

PENGARUH KEPEMIMPINAN EFEKTIF, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DALAM PENERAPAN PATIENT SAFETY DI RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH BANTUL

Ika Yulia Puspita Harsanti¹, Nur Hidayah²

¹Master of Hospital Management, Post Graduate Program of Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

²Master of Hospital Management, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia

E-mail: ikayulia507@yahoo.com

INDEXING

Kata kunci:

Kepemimpinan efektif, beban kerja, motivasi, kinerja, patient safety

ABSTRACT

Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit adalah melalui peningkatan kinerja dalam penerapan patient safety. Perawat merupakan tenaga kesehatan yang menjadi ujung tombak dalam keberhasilan patient safety. Kepemimpinan efektif dari kepala ruang, beban kerja dan motivasi kerja perawat dianggap menjadi faktor yang penting dalam peningkatan kinerja perawat dalam penerapan patient safety. Penelitian kuantitatif dengan rancangan cross-sectional. Mengetahui kepemimpinan efektif, beban kerja dan motivasi terhadap 76 perawat dalam kinerja penerapan patient safety di ruang rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul selama bulan Juli sampai Agustus 2018. Analisis data menggunakan multiple logistic regression. Penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan (p value $<0,05$) dengan nilai p kepemimpinan efektif 0,033, beban kerja 0,027, dan motivasi 0,017. Kepemimpinan yang efektif memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat dalam penerapan *patient safety*. Beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat dalam penerapan *patient safety*. Motivasi adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam penerapan *patient safety*.

PENDAHULUAN

Sebagai pusat rujukan utama kesehatan, rumah sakit dituntut untuk mampu meningkatkan mutu pelayanan. Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pelayanan adalah melalui peningkatan keselamatan pasien atau patient safety. Patient safety merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi peningkatan mutu pelayanan rumah sakit (Herwina, 2012). Keselamatan pasien (*patient safety*) adalah suatu sistem dimana rumah sakit membuat asuhan pasien lebih aman, mencegah terjadinya cedera yang disebabkan oleh kesalahan akibat melaksanakan suatu tindakan atau tidak mengambil tindakan yang seharusnya diambil (Depkes RI, 2008).

Patient Safety merupakan masalah kesehatan publik yang mempengaruhi tingkat perkembangan suatu negara. *World Health Organization* (WHO) memperkirakan bahwa jutaan pasien di dunia menderita cedera atau kematian setiap tahun karena praktek dan pelayanan medis yang tidak aman, sementara satu dari sepuluh pasien dirugikan saat

menerima pelayanan kesehatan di rumah sakit (Andermann et al., 2011).

Tenaga kesehatan berperan penting secara langsung dalam pelaksanaan program patient safety. Perawat merupakan tenaga kesehatan di rumah sakit yang jumlahnya mendominasi tenaga kesehatan secara menyeluruh, juga penjalih kontak pertama dan terlama dengan pasien. Perawat sebagai tenaga medis yang sering melakukan kontak dengan pasien dianggap memiliki peran penting dalam keberhasilan patient safety.

Penerapan patient safety dipengaruhi oleh lima faktor diantaranya faktor diri sendiri (individu) dan kinerja perawat, faktor pasien, faktor lingkungan kerja, faktor organisasional, dan faktor eksternal. Penjelasan tersebut menyimpulkan bahwa kinerja keselamatan pasien dipengaruhi oleh kinerja individu (dalam hal ini perawat) di dalamnya (Yulia, 2010). Performa perawat (kinerja perawat) dalam penerapan patient safety berperan penting dalam keberhasilan peningkatan mutu layanan di rumah sakit.

Gibson mengemukakan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya (Gibson, 2011):

- Faktor individu yaitu keahlian dan kemampuan, latar belakang, serta demografi
- Faktor psikologi yaitu motivasi, sikap, persepsi, kepribadian, dan belajar.
- faktor organisasi yaitu kepemimpinan, beban kerja, sumber daya, sistem kompensasi, struktur desain pekerjaan, supervisi, dan rekan kerja.

Beberapa faktor yang disebutkan Gibson berpengaruh terhadap kinerja diantaranya adalah beban kerja, motivasi dan kepemimpinan. Beberapa penelitian mengenai beban kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja telah dilakukan.

