KKP-RS melaporkan kejadian keselamatan pasien yaitu, sebanyak 145 insiden yang terdiri dari KTD 46%, KNC 48% dan lain-lain 6% dan lokasi kejadian tersebut berdasarkan provinsi ditemukan DKI Jakarta 37,9%, Jawa Tengah 15,9%, Yogyakarta 13,8%, Jawa Timur 11,7%, Sumatra Selatan 6,9%, Jawa Barat 2,8%, Bali 1,4%, Sulawesi Selatan 0,69% dan Aceh 0,68%. Berdasarkan laporan peta nasional kejadian keselamatan pasien, kesalahan dalam pemberian obat menduduki peringkat pertama (24,8%) dari sepuluh besar insiden yang dilaporkan (Pagala, 2017; Mulyana, 2013).

Menurut data yang diperoleh dari penulis terdapat Kejadian Tidak Diharapkan (KTD) di UPT Puskesmas Rawat Inap Hanura Kecamatan Teluk Pandan pada tahun 2018 sebanyak 2 insiden, dan meningkat di tahun 2019 sebanyak 3 insiden yang secara keseluruhan terdiri dari kejadian pasien jatuh. Sehingga kejadian infeksi nosokomial pada tahun 2018 mencapai 7,30%, sedangkan tahun 2019 meningkat menjadi 7,60%.

Selanjutnya berdasarkan data di UPT Puskesmas Rawat Inap Tegineneng pada tahun 2019. Dilaporkan angka kejadian KTD sebesar 10,5% dan Kejadian Nyaris Cidera (KNC) 6,15%. Sedangkan puskesmas rawat inap kedondong berdasarkan hasil prasurvey keselamatan pasien pada tahun 2019 diketahui bahwa pada indikator pengkajian awal klinis yang terisi lengkap mencapai 50%, kepatuhan CTPS dengan 6 langkah cuci tangan 80% dan kepatuhan penggunaan APD 80% (Dinas Kesehatan Provinsi Lampung, 2020).

Motivasi sangat diperlukan karena dengan adanya motivasi pegawai akan lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam bekerja sehingga kinerja menjadi lebih baik. Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Untuk memotivasi seorang perawat selain kesadaran dari orang itu sendiri, perlu orang lain yang memberi motivasi karena dengan kehadiran orang lain akan semakin meningkatkan motivasi dalam diri perawat (Zainaro, 2017).

Berdasarkan prasurvey, terhadap 40 perawat pelaksana diketahui bahwa sebanyak 64,2% atau 9 orang tidak menggunakan *handscoon* pada saat melakukan tindakan seperti memasang atau melepas infuse, perawat tidak memverifikasi ulang terhadap identitas pasien sebelum melakukan tindakan, saat operan dinas tidak dilakukan serah terima pasien atau obat-obat yang perlu diperhatikan. Infuse yang terpasang pada pasien tidak mencantumkan faktor tetesan infuse yang diberikan. Berdasarkan laporan bulanan diperoleh bahwa pada januari 2020 terjadi kejadian nyaris

Esti Handayani¹, Eka Yudha Chrisanto^{2*}, M. Arifki Zainaro²

¹Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Malahayati

²Program Studi Profesi Ners - Universitas Malahayati

Korespondensi Penulis: Eka Yudha Chrisanto. *Email: yudhachrisanto88@gmail.com

cedera yaitu pasien hampir jatuh dari tempat tidur, alat kesehatan belum terkalibrasi semua, dan tidak semua tempat tidur terdapat pengamanan.

METODE

Jenis penelitian ini kuantitatif, pada penelitian ini dilakukan secara *deskriptif korelatif* dengan menggunakan rancangan *cross sectional study* yang merupakan rancangan penelitian dengan menggunakan pengukuran atau pengamatan pada saat bersamaan (sekali waktu) atau variabel bebas (faktor resiko) dengan variabel tergantung (efek) (Notoatmodjo, 2018). Penelitian ini sudah lulus uji kelaikan etik dengan nomer surat NO. 1148/EC/KEP-UNIMAL/VIII/2020.

