**HUBUNGAN MOTIVASI PERAWAT DENGAN IMPLEMENTASI SBAR**

**(*Situation, Background, Assement, Recommendation*)**

**(Studi di ruang IRNA RSUD dr. Sayidiman Magetan)**

Aggy Priya Bintara\*Hindyah Ike\*\*Iva Milia Hani R\*\*\*

**ABSTRAK**

**Pendahuluan:**Implementasi penggunaan komunikasi Situation, Bacground, Assement, Recommendation di Rumah Sakit banyak kendala seperti dokumentasi oleh penerima pesan tidak tepat dan pelaksanaannya tidak sesuai dengan standar operasional prosedur yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas pelaksanaan SBAR. **Tujuan Penelitian:**Tujuan penelitian adalah Menganalisis hubungan motivasi perawat dengan implementasi SBAR (*Situation, Background, assessment*, *Recommendation*) di RSUD dr. Sayidiman Magetan. **Metode Penelitian:**Desain penelitian survei analitik dengan pendekatan *cross sectional,* Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat IRNA di RSUD dr. Sayidiman Magetan dengan jumlah total sebanyak 136 responden, sampel 101 responden. Tekhnik sampel yang digunakan adalah *proporsional random sampling.* Variable independen penelitian ini motivasi perawat dan variabel dependen Implementasi SBAR (Situation, Background, Assesment, Recommendation). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Pengelolaan data editing, cooding, scoring dan tabulating. Data di analisis menggunakan uji Rank Spearman.**Hasil Penelitian:**Hasil penelitian menunjukkan dari 101 responden menunujukkan bahwa motivasi perawat kurang sebanyak 77 responden (76,2 %). Hasil uji *Rank Spearman* didapatkan ρ= 0,01< α= 0,05 oleh karena ρ< α maka H1 diterima yang artinya ada hubungan motivasi perawat dengan implementasi SBAR (Situation, Background, assement, Recommendation) di RSUD dr. Sayidiman Magetan.**Kesimpulan:**Simpulan dari penelitian ini, ada hubungan motivasi perawat dengan implementasi SBAR (Situation, Background, assessment, Recommendation) di RSUD dr. Sayidiman Magetan.**Saran:**Diharapkan perawat mau meningkatkan motivasi nya agar pelayanan terhadap masyarakat semakin maksimal.

**Kata Kunci:**Motivasi Perawat, Implementasi SBAR.

***RELATIONSHIP NURSE MOTIVATION WITH SBAR IMPLEMENTATION***

***(Situation, Background, Assement, Recommendation)***

***(Study in the IRNA room of RSUD Dr. Sayidiman Magetan)***

***ABSTRACT***

***Background:****Implementation of the use of communication Situation, Bacground, Assement, Recommendation in the Hospital many obstacles such as documentation by the recipient of the message is not appropriate and its implementation is not in accordance with standard operational procedures which ultimately affect the quality of SBAR implementation.****Objective:****The purpose of this study is to analyze the relationship of nurse motivation with the implementation of SBAR (Situation, Background, assessment, Recommendation) at RSUD dr. Sayidiman Magetan.****Method:****Design of analytic survey research with cross sectional approach, the population in this study were all IRNA nurses in RSUD dr. Sayidiman Magetan with a total of 136 respondents, a sample of 101 respondents. The sample technique used is proportional random sampling. The independent variable of this study is nurse motivation and the dependent variable is SBAR Implementation (Situation, Background, Assessment, Recommendation). Data collection was carried out using a questionnaire. Managing data editing, cooding, scoring and tabulating. Data were analyzed using the Rank Spearman test.****Result:****The results showed that of 101 respondents indicated that nurses' motivation was lacking as many as 77 respondents (76.2%). Spearman Rank test results obtained ρ = 0.01 <α = 0.05 because ρ <α, H1 is accepted, which means there is a relationship between the motivation of nurses with the implementation of SBAR (Situation, Background, assement, Recommendation) in RSUD dr. Sayidiman Magetan.* ***Conclusion:****The conclusion from this study, there is a relationship between nurse motivation and the implementation of SBAR (Situation, Background, assessment, Recommendation) at RSUD dr. Sayidiman Magetan.****Suggestion:***It is expected that nurses will increase their motivation so that service to the community is more optimal