Pengaruh beban kerja terhadap patient safety didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Richard J. Holden, dkk dengan judul "Nursing Workload and its Effect on Patient and Employee Safety". Dalam penelitian tersebut memberikan hasil yang menarik bagaimana beban kerja di berbagai tingkat mungkin berhubungan dengan masalah keselamatan pasien dan karyawan (Holden et al., 2007).

Beban kerja yang berat dianggap dapat mempengaruhi kinerja dari perawat. Beban kerja yang berat dan meningkatnya tuntutan perjalanan, misalnya, membuat semakin sulit bagi banyak karyawan untuk memenuhi baik pekerjaan maupun tanggung jawab pribadi (Robbins and Judge, 2013).

Hasil penelitian terdahulu tentang hubungan pengetahuan, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja keselamatan pasien di RSUD Syekh Yusuf Gowa menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara tingkat pengetahuan, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat dalam mengimplementasikan keselamatan pasien (Wahyuningsih et al., 2014). Dari penelitian tersebut juga menyebutkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja dalam penerapan keselamatan pasien. Motivasi adalah proses yang memperhitungkan intensitas, arahan, dan kegigihan upaya individu untuk mencapai tujuan (Robbins and Judge, 2013). Dalam pelaksanaan program patient safety, motivasi dan beban kerja dianggap memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja perawat. Motivasi yang meningkat dan beban kerja yang sesuai akan berdampak positif terhadap kinerja perawat dan pelaksanaan patient safety.

Faktor lain yang dianggap penting dalam kinerja khususnya dalam penerapan patient safety adalah faktor kepemimpinan. Praktik kepemimpinan dianggap sebagai faktor kunci yang memengaruhi motivasi dan kinerja perawat (Agnew et al., 2012). Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain atau bawahan untuk bekerja keras dengan kemampuan sepenuhnya demi tercapainya tujuan organisasi. Pemimpin dapat

mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan kegiatan kerja sesuai keinginannya untuk mencapai suatu tujuan dari organisasi (Gillies, 2000). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok terhadap pencapaian visi atau serangkaian tujuan (Robbins and Judge, 2013).

Pemimpin memegang peranan penting dalam keberhasilan kinerja perawat dalam penerapan patient safety. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Nurma Putriningrum mengenai hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan penerapan keselamatan pasien. Dalam penelitian tersebut menunjukkan hasil terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan penerapan keselamatan pasien (Putriningrum, 2014).

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang sukses mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama dalam produktivitas dan tercapainya kepuasan kerja (Huber, 2013). Kepemimpinan yang efektif menjadi fasilitator kuat dalam membantu hubungan yang efektif antara sumber daya manusia, material, dan waktu, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Gillies, 2000). Tujuan yang ingin didapatkan dalam penelitian kali ini adalah mengenai penerapan program patient safety. Untuk meningkatkan kepemimpinan strategis yang efektif, seorang pemimpin harus menjadi ahli strategis, kemudian menjadi agen perubahan dan harus mampu menciptakan visi dan misi organisasi yang jelas dan relevan (Hidayah et al., 2015).

Kepala ruang menjadi pemimpin yang lebih sering berinteraksi dengan perawat pelaksana. Peran kepala ruang untuk meningkat kinerja pasien dalam keberhasilan program patient safety menjadi sesuatu yang penting.

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul merupakan rumah sakit yang terletak di Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Salah satu upaya dalam peningkatan mutu pelayanan di RS PKU Muhammadiyah Bantul adalah dengan penerapan keselamatan pasien. Bagian Keselamatan Pasien di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul melaksanakan penilaian terhadap insiden keselamatan pasien setiap bulannya.

Data yang diperoleh dari bagian Keselamatan Pasien RS PKU Muhammadiyah Bantul menyebutkan bahwa Insiden keselamatan pasien pada tahun 2018 hingga bulan Juni tercatat sebanyak 90 kejadian. Pada tahun 2017 tercatat 154 insiden keselamatan pasien. Dari total insiden pada tahun 2017 tersebut, 7 insiden merupakan Kejadian Tidak Diharapkan (KTD). Dari 7 KTD tersebut, 3 insiden disebabkan oleh kelalaian perawat. Pelaporan dan pendokumentasian terhadap insiden keselamatan pasien dinilai kurang, karena pada kenyataan dilapangan, masih banyak insiden keselamatan pasien yang belum berhasil terdata.