Teknik pengambilan sample secara aksidental (*accidental*) ini dilakukan dengan mengambil kasus atau responden yang kebetulan ada atau tersedia di suatu tempat sesuai dengan konteks penelitian. Populasi penelitian ini adalah perawat puskesmas rawat inap. Penelitian ini menggunakan total sampling yang berjumlah 40 responden.

Kuisiener motivasi eksternal perawat berisi 32 soal yang menanyakan tentang motivasi eksternal perawat dalam pelayanan dan melayani diruang lingkup rawat inap yang akan dijawab oleh perawat dengan jawaban menggunakan skala likert yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju. Motivasi eksternal dikatakan positif apabila responden menjawab pertanyaan dalam kuisiener skor 73-92 dan negative bila skor <73.

Selain itu kuisiener motivasi internal perawat berisi 20 soal yang menanyakan tentang motivasi internal perawat dalam melayani diruang rawat inap yang akan dijawab oleh responden dengan jawaban menggunakan skala likert yaitu setuju, sangat setuju, tidak setuju. Motivasi internal perawat dikatakan positif apabila responden menjawab pertanyaan dalam kuisiener skor 45-52 dan negatif bila skor <45.

Sedangkan untuk penerapan pasien *safety* terhadap semua tindakan keperawatan yang dilakukan perawat akan diberikan beberapa pertanyaan/validasi sesuai item yang ada dalam lembar kuisiener sebanyak 15 soal yang akan dijawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju, setuju, tidak setuju dengan pertanyaan dan pernyataan terkait tindakan perawat dalam penerapan pasien *safety* sesuai dengan penelitian dipuskesmas rawat inap. Responden akan mengisi lembar kuisiener dengan cara memilih ceklis pada kolom. Penerapan pasien *safety* dikatakan baik apabila responden menjawab pertanyaan dalam kuisiener nilai skor 38-43 dan buruk dengan nilai skor <38.

Pengelolaan data menggunakan SPSS 16. Uji analisis yang digunakan adalah uji chi-square. Analisis Odds Ratio (OR) digunakan untuk membandingkan pajanan diantara kelompok kasus terhadap pajanan pada kelompok control. Untuk menetapkan besarnya resiko terjadinya efek pada kasus. Analisa data menggunakan univariat dan analisa bivariat.

Esti Handayani¹, Eka Yudha Chrisanto^{2*}, M. Arifki Zainaro²

¹Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Malahayati

²Program Studi Profesi Ners - Universitas Malahayati

Korespondensi Penulis: Eka Yudha Chrisanto. *Email: yudhachrisanto88@gmail.com

HASIL

Tabel 1. Karakteristik Demografi Responden (N=40)

| Variabel | Hasil |
|------------------------------------------|----------------------|
| Umur (M±SD)(Rentang)(Tahun) | (30.00±6.733)(22-45) |
| Jenis Kelamin (n/%) | |
| Laki-Laki | 22/55 |
| Perempuan | 18/45 |
| Pendidikan (n/%) | |
| D3 | 23/57.5 |
| S1 + Ners | 17/42.5 |
| Masa Kerja (M±SD)(Rentang)(Tahun) | (2.00±0.000)(0-2) |
| Motivasi Eksternal (n/%) | |
| Baik | 22/55 |
| Buruk | 18/45 |
| Motivasi Internal (n/%) | |
| Baik | 19/47.5 |
| Buruk | 21/52.5 |
| Penerapan Pasien Safety (n/%) | |
| Baik | 23/57.5 |
| Buruk | 17/42.5 |

Berdasarkan tabel 1 responden berusia antara 22-45 tahun jumlah 40 perawat rawat inap yang mempunyai mean 30.0 dan Std. Daviation 6.733. Menurut jenis kelamin sejumlah 22 (55%) perawat laki-laki dan jumlah perempuan 18 (45%). Mayoritas pendidikan responden D3 dengan persentase 57.5%. berdasarkan masa kerja nilai mean 2.00 dan Std. Deviation 0.000. Responden yang memiliki motivasi eksternal dengan baik berjumlah 22 (55%), buruk berjumlah 18(45 %). Selain itu motivasi internal yang memiliki nilai baik berjumlah 18 (47.5%), dan buruk dengan jumlah 21 (52.5%). Sedangkan responden yang penerapan pasien safety dengan baik berjumlah 23 (57.5%) dan buruk berjumlah 17 (42.5%).