***Keywords:*** *Nurse Motivation, SBAR Implementation*

**PENDAHULUAN**

Implementasi penggunaan komunikasi Situation, Bacground, Assement, Recommendation di Rumah Sakit ternyata banyak menemui kendala seperti dokumentasi oleh penerima pesan yang tidak tepat dan pelaksanaannya karena tidak sesuai dengan standar operasional prosedur yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas dari pelaksanaan komunikasi SBAR. Petugas pengirim pesan yang kurang detail dalam memberikan pesan kondisi pasien. Petugas pengirim pesan kurang menyediakan waktu untuk memberi kesempatan pada penerima pesan untuk memberikan konfirmasi apakah pesan tersebut dapat diterima dengan baik, dan terkadang melakukan interupsi ataupun menyela pembicaraan (Ruky, 2018). Seharusnya dalam pelaksanaan SBAR di rumah sakit harus sesuai dengan standat oprasional prosedur, untuk meningkatkan kualitas dari pelaksanaan komunikasi SBAR, seperti petugas mengirim pesan harus detail dalam memberikan pesan tentang kondisi pasien.

Pelaksanaan komunikasi SBAR di RSUD dr. Sayidiman Magetan diberlakukan mulai tahun 2017 tetapi dalam pelaksanaannya belum mencapai tarjet 100%. Berdasarkan standart yang sudah ditetapkan 100% di Instalasi Irna III RSUD dr. Sayidiman Magetan didapatkan hasil pengumpulan data kepatuhan menggunakan komunikasi efektif dirawat inap belum mencapai standart dengan rata-rata pencapaian pada bulan januari sampai dengan maret 2019, SBAR 73,80%, Tbak (tulis, baca, konvirmasi kembali) 22,6% dan tanda tangan dokter 32,80% (Medikal Record RSUD dr.Sayidiman Magetan,2019). Pelaksanaan komunikasi SBAR masih sering ditemukan kesalahan perawat sebagai pelapor dan penerima pesan tidak menyebutkan teknik SBAR yang benar, seperti tidak memberikan keterangan *vital sign* pasien dengan lengkap, dan penulisan data SBAR juga sering tidak sesuai, perawat dalam motivasi dan pemahaman secara lebih kompleks dalam komunikasi SBAR masih rendah. Komunikasi SBAR yang dilakukan dengan tidak benar, maka dapat menimbulkan beberapa masalah, diantaranya keterlambatan dalam diagnosis medis dan peningkatan kemungkinan efek samping, juga konsekuensi lain termasuk biaya yang lebih tinggi perawatan kesehatan, penyedia yang lebih besar dan ketidak puasan pasien (Permanente, 2018).

Komunikasi SBAR yang efektif mempengarui beberapa faktor diantaranya kepribadian, persepsi, sikap, sistem nilai, bahasa pengetahuan, pengalaman dan kebutuhan atau motivasi (Ruky, 2018). Teknik komunikasi ini merupakan metode terbaru yang di aplikasikan di rumah sakit dalam pelaksanaan operan. Sosialisasi dan pelatihan mengenai SBAR merupakan keterbaruan dari kebijakan rumah sakit dan merupakan proses perubahan dirumah sakit. Dalam teori berubah yang di kemukakan oleh Lippitt (1973) mengenai hal hal yang harus di perhatikan dalam perubahan adalah salah satunya mengkaji motivasi kemampuan untuk berubah. Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian untuk mengetahui hubungan motivasi perawat dengan implementasi SBAR (*Situation, Background, assessment*, *Recommendation*) di RSUD dr. Sayidiman Magetan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan motivasi perawat dengan implementasi SBAR (*Situation, Background, assessment*, *Recommendation*) di RSUD dr. Sayidiman Magetan.

**BAHAN DAN METODE PENELITIAN**

Desain penelitian survei analitik dengan pendekatan *cross sectional,* Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat IRNA di RSUD dr. Sayidiman Magetan dengan jumlah total sebanyak 136 responden, sampel 101 responden. Tekhnik sampel yang digunakan adalah *proporsional random sampling.* Variable independen penelitian ini motivasi perawat dan variabel dependen Implementasi SBAR (Situation, Background, Assesment, Recommendation). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Pengelolaan data editing, cooding, scoring dan tabulating. Data di analisis menggunakan uji Rank Spearman.