Sehubungan dengan latar belakang tersebut di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan efektif kepala perawat terhadap kinerja perawat dalam penerapan *patient safety* di ruang rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul?
2. Bagaimanakah pengaruh beban kerja perawat terhadap kinerja perawat dalam penerapan *patient safety* di ruang rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja perawat terhadap kinerja perawat dalam penerapan *patient safety* di ruang rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian potong lintang (cross-sectional). Populasi penelitian ini adalah perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul yaitu sebanyak 92 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan random sampling. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 76 orang. Penentuan jumlah sampel dapat dihitung menggunakan rumus Slovin.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Untuk menguji validitas data menggunakan uji *correlation product moment*. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*.

Analisa univariat kali ini digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi kepemimpinan efektif, beban kerja, motivasi, dan kinerja perawat dalam penerapan *patient safety*. Analisis Bivariat dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan uji *Chi-Square*. Analisis Multivariat dilakukan untuk mengetahui variabel independen yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen dengan menggunakan Uji Regresi Logistik Berganda (*multiple logistic regression*).

HASIL

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *correlation product moment*. Hasil uji validitas menunjukkan kuesioner kepemimpinan efektif yang terdiri dari 20 pernyataan yang diuji terdapat 18 item valid dan 2 item tidak valid. pada kuesioner beban kerja yang terdiri dari 22 pernyataan yang diuji terdapat 20 item valid dan 2 item yang tidak valid. Pada kuesioner motivasi yang terdiri dari 19 pertanyaan/pernyataan yang diuji terdapat 17 item valid dan 2 item tidak valid. Pada kuesioner kinerja yang terdiri dari 19 pertanyaan/pernyataan yang diuji

terdapat 19 item valid dan tidak ada item tidak valid. Data tersebut menunjukkan seluruh item pertanyaan/pernyataan pada kuesioner kinerja adalah valid.

Hasil uji reliabilitas dengan jumlah responden 30 orang memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 pada seluruh variabel yang diteliti. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan/pernyataan reliabel dan memiliki indeks kepercayaan yang baik.

B. Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan 76 responden sebagai sampel, jumlah tersebut merupakan hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin. Karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1: Crosstab Karakteristik responden

	Kinerja (patient safety)				To t	P
	Tidak Baik		Baik			
	F	%	F	%		
Usia						
< 25	7	53,8	6	46,2	13	0,077
26 – 30	5	29,4	12	70,6	17	
31 – 35	4	16	21	84	25	
> 35	9	42,9	12	57,1	21	
Jenis Kelamin						
Laki-laki	2	25	16	45,7	8	0,615
Perempuan	6	14,6	35	85,4	68	
Pendidikan						
Diploma	23	35,4	42	64,6	65	0,261
Sarjana	2	18,2	9	81,8	11	
Masa Kerja						
< 5 th	13	44,8	16	55,2	29	0,085
6 – 10 th	7	20	28	80	35	
> 10 th	5	41,7	7	58,3	12	
Status						
Kepegawaian						
Tetap	17	29,8	40	70,2	57	0,400
Kontrak	8	42,1	11	57,9	19	
Status						
Pernikahan						
Menikah	15	27,3	40	72,7	55	0,091
Belum Menikah	10	47,6	11	52,4	21	

Penelitian ini didominasi oleh perawat di usia 31 - 35 tahun yaitu sebanyak 25 orang. Kinerja yang baik juga banyak dilakukan oleh responden berusia 31 - 35 tahun yaitu sebanyak 21 orang. *P value* dari analisis *Chi square* adalah 0,077. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara usia dan kinerja perawat dalam penerapan *patient safety*.

Dilihat dari aspek jenis kelamin, responden penelitian ini didominasi oleh responden wanita yaitu 68 orang. Kinerja yang baik paling banyak dilakukan oleh responden perempuan. *P value* dari analisis *Chi square* adalah 0,615. Dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dan kinerja perawat dalam penerapan *patient safety*.