Table 2. Hubungan Motivasi Eksternal dan Internal Dengan Penerapan Pasien Safety

| Variabel | Penerapan Pasien safety | | p-value | OR (CI 95%) |
|---------------------------------|-------------------------|-------------|---------|----------------------|
| | Buruk (n=17) | Baik (n=23) | | |
| Motivasi Eksternal (n/%) | | | | |
| Baik | 6/35.3 | 16/69.6 | 0.289 | 0.500 (0.138-1.813) |
| Buruk | 11/64.7 | 7/30.4 | | |
| Motivasi Internal (n/%) | | | | |
| Baik | 2/11.8 | 17/73.9 | 0.049 | 3.733 (0.980-14.226) |
| Buruk | 15/88.2 | 6/26.1 | | |

Esti Handayani¹, Eka Yudha Chrisanto^{2*}, M. Arifki Zainaro²

¹Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Malahayati

²Program Studi Profesi Ners - Universitas Malahayati

Korespondensi Penulis: Eka Yudha Chrisanto. *Email: yudhachrisanto88@gmail.com

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa dari 18 responden yang mempunyai motivasi eksternal perawat buruk dalam penerapan pasien *safety* yang buruk sebanyak 11 (64.7%) responden, dan 7 (30.4%) responden mempunyai penerapan pasien *safety* yang baik. Sedangkan dari 22 responden memiliki motivasi external baik memiliki penerapan pasien *safety* buruk sebanyak 6 (35.3%) responden, dan 16 (69.6%) responden memiliki sikap yang baik dalam penerapan pasien *safety*. Dengan hasil $p\text{-value} = 0.289$ berarti $p < 0.05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan motivasi eksternal perawat dengan penerapan pasien *safety*. *Odds Ratio* (OR) yang didapatkan dari perhitungan yaitu 0.500 artinya bahwa perawat yang memiliki motivasi eksternal perawat yang baik dalam penerapan pasien *safety* memiliki peluang 5 kali lebih besar dibandingkan perawat yang memiliki sikap buruk dalam penerapan pasien *safety* yang buruk.

Sedangkan dari 21 responden yang mempunyai motivasi internal buruk dalam penerapan pasien *safety* yang buruk sebanyak 15 (88.2%) responden, dan 6 (26.1%) responden mempunyai penerapan pasien *safety* yang baik. Sedangkan dari 19 responden dengan motivasi internal baik memiliki penerapan pasien *safety* baik sebanyak 17 (73.9%) responden dan memiliki penerapan pasien *safety* yang buruk sebanyak 2 (11.8%) responden. Dengan hasil $p\text{-value} = 0.049$ berarti $p < 0.05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan motivasi internal perawat dengan penerapan pasien *safety*. *Odds Ratio* (OR) yang didapatkan dari perhitungan yaitu 3.733 artinya bahwa perawat yang memiliki motivasi internal perawat yang baik dalam penerapan pasien *safety* memiliki peluang 3 kali lebih besar dibandingkan perawat yang memiliki sikap buruk dalam penerapan pasien *safety* yang tidak baik.

PEMBAHASAN

Motivasi Eksternal

Dari hasil penelitian di dapat motivasi eksternal perawat dapat diketahui bahwa responden yang memiliki motivasi eksternal perawat baik yaitu 22 (55%) responden. Sedangkan, jumlah responden yang memiliki motivasi eksternal perawat buruk berjumlah 18 orang (45%) responden.