**HASIL PENELITIAN**

5.1.3 **Data Umum**

Tabel 5.1 Distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan Usia di RSUD dr. Sayidiman Magetan bulan Juli 2019

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| NO | Usia | Frekuensi | Presentase (%) |
| 1 | 17-25 tahun | 6 | 5.9 |
| 2 | 26-35 tahun | 21 | 20.8 |
| 3 | 36-45 tahun | 74 | 73.3 |
|  | Total | 101 | 100.0 |

Sumber: data primer 2019

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang berusia 36-45 tahun sebanyak 74 responden dengan presentase (73,3%).

Tabel 5.2 Distribusi frekuensi Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di RSUD dr. Sayidiman Magetan bulan Juli 2019.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase (%) |
| 1 | Perempuan | 65 | 64.4 |
| 2 | Laki-laki | 36 | 35.6 |
|  | Total | 101 | 100.0 |

Sumber : data primer 2019

Berdasarkan tabel 5.2 menunujukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanya 65 responden (64.4 %).

Tabel 5.3 Distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan pendidikan perawat di RSUD. dr. Sayidiman Magetan bulan Juli 2019

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Pendidikan | Frekuensi | Presentase (%) |
| 1 | S.Kep | 12 | 11.9 |
| 2 | D-III Kep | 25 | 24.8 |
| 3 | SPK | 1 | 1.0 |
| 4 | S.Kep Ners | 60 | 59.4 |
| 5 | S2/ Spesialis Kep | 3 | 3.0 |
|  | Total | 101 | 100.0 |

Sumber: data primer 2019

Berdasarkan tabel 5.3 menunujukkan bahwa sebagian besar responden pendidikan terakhirnya S.Kep Ners sebanyak 60 responden (59,4 %).

Tabel 5.4 Distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan agama di RSUD dr. Sayidiman Magetan bulan Juli 2019

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Agama | Frekuensi | Persentase (%) |
| 1 | Islam | 85 | 84.2 |
| 2 | Kristen | 15 | 14.9 |
| 3 | Hindu | 1 | 1.0 |
|  | Total | 101 | 100.0 |

Sumber: data primer 2019

Berdasarkan tabel 5.4 menunujukkan bahwa hampir seluruhnya responden agama islam sebanyak 85 responden (84,2%).

Tabel 5.5 Distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan agama di RSUD dr. Sayidiman Magetan bulan Juli 2019.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Status | Frekuensi | (%) |
| 1 | PNS | 71 | 70.3 |
| 2 | Kontrak | 30 | 29.7 |
|  | Total | 101 | 100.0 |

Sumber: data primer 2019

Berdasarkan tabel 5.5 menunujukkan bahwa sebagian besar responden PNS sebanyak 71 responden (70,3%).

5.4 **Data Khusus**

Tabel 5.6 Distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan motivasi perawat di RSUD dr. Sayidiman Magetan bulan Juli 2019.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Motivasi perawat | Frekuensi | Persentase (%) |
| 1 | Kurang | 77 | 76.2 |
| 2 | Cukup | 24 | 23.8 |
|  | Total | 101 | 100.0 |

Sumber: data primer 2019

Berdasarkan tabel 5.6 menunujukkan bahwa hampir seluruhnya responden motivasi perawat kurang sebanyak 77 responden (76,2 %).

Tabel 5.7 Distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan implementasi SBAR di RSUD dr. Sayidiman Magetan bulan Juli 2019

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Implementasi SBAR | Frekuensi | Persentase (%) |
| 1 | Tidak dilakukan | 86 | 85.1 |
| 2 | Dilakukan tapi tidak Sempurna | 15 | 14.9 |
|  | Total | 101 | 100.0 |

Sumber: data primer 2019

Berdasarkan tabel 5.7 menunujukkan bahwa hampir seluruhnya responden implementasi SBAR tidak dilakukan sebanyak 86 responden (85,1%).