Responden penelitian ini didominasi oleh perawat dengan gelar diploma yaitu 65 orang. Kinerja baik juga banyak dilakukan oleh perawat dengan gelar diploma yaitu sebanyak 42 orang. Nilai *P* dari analisis *Chi Square* adalah 0,261. Dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan dan kinerja perawat dalam penerapan *patient safety*.

Responden penelitian ini didominasi oleh perawat dalam 6 -10 tahun masa kerja yaitu 35 orang. Kinerja yang baik juga paling banyak dilakukan oleh perawat yang memiliki masa kerja 6 -10 tahun. Nilai *p value* dari analisis *Chi square* adalah 0,085. Dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja dan kinerja perawat dalam penerapan *patient safety*.

Responden penelitian ini didominasi oleh pegawai tetap sebanyak 57 orang. Kinerja yang baik paling banyak dilakukan oleh perawat pegawai tetap yaitu sebanyak 40 orang. Nilai *P* dari analisis *Chi square* adalah 0,400. Dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan antara status kepegawaian dan kinerja perawat dalam penerapan *patient safety*.

Responden penelitian ini didominasi oleh perawat yang sudah menikah sebanyak 55 orang. Kinerja yang baik paling banyak dilakukan oleh perawat yang sudah menikah yaitu 40 orang. Nilai *P* dari analisis *Chi square* adalah 0,091. Dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan antara status perkawinan dan kinerja perawat dalam penerapan *patient safety*.

C. Analisis Univariat

Hasil analisis univariat didapat dari perhitungan program pengolahan data komputer pada sampel penelitian berupa distribusi frekuensi setiap variabel yang diteliti berdasarkan aspek kepemimpinan efektif, beban kerja, motivasi dan kinerja dalam penerapan *patient safety* pada perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul.

Tabel 2: Distribusi Frekuensi

Variabel	Frekuensi	(%)
Kepemimpinan efektif		
Tidak baik	26	34,2
Baik	50	65,8
Beban Kerja		
Tidak Berat	29	38,2
Berat	47	61,8
Motivasi		
Tidak baik	35	46,1
Baik	41	53,9
Kinerja (<i>patient safety</i>)		
Tidak baik	25	32,9
Baik	51	67,1

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi pada variable yang dinilai, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden 50 orang (65,8%) menilai bahwa kepemimpinan efektif kepala ruang baik. Sebanyak 47 orang responden (61,8%) memiliki beban kerja yang berat. Pada aspek motivasi, sebagian besar responden memiliki motivasi yang baik (53,9%). Sedangkan dari kinerja, sebagian besar responden yaitu 51 orang (67,1%) memiliki kinerja yang baik dalam penerapan *patient safety*.

D. Analisis Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan uji *Chi-Square*, yaitu untuk melihat hubungan kepemimpinan efektif, beban kerja dan motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam penerapan *patient safety* di ruang rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul.

Hipotesis jika H_0 diterima mempunyai arti tidak ada hubungan/pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan jika H_a diterima artinya ada hubungan/pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen (Saryono, 2010).

Tabel 3: Bivariate analysis

Variabel	Kinerja dalam penerapan <i>patient safety</i>				P
	Tidak Baik		Baik		
	F	%	F	%	
Kepemimpinan Efektif					0,000
Tidak Baik	16	61,5	10	38,5	
Baik	9	18	41	82	

Beban Kerja					
Tidak Berat	17	58,6	12	41,4	0,000
Berat	8	17	39	83	
Motivasi					
Tidak Baik	19	54,3	16	45,7	0,000
Baik	6	14,6	35	85,4	