Beberapa faktor yang bisa memengaruhi motivasi eksternal seseorang antara lain: 1. Hubungan Interpersonal (kebutuhan atau

kerjasama secara timbal balik antar atasan-bawahan, antar staf dan antar tim kesehatan, antar tenaga kesehatan dan pelanggan), 2. Supervise (Kegiatan supervise antara lain menerapkan prinsip perencanaan, pengajaran, pengarahan, pembimbingan, perbaikan, observasi perintah dan evaluasi secara terus menerus yang dilakukan dengan sabar, adil dan bijaksana), 3. Kebijakan organisasi (tatanan dan peraturan tertulis yang ditetapkan berdasarkan surat keputusan dari pimpinan organisasi untuk diketahui, dipahami dan dilaksanakan oleh semua karyawan dibawahnya), 4. Kondisi kerja (Kondisi kerja yang memperhatikan prinsip ergonomi seperti ruangan yang sejuk, meja dan kursi teratur, peralatan kerja yang tersedia baik, akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan), 5. Pendapatan atau gaji (imbalance finansial yang dibayarkan kepada perawat secara teratur seperti bulanan, tahunan, catur wulan, dan mingguan) (Bakri, 2018).

Penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya tentang motivasi eksternal perawat dalam penerapan *pasien safety* di Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Zainoel Abidin Banda Aceh. Menunjukkan bahwa kebanyakan responden yang memiliki motivasi eksternal tinggi yaitu 28 responden (87,5%), sedangkan yang memiliki motivasi eksternal kurang baik 3 responden (10,4%). Adapun yang terdapat di motivasi eksternal perawat diantaranya faktor lingkungan kerja, faktor hubungan antar pribadi, faktor kebijaksanaan, faktor gaji, faktor teknik pengawasan (Renggayuni, 2016).

Hasil penelitian yang diperoleh adalah sebagian besar perawat tidak terpengaruh dengan adanya faktor yang terdapat di motivasi eksternal perawat. Karena secara umum dapat disimpulkan masing-masing responden memiliki lingkungan kerja yang nyaman, tidak ada hubungan interpersonal dengan kepatuhan perawat, perawat sudah merasa puas dengan jabatan yang diperoleh, perawat sudah puas dengan gaji yang diperolehnya dan perawat mempunyai tanggung jawab yang besar untuk meningkatkan keselamatan *pasien safety*.

Motivasi Internal

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap motivasi internal perawat diperoleh hasil dengan nilai baik didapatkan hasil 73.9% dengan jumlah 17 responden, untuk motivasi internal buruk

didapatkan hasil 26.1% dengan jumlah 6 responden.

Beberapa faktor yang bisa mempengaruhi motivasi internal seseorang antara lain: 1. Prestasi Kerja (kecakapan keterampilan seseorang, pengalaman, kesungguhan, disiplin, dan kemampuan dalam berkerja sama), 2. Pengakuan (mendapatkan pengakuan dari atasan supaya bawahan semakin rajin dan berkerja lebih keras lagi serta meningkatkan kepuasan kinerja staf), 3. Perkerjaan (pekerjaan perawat diruang pelayanan meliputi pelaksanaan asuhan keperawatan dan tugas manajerial lainnya), 4. Tanggung jawab (kesanggupan seseorang staf dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan dengan akurat dan berani mengambil resiko atas keputusan yang dibuatnya serta bertanggung jawab kepada yang memberikan wewenang), 5. Kemajuan (sejauh mana perkerjaannya memberikan kesempatan untuk promosi dan kemajuannya baik berupa pengetahuan, keterampilan maupun jabatan) (Bakri, 2018; Aini, 2012).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya. Menunjukkan bahwa dari 31 responden yang memiliki motivasi internal perawat berjumlah 5 responden (35,7%). Hasil analisa peneliti diperoleh bahwa perawat memiliki prestasi dan pengakuan kerja yang sudah diakui oleh puskesmas rawat inap karena memiliki tanggung jawab dan mempunyai kemampuan masing-masing dalam melakukan tindakan keperawatan keselamatan *pasien safety* Aeni (2016) .