Tabel 5.8 Distribusi frekuensi karakteristik hubungan motivasi perawat dengan implementasi SBAR di RSUD dr. Sayidiman Magetan bulan Juli 2019

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Implementasi SBAR |
|  |  | Tidak dilakukan | Dilakukan tapi tidak sempurna | Total |
|  |  | F | % | f | % | f | % |
| Motivasi Perawat | Kurang | 62 | 80,5 | 15 | 19,5 | 77 | 76,2 |
|  | Cukup | 24 | 1 | 0 | 0 | 24 | 23,8 |
| Baik | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 86 |  | 15 |  | 101 |  |
| *Uji Spearman Rank ρ value 0,01* |

Sumber : Data Primer 2019

Tabel 5.8 diketahui bahwa Motivasi perawat kurang dengan implementasi SBAR tidak dilakukan sebanyak 62 responden (80,5 %). Analisis data dalam penelitian menggunakan uji *spearman rank* dengan software komputer pada taraf kesalahan 5% . Berdasarkan uji spearman rank antara variabel hubungan motivasi perawat dengan implemtasi SBAR di RSUD dr. Sayidiman Magetan. Didapatkan ρ value = 0,01 dimana ρ value < 0,05 maka H1 diterima yang artinya ada hubungan motivasi perawat dengan implemtasi SBAR di RSUD dr. Sayidiman Magetan.

**PEMBAHASAN**

**Motivasi Perawat**

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa hampir seluruhnya responden motivasi perawat kurang sebanyak 77 responden (76,2 %). Data tabel 5.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 36-45 tahun sejumlah 74 orang (73,3%). Data pada tabel 5.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sejumlah 65 orang (64,4%). Data pada tabel 5.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden pendidikan terakhirnya S.Kep., Ners sejumlah 60 orang (59,4%)

Peneliti berpendapat motivasi perawat kurang karena faktor usia, semakin tinggi usia seseorang akan semakindewasa pula dalam mengambil sebuah keputusan. Menurut peneliti perempuan lebih emosional dibandingkan dengan laki-laki, selain itu laki-laki lebih baik kinerjanya dibandingkan dengan perempuan. Menurut peneliti semakin tinggi pendidikan seseorang maka akan semakin baik, khususnya pengetahuan dalam komunikasi SBAR, sehingga dalam menjaga keselamatan pasien juga cukup baik.

Usia menjadi indikator seseorang dalam pengambilan suatu keputusan yang mengacu pada setiap pengalamannya, usia seseorang berada di puncak intelektual dan kemampuan stabil (Stolte, 2008). Perempuan lebih emosional daripada laki-laki, dan perempuan lenbih telaten dalam melakukan komunikasi (Skillbeck & Pane, 2010). Tingkat pendidikan yang cukup akan memberikan kontribusi terhadap praktik keperawatan. Tingkat pendidikan seseorang perawat akan mempengaruhi dasar pemikiran dibalik penetapan standar keperawatan (Muhlisin, 2008). Menurut Gibson dalam Notoatmodjo (2007), salah faktor individual yang mempengaruhi kinerja adalah karakteristik demografi yang terdiri jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status perkawinan. Menurut penelitian yang dilakukan Riyadi & Kusnanto (2007) menduga bahwa faktor demografi yaitu umur dapat berpengaruh secara langsung serta memiliki hubungan positif terhadap motivasi.

**Implemntasi SBAR**

Tabel 5.7 menunujukkan bahwa hampir seluruhnya responden tidak dilakukan implementasi SBAR sebanyak 86 responden (85,1%). Data pada tabel Data pada tabel 5.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berstatus PNS sejumlah 71 responden (70,3%).

Menurut peneliti perawat yang berstatus PNS mendapat tunjangan intensif, hal ini mengakibatkan perawat mendapat gaji yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga hal tersebut membuat perawat yang berstatus PNS motivasi kerjanya kurang dalam melaksanakan komunikasi SBAR yang dapat digunakan sebagai acuan dalam pelaporan kondisi pasien saat transfer pasien .

Status kepegawainan membedakan tunjangan kebutuhan hasil kerja yang di dapatkan (Kusnanto, 2011). Hal tersebutlah yang nantinya membuat perawat dengan status PNS kinerjanya akan berkurang dalm melaksanakan komunikasi SBAR (Handoko, 2014).