Pada tabel hasil uji *Chi-Square* pada bagian kepemimpinan efektif, dapat dilihat perawat yang menilai bahwa kepemimpinan efektif kepala ruang tidak baik dan kinerjanya dalam penerapan *patient safety* tidak baik sebanyak 16 orang responden (61,5%), sedangkan perawat yang menilai bahwa kepemimpinan efektif kepala ruang tidak baik dan kinerjanya dalam penerapan *patient safety* baik sebanyak 10 orang responden (38,5%). Perawat yang menilai bahwa kepemimpinan efektif kepala ruang baik dan kinerjanya dalam penerapan *patient safety* tidak baik sebanyak 9 orang responden (18%), sedangkan perawat yang menilai bahwa kepemimpinan efektif kepala ruang baik dan kinerjanya dalam penerapan *patient safety* baik sebanyak 41 orang responden (82%). Dari hasil analisis *chi-square test* antara kepemimpinan efektif dengan kinerja dalam penerapan *patient safety* diperoleh *p value* 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa *p value* kurang dari 0,05 artinya terdapat hubungan antara kepemimpinan efektif dengan kinerja dalam penerapan *patient safety*.

Pada bagian beban kerja menunjukkan perawat yang memiliki beban kerja tidak berat dan kinerjanya dalam penerapan *patient safety* tidak baik sebanyak 17 orang responden (58,6%), perawat memiliki beban kerja tidak berat dan kinerjanya dalam penerapan *patient safety* baik sebanyak 12 orang responden (41,4%). Perawat memiliki beban kerja berat dan kinerjanya dalam penerapan *patient safety* tidak baik sebanyak 8 orang responden (17%), sedangkan perawat memiliki beban kerja berat dan kinerjanya dalam penerapan *patient safety* baik sebanyak 39 orang responden (83%). Dari hasil analisis *chi-square test* antara beban kerja dengan kinerja dalam penerapan *patient safety* diperoleh *p value* 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja dalam penerapan *patient safety*.

Pada bagian motivasi menunjukkan perawat yang memiliki motivasi tidak baik dan kinerjanya dalam penerapan *patient safety* tidak baik sebanyak 19 orang responden (54,3%), sedangkan perawat memiliki motivasi tidak baik dan kinerjanya dalam penerapan *patient safety* baik sebanyak 16 orang

responden (45,7%). Perawat yang memiliki motivasi kerja baik dan kinerjanya dalam penerapan *patient safety* tidak baik sebanyak 6 orang responden (14,6%), sedangkan perawat memiliki motivasi kerja baik dan kinerjanya dalam penerapan *patient safety* baik sebanyak 35 orang responden (85,4%). Dari hasil analisis *chi-square test* antara motivasi kerja dengan kinerja dalam penerapan *patient safety* diperoleh *p value* 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja dalam penerapan *patient safety*.

E. Analisis Multivariat

Analisis multivariat dilakukan untuk mengetahui variabel independen yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis multivariat pada penelitian ini menggunakan uji regresi logistik berganda (*multiple logistic regression*) dengan tingkat kepercayaan 95% ($p < 0.05$) (Saryono, 2010).

Table 4: Multivariate Analysis

Variabel	p	OR	Nagel kerke
Kepemim pinan	0,033	3,678	0,416
Efektif			
Beban Kerja	0,029	3,768	
Motivasi	0,017	4,335	

Pada tabel tersebut merupakan hasil akhir analisis multivariat dengan uji *Multiple Logistic Regression*, diketahui bahwa seluruh variabel memiliki pengaruh terhadap kinerja dalam penerapan *patient safety*. Motivasi kerja menjadi variabel paling besar berpengaruh terhadap kinerja dalam penerapan *patient safety*, dengan *p value* 0,017 dan nilai OR 4,335. Perawat dengan motivasi kerja yang baik cenderung akan memiliki kinerja yang baik 4,335 kali dalam penerapan *patient safety* dibanding perawat dengan motivasi tidak baik.

Beban kerja menjadi variabel yang berpengaruh kedua setelah motivasi terhadap kinerja dalam penerapan *patient safety*, dengan *p value* 0,029 dan nilai OR 3,768. Dalam data tersebut menunjukkan Perawat dengan beban kerja yang berat cenderung akan memiliki kinerja yang baik dalam penerapan *patient safety* 3,768 kali dibanding perawat dengan beban kerja yang tidak berat.

Kepemimpinan efektif menjadi variabel yang berpengaruh ketiga setelah motivasi dan beban kerja terhadap kinerja, dengan *p value* 0,033 dan nilai OR

3,678. Kepemimpinan efektif yang baik dari kepala ruang cenderung akan meningkatkan kinerja perawat dalam penerapan *patient safety* 3,678 kali dibandingkan kepemimpinan efektif yang tidak baik.