Hubungan Motivasi Eksternal Perawat Dengan Penerapan Pasien Safety

Hasil analisis menggunakan chis-square, di dapat P-Value = 0.289 sehingga P-Value < α (0.289>0.05) maka Ho diterima. Jadi dapat disimpulkan tidak ada hubungan motivasi eksternal perawat dengan penerapan *pasien safety* di puskesmas rawat inap. Dari analisis di peroleh pula nilai *Odds Ration* 0.500 artinya responden dengan motivasi eksternal perawat mempunyai peluang 0.500 untuk menghasilkan keselamatan pasien tidak aman.

Bahwa motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Motivasi diartikan sebagai

karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termaksud faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekat tertentu (Bakri, 2018; Yulianti, Hendriani, Maulida, 2017).

Keselamatan pasien (*pasien safety*) merupakan salah satu dimensi mutu yang saat ini menjadi pusat perhatian para praktisi pelayanan kesehatan dalam skala rasional maupun internasional. Penerapan program keselamatan pasien dalam pelayanan kesehatan merupakan hal yang sangat kompleks dan dipengaruhi oleh banyak indikator. Penerapan keselamatan pasien dipengaruhi oleh beberapa indikator diantaranya pasien yang mengalami jatuh, infeksi nasokomial, komunikasi sebagai bagian utama, handover, kesalahan pengobatan akibat ketidaktepatan dalam pengelolaan obat-obatan yang sebagian besar diperankan oleh perawat (Limbong, 2018; Ismainar, 2015).

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya dengan hasil akhir dari hasil analisis menggunakan *uji chi-square* didapatkan nilai *p-value* 0.003 yang berarti bahwa nilai *p-value* (0.003 < nilai α 0.05) sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak, yaitu ada hubungan motivasi eksternal perawat dalam menerapkan *pasien safety* (Renggayuni, 2016; Faridah, Ispahani, Badriah, 2016) .

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada perawat di Puskesmas rawat inap dapat diketahui bahwa besarnya signifikansi adalah 0.289 < 0.05. hal ini menjawab hipotesis bahwa apabila tingkat signifikan <0.05 Ha diterima. Maka, hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa tidak ada hubungan motivasi eksternal perawat dengan penerapan *pasien safety* diruang rawat inap. Penyebab terjadinya tidak ada hubungan motivasi eksternal perawat dengan penerapan *pasien safety* yaitu dikarenakan hubungan antara pribadi, kebijakan institusi, gaji, dan teknik pengawasan tidak berpengaruh pada perawatnya.

Hubungan Motivasi Internal Perawat Dengan Penerapan Pasien Safety

Hasil analisis menggunakan *chi-square*, di dapat *p-value* = 0.049 sehingga *p-value* < α

Esti Handayani¹, Eka Yudha Chrisanto^{2*}, M. Arifki Zainaro²

¹Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Malahayati

²Program Studi Profesi Ners - Universitas Malahayati

Korespondensi Penulis: Eka Yudha Chrisanto. *Email: yudhachrisanto88@gmail.com

($0.049 < 0.05$) maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan motivasi internal perawat dengan penerapan *pasien safety* di Puskesmas rawat inap. Dari hasil analisis diperoleh pula nilai *Odds Ratio* 3.733 artinya responden dengan motivasi internal mempunyai peluang 3.733 untuk menghasilkan keselamatan pasien tidak aman.

Motivasi sebagai suatu kondisi yang mengerakan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Beberapa ahli menyimpulkan bahwa motivasi merupakan bagian integral dari kegiatan organisasi dalam menggerakkan dan mengarahkan personel dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sagala, 2016). Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang dapat mempengaruhi, mengerakan, membangkitkan dan memelihara perilaku seseorang yang akan melaksanakan pekerjaan mencapai tujuan. Sedangkan Hackman dan Aldham dipengaruhi oleh kuat lemahnya motivasi kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi hasil pekerjaan yang dilakukan (Bakri, 2018; Tumanggor, 2017).