Data pada tabel 5.8 diketahui bahwa Motivasi perawat kurang dengan implementasi SBAR tidak dilakukan sebanyak 62 responden (80,5%). Berdasarkan uji spearman rank anatara variabel hubungan motivasi perawat dengan implementasi SBAR di RSID dr. Sayidiman Magetan. Didapatkan ρ value = 0,01 dimana ρ value <0,05 maka H1 diterima yang artinya ada hubungan motivasi perawat dengan implementasi SBAR di RSUD dr. Sayidiman Magetan.

Motivasi perawat berperan dalam fungsi implementasi SBAR karena kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Implementasi penggunaan komunikasi SBAR di rumah sakit ternyata banyak menemui kendala seperti dokumentasi oleh penerima pesan yang tidak tepat dan pelaksanaannya karena tidak sesuai dengan standart operasional prosedur yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas dari pelaksanaan komunikasi SBAR.

Implementasi penggunaan komunikasi Situation, Bacground, Assement, Recommendation di Rumah Sakit ternyata banyak menemui kendala seperti dokumentasi oleh penerima pesan yang tidak tepat dan pelaksanaannya karena tidak sesuai dengan standar operasional prosedur yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas dari pelaksanaan komunikasi SBAR. Petugas pengirim pesan yang kurang detail dalam memberikan pesan kondisi pasien. Petugas pengirim pesan kurang menyediakan waktu untuk memberi kesempatan pada penerima pesan untuk memberikan konfirmasi apakah pesan tersebut dapat diterima dengan baik, dan terkadang melakukan interupsi ataupun menyela pembicaraan (Ruky, 2018). Keselamatan pasien rumah sakit suatu system dimana rumah sakit membuat asuhan pasien lebih aman, system tersebut meliputi : assemen resiko, identifikasi dan pengelolaan hal yang berhubungan dengan resiko pasien ( Najihah, 2018).

**SIMPULAN DAN SARAN**

**Simpulan**

Ada hubungan motivasi perawat dengan implenmentasi SBAR di RSUD dr.Sayidiman Magetan.

**Saran**

1. Bagi Perawat

Diharapkan perawat mau meningkatkan motivasi nya agar pelayanan terhadap masyarakat semakin maksimal.

1. Bagi manajemen keperawatan rumah sakit Dr.Sayidiman Magetan

Motivasi berperan penting dalam melakukan suatu pekerjaan.

1. Peneliti selanjutnya

Sebaiknya dapat mengembangkan penelitian lanjutan mengenai motivasi perawat guna meningkatkan pemahaman perawat agar menjadi lebih baik lagi untuk kedepannya.

**KEPUSTAKAAN**

Devita Febrianti Celly, (2017) *Gambaran Tingkat Kepuasan Perawat Dalam Pelaksanaan Komunikasi Sbar Pada Saat Timbang Terima Pasien Di Rsud K.R.M.T*

Depkes RI, (2017), *Panduan Nasional Keselamatan Pasien Rumah Sakit*, Jakarta : Depkes RI

Hasibuan, Malayu S.P (2017), *Manajeman Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi.Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara

Najihah, (2018), *Budaya Keselamatan pasien dan Insiden Keselamatan Pasien Di Rumah Sakit*, Journal Of Islamic Nursing, Vol 3

Nawawi, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press

Nursalam, (2017), *Metodelogi Penelitian Ilmu Keperawatan : Pendekatan Praktis*, Edisi 4, Jakarta Selatan: SalembaMedika

Notoatmodjo, Soekidjo, (2010), *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta, Jakarta

Notoatmodjo, Soekidjo, (2010), *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta, Jakarta

Ketut Suardana I, I G.A. Ari Rasdini, Ni Nyoman Hartati, (2018) *Pengaruh Metode Komunikasi Efektif Sbar Terhadap Efektifitas Pelaksanaan Timbang Terima Pasien Di Ruang Griyatama Rsud Tabanan*, Jurnal Skala Husada (e-issn : 2580-3700) Volume 15 Nomor 1 April 2018 : 43 – 58

Sunyoto, Danang, (2018), Teori, Kuesioner dan Analis Data Sumber Daya Manusia dalam organisasi sekolah, Yogyakarta : Multi Presido.

Sugiyono, (2013), Metode peneliitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV

Widodo, S.E (2016), *Manajeman Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Winarti, J, (2015), *Motivasi dan Pemotivasi dalam manajemen*, Jakarta : PT Raju Grafindo Persada