Berdasarkan hasil analisis, diketahui nilai Nagelkerke diketahui sebesar 0,416 yang berarti kepemimpinan efektif, beban kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat dalam penerapan *patient safety* sebesar 41,6%. Sedangkan 58,4% pengaruh lain berasal dari faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

DISKUSI

Pengaruh Kepemimpinan Efektif terhadap Kinerja Perawat dalam Penerapan *Patient Safety*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam penerapan *patient safety*. Kepemimpinan yang efektif adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi karyawan mereka dalam produktivitas dan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif merupakan faktor penting dalam kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan yang ingin dicapai dalam masalah ini adalah penerapan *patient safety* yang optimal. Pemimpin yang efektif akan dapat mengarahkan karyawan mereka untuk menunjukkan kinerja yang baik dalam mencapai tujuan bersama. Kepala ruang dalam penelitian ini memiliki kepemimpinan efektif yang baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam pelaksanaan *patient safety*. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Agnew berjudul " Nurse Leadership and Patient Safety", bahwa praktik kepemimpinan dianggap sebagai faktor kunci yang mempengaruhi motivasi dan kinerja perawat (Agnew et al., 2012).

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat dalam Penerapan *Patient Safety*

Dari penelitian ini, perawat di bangsal rumah sakit menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki beban kerja yang berat. Meskipun beban kerja yang berat, sebagian besar responden justru memiliki kinerja yang baik. Hasil tes multivariat juga menunjukkan pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat dalam penerapan *patient safety*. Dari data ini kami dapat menyatakan bahwa beban kerja yang berat akan meningkatkan kinerja. Ini tidak setara dengan teori sebelumnya, bahwa kinerja yang berat seharusnya menyebabkan kelelahan kerja yang dapat menyebabkan penurunan kinerja. Beban kerja yang berat dan meningkatnya tuntutan perjalanan, misalnya, membuat semakin sulit bagi banyak karyawan untuk memenuhi baik

pekerjaan maupun tanggung jawab pribadi (Robbins and Judge, 2013).

Perbedaan tersebut dapat terjadi karena faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan dan motivasi yang baik, sehingga perawat masih dapat menunjukkan kinerja yang baik meskipun memiliki beban kerja yang berat.

Dalam studi ini, perawat mengevaluasi sendiri beban kerja yang mereka miliki berdasarkan persepsi dilihat dari berbagai aspek. Aspek yang dievaluasi dalam kuesioner beban kerja mencakup aspek fisik, aspek psikologis dan waktu. Beban kerja adalah jumlah rata-rata aktivitas kerja pada waktu tertentu, yang terdiri dari beban kerja fisik, beban kerja psikologis dan waktu kerja (Irwandy, 2007).

Pengaruh Motivasi pada Kinerja Perawat dalam Penerapan *Patient Safety*

Sebagian besar perawat dalam penelitian ini memiliki motivasi yang baik. Sekitar 53,9% dari 76 responden memiliki motivasi kerja yang baik. Dalam penelitian ini, motivasi adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam penerapan *patient safety*. Data menunjukkan bahwa motivasi yang baik dari perawat akan meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan keselamatan pasien. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Wahyuningsih bahwa motivasi mempengaruhi kinerja dalam penerapan keselamatan pasien (Wahyuningsih et al., 2014). Salah satu alasan pemahaman kita tentang pentingnya motivasi adalah bahwa tingkat motivasi yang tinggi merupakan kontributor yang signifikan terhadap kinerja yang luar biasa (Gibson, 2011).

Frederick Herzberg mengungkapkan teori motivasi ini yang dikenal sebagai teori dua faktor (*Two-Factors Theory*). Ada faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang memotivasi karyawan (*motivation factors*). Faktor ekstrinsik berasal dari luar seseorang, terutama dari organisasi tempat ia bekerja (*Hygiene factors*) (Herzberg, 2003).