Keselamatan pasien merupakan bebas dari cedera fisik dan psikologis yang menjamin keselamatan pasien, melalui penerapan sistem operasional, meminimalisasi terjadinya kesalahan, mengurangi rasa tidak aman pasien dalam sistem perawatan kesehatan dan meningkatkan pelayanan yang optimal (Dwi, 2017). Keselamatan pasien juga merupakan hal mendasar dalam mutu pelayanan kesehatan dan pelayanan keperawatan (Fetri, 2019). Peningkatan keselamatan pasien meliputi tindakan nyata dalam rekrutmen, pelatihan dan retensi tenaga profesional, pengembangan kinerja, manajemen resiko dan lingkungan yang aman, pengendalian infeksi, penggunaan obat-obat yang aman, peralatan dan lingkungan perawatan yang aman serta akumulasi pengetahuan ilmiah yang terintegrasi serta berfokus pada keselamatan pasien yang disertai dengan dukungan infrastruktur terhadap pengembangan yang ada (Hadi, 2017).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya. Adapun hasil analisis hubungan antara motivasi internal perawat dengan pelaksanaan timbang terima keperawatan menunjukkan bahwa dari 5 responden 35,7%

perawat dikategorikan bahwa sudah menerapkan motivasi internal perawat. Hasil dari analisis menggunakan uji *chi-square* didapatkan nilai *p-value* 0.042 yang berarti bahwa *p-value* ($0.042 < \alpha < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan H_0 gagal ditolak, yaitu ada hubungan motivasi intrinsik perawat dengan pelaksanaan timbang terima keperawatan (Aeni, 2016; Martyastuti, Dharmana, & Hidayati, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada perawat di Puskesmas rawat inap dapat diketahui bahwa besarnya signifikan adalah 0.049 ($0.049 < 0.05$). Hal ini menjawab hipotesis bahwa apabila tingkat signifikan < 0.05 H_0 ditolak. Maka hal tersebut dapat dinyatakan bahwa ada hubungan motivasi internal perawat dengan penerapan *pasien safety* di ruang rawat inap. Penyebab terjadinya hubungan motivasi internal perawat dengan penerapan *pasien safety* yaitu tidak memiliki prestasi kerja, kemampuan, pekerjaan, tanggung jawab, dan kemajuan dalam penerapan *pasien safety*.

Kejadian tidak diharapkan tersebut kemungkinan terjadi disebabkan karena ketidakseimbangan yang terdapat di motivasi internal dalam perawat. Sehingga perawat tidak menerapkan adanya keselamatan pasien tidak aman. Korelasi dari hubungan motivasi internal perawat dengan penerapan *pasien safety* dapat dilihat dari analisis diperoleh nilai *Odds Ratio* 3.733 (0.980-14.226) artinya responden dengan motivasi internal mempunyai peluang 3.733 menghasilkan keselamatan pasien tidak aman.

SIMPULAN

Ada hubungan motivasi internal perawat dengan penerapan *pasien safety* di ruang rawat inap. Dari hasil analisis diperoleh pula nilai *Odds Ratio* 3.733 artinya responden dengan motivasi internal mempunyai peluang 3.733 untuk menghasilkan keselamatan pasien tidak aman. Tidak ada hubungan motivasi eksternal perawat dengan penerapan *pasien safety* di ruang rawat inap. Dari hasil analisis diperoleh pula nilai *Odds Ratio* 0.500 artinya responden dengan motivasi eksternal perawat mempunyai peluang 0.500 untuk menghasilkan keselamatan pasien aman.

Esti Handayani¹, Eka Yudha Chrisanto^{2*}, M. Arifki Zainaro²

¹Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Malahayati

²Program Studi Profesi Ners - Universitas Malahayati

Korespondensi Penulis: Eka Yudha Chrisanto. *Email: yudhachrisanto88@gmail.com

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disajikan maka ada beberapa saran yang disampaikan kepada beberapa pihak yang terkait diantaranya, diharapkan puskesmas rawat inap meningkatkan kembali motivasi internal dan eksternal dalam penerapan *pasien safety* dan dapat digunakan untuk menjadi masukan bagi puskesmas dalam upaya mempertahankan motivasi internal dan eksternal perawat yang lebih baik lagi, dijadikan sebagai tambahan kepastakaan Universitas Malahayati Bandar Lampung, dapat dilakukan penelitian lanjut dengan menggunakan metode yang berbeda sehingga dapat melengkapi hasil penelitian yang telah ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, Q. (2016). Hubungan Motivasi Intrinsik Perawat Dengan Pelaksanaan Timbang Terima Keperawatan
- Aini, F. A. F. (2012). Hubungan antara kualitas interaksi atasan-bawahan dan quality of work life dengan organizational citizenship behavior karyawan PT. Air Mancur Palur Karanganyar.
- Bakri, M. H. (2018). Manajemen Keperawatan Konsep Dan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional. Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Dinas Kesehatan Provinsi Lampung, (2020). Provil kesehatan Provinsi Lampung tahun 2020.
- Dwi, K. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsd Dr. Sayidiman Magetan (Doctoral Dissertation, Stikes Bhakti Husada Mulia).
- Faridah, I., Ispahani, R., & Badriah, E. L. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan budaya keselamatan pasien (patient safety culture) pada perawat di rawat inap rsu kabupaten tangerang.
- Fetri, N. (2019). Pengaruh kinerja karyawan terhadap mutu pelayanan instalasi farmasi rawat jalandi rumah sakit umum daerah kota madiun tahun 2019 (doctoral dissertation, stikes bhakti husada mulia madiun).
- Hadi, I. (2017). Manajemen Keselamatan Pasien Teori dan Aplikasi. Edisi 2. Yogyakarta: Deepublish.
- Ismainar, H. (2015). Keselamatan Pasien di Rumah Sakit. Deepublish.
- Limbong, K. (2018). Hubungan Kesadaran Individu Dengan Penerapan Pasien Safty di Rumah Sakit Umum Daerah S.K.Lerik Kupang.
- Martyastuti, N. E., Dharmana, E., & Hidayati, W. (2016). Hubungan antara faktor individu dan persepsi organisasi dengan kinerja perawat pelaksana dalam penerapan keselamatan pasien di ruang rawat inap rsud bendan kota pekalongan (Doctoral dissertation, Diponegoro).
- Mulyana, D. S. (2013). Analisis penyebab insiden keselamatan pasien oleh perawat di unit rawat inap rumah sakit X Jakarta. Universitas Indonesia, 3.
- Notoatmodjo, S. (2018). Metode Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta
- Pagala, I. (2017). Prilaku Kepatuhan Perawat Melaksanakan SOP Terhadap Kejadian Keselamatan Pasien di Rumah Sakit X Kendari.
- Renggayuni, A. (2016). Motivasi Eksternal Perawat Dalam Menerapkan Patient Safety.
- Sagala, H. S. (2016). Memahami Organisasi Pendidikan: Budaya dan Reinventing, Organisasi Pendidikan. Prenada Media.
- Tumanggor, M. M. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dinas kesehatan kota Bandung (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama).

Esti Handayani¹, Eka Yudha Chrisanto^{2*}, M. Arifki Zainaro²

¹Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Malahayati

²Program Studi Profesi Ners - Universitas Malahayati

Korespondensi Penulis: Eka Yudha Chrisanto. *Email: yudhachrisanto88@gmail.com

Yulianti, R. N., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Provinsi Riau. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 146-155.

Zainaro, M. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017

Zainaro, M. A. (2021). The Leadership and Motivation on Inpatient Compliance in Preventing the Risk of Patients Falling. *Psychology and Education Journal*, 58(2), 241-253.

Esti Handayani¹, Eka Yudha Chrisanto^{2*}, M. Arifki Zainaro²

¹Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Malahayati

²Program Studi Profesi Ners - Universitas Malahayati

Korespondensi Penulis: Eka Yudha Chrisanto. *Email: yudhachrisanto88@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v16i4.3895>