Hygiene factors merupakan faktor kerja yang penting untuk motivasi di tempat kerja. Faktor ini tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang. Tetapi jika faktor-faktor ini tidak ada, muncul ketidakpuasan. *Hygiene factors* termasuk gaji, kehidupan pribadi, kualitas pengawasan, kondisi kerja, keamanan kerja, hubungan pribadi, kebijakan dan administrasi perusahaan. *Hygiene factors* tidak dapat dianggap sebagai motivator. Faktor motivasi harus menghasilkan kepuasan positif. Faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk kinerja yang unggul disebut faktor kepuasan atau *motivation factors*. *Motivation factors* terdiri dari prestasi, pengakuan, kerja itu sendiri, tanggung jawab,

kemajuan, dan pengembangan potensi individu. Motivasi responden dalam penelitian ini diukur dari aspek faktor motivasi. Dari aspek ini menunjukkan motivasi kerja yang baik dari para perawat.

KESIMPULAN

Kepemimpinan efektif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat dalam penerapan *patient safety* di ruang rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul.

Beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat dalam penerapan *patient safety* di ruang rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul.

Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat dalam penerapan *patient safety* di ruang rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul.

Motivasi merupakan faktor paling berpengaruh dalam kinerja perawat dalam penerapan *patient safety* di ruang rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul.

DAFTAR PUSTAKA

- Agnew, C., Flin, R., Reid, J., 2012. Nurse leadership and patient safety. *BMJ* 345, e4589. <https://doi.org/10.1136/bmj.e4589>
- Andermann, A., Ginsburg, L., Norton, P., Arora, N., Bates, D., Wu, A., Larizgoitia, I., Safety, O. behalf of the P.S.R.T. and E.E.W.G. of W.P., 2011. Core competencies for patient safety research: a cornerstone for global capacity strengthening. *BMJ Qual. Saf.* 20, 96–101. <https://doi.org/10.1136/bmjqs.2010.041814>
- Depkes RI, 2008. *Panduan Nasional Keselamatan Pasien Rumah Sakit (Patient Safety): Utamakan Keselamatan Pasien*, 2nd ed. Jakarta.
- Gibson, J., 2011. *Organizations: Behavior, Structure, Processes* 642.
- Gillies, D., 2000. *Manajemen Keperawatan: Suatu Pendekatan Sistem (trans. Neng Hati Sawiji)*. Yayasan IAPKP, Bandung.
- Herwina, E.R., 2012. *Hubungan Pelaksanaan Metode Tim Keperawatan dengan Kesalahan Pemberian Obat di RSUD Gunung Jati Cirebon*. Universitas Indonesia, Depok.
- Herzberg, F., 2003. One More Time: How Do You Motivate Employees?, in: *Gruneberg, M.M. (Ed.), Job Satisfaction — A Reader*. Palgrave Macmillan UK, London, pp. 17–32. https://doi.org/10.1007/978-1-349-02701-9_2
- Hidayah, N., Sule, E.T., Wirasasmita, Y., Padmadisastra, S., 2015. *How to develop strategic leadership in higher education institution?* 12.
- Holden, R.J., Alper, S.J., Escoto, K.H., Kaushal, R., Patel, N., Scanlon, M., Karsh, B.-T., 2007. *Nursing Workload and its Effect on Patient and Employee Safety*. St Annu. Meet. 5.
- Huber, D., 2013. *Leadership and Nursing Care Management*. Elsevier Health Sciences.
- Irwandy, 2007. *Produktifitas Tenaga Kesehatan*. EGC, Jakarta.
- Putriningrum, N., 2014. *Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan penerapan keselamatan pasien di rs pku muhammadiyah yogyakarta* 18.
- Robbins, S.P., Judge, T., 2013. *Organizational behavior, 15th ed. ed.* Pearson, Boston.
- Saryono, 2010. *Metodologi Penelitian*. Medika, Jakarta.
- Wahyuningsih, R.N., Sidin, A.I., Noor, N.B., 2014. *Hubungan pengetahuan, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja keselamatan pasien rsud syekh yusuf gowa* 7.
- Yulia, S., 2010. *Pengaruh Pelatihan Keselamatan Pasien terhadap Pemahaman Perawat Pelaksana Mengenai Penerapan Keselamatan Pasien di RS Tugu Ibu Depok*. Universitas Indonesia, Depok.