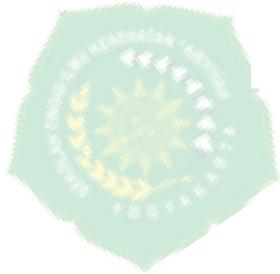


**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN PENERAPAN
POSTCONFERENCE PERAWAT
DI RUANG CENDANA IRNA I
RSUP Dr. SARDJITO
YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI



**Disusun Oleh:
MARYANTI
201310201172**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN 'AISYIAH
YOGYAKARTA
2015**

**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN PENERAPAN
POSTCONFERENCE PERAWAT
DI RUANG CENDANA IRNA I
RSUP Dr. SARDJITO
YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Guna Melengkapi Gelar Sarjana Keperawatan pada
Program Pendidikan Ners-Program Studi Ilmu Keperawatan
di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan 'Aisyiyah
Yogyakarta



**Disusun Oleh:
MARYANTI
201310201172**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN 'AISYIAH
YOGYAKARTA
2015**

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN PENERAPAN
***POSTCONFERENCE* PERAWAT**
DI RUANG CENDANA IRNA I
YOGYAKARTA

NASKAH PUBLIKASI

Disusun Oleh :
MARYANTI
201310201172

Telah Disetujui Oleh Pembimbing
Pada tanggal :
7 Februari 2015

Pembimbing



Tenti Kurniawati, S.Kep.,Ns., M.Kep

**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN PENERAPAN *POSTCONFERENCE*
PERAWAT DI RUANG CENDANA IRNA I
RSUP Dr. SARDJITO
YOGYAKARTA¹**

Maryanti², Tenti Kurniawati³, Syaifudin⁴
STIKES 'Aisyiyah Yogyakarta
Email : maryantistikes@gmail.com

Abstract : This research aims at knowing the correlation between the motivation and the application of nursing *postconference* at Sardjito General hospital of Yogyakarta. This research is cross sectional approach. Sampling technique in this research used total sampling with 35 samples of respondents which fulfilled all the inclusive criteria. In order to analyze the relationship of 2 used variables, thus Kendall Tau is used in the research. According to the research result, it is obtained that statistic test is p, 0,791 which is bigger than 0,05 ($0,791 > 0,05$). Based on the research result, it can be concluded that the correlation between motivation and the nursing *postconference* is not exist. There is no correlation between the motivation and nursing *postconference* at Sardjito General hospital of Yogyakarta.

Keyword : Motivation, the application of nursing *postconference*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi dengan penerapan *postconference* perawat di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian *analisis design* dengan rancangan *cross sectional*. Sampel penelitian ini adalah 35 responden yang memenuhi kriteria inklusi. Untuk menganalisis hubungan dua variable digunakan uji *Kendall Tau*. Hasil penelitian diketahui bahwa didapatkan hasil uji statistik nilai p, 0,791 lebih besar daripada 0,05 ($0,791 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan tidak ada hubungan motivasi dengan penerapan *postconference* perawat di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

Kata Kunci : Motivasi, penerapan *postconference* perawat.

¹ Judul skripsi

² Mahasiswa PPN-PSIK STIKES 'Aisyiyah Yogyakarta

³ Dosen PPN-PSIK 'Aisyiyah Yogyakarta

⁴ Dosen PPN-PSIK 'Aisyiyah Yogyakarta

PENDAHULUAN

Mutu pelayanan kesehatan adalah pelayanan kesehatan yang dapat memuaskan setiap pemakai jasa pelayanan kesehatan yang sesuai dengan tingkat kepuasan rata-rata serta penyelenggaraannya sesuai dengan standar dan kode etik profesi (Nursalam, 2013). Dalam menjaga mutu pelayanan yang terstandar, rumah sakit mempunyai tanggung jawab terhadap operasional sehari-hari secara keseluruhan termasuk diantaranya penyediaan staf profesional sesuai persyaratan yang termuat dalam deskripsi jabatan dan memastikan bahwa semua kebijakan yang ditetapkan dipatuhi oleh semua staf rumah sakit. Undang – undang nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan pasal 24 mencantumkan bahwa setiap profesi kesehatan harus melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar profesi (Depkes, 2009).

Sistem Pemberian Pelayanan Keperawatan Profesional atau SP2KP sebagai pengembangan MPKP dalam pemberian pelayanan keperawatan pada pasien dimulai dari timbang terima/ operan jaga, *preconference*, *postconference*, diskusi refleksi kasus, ronde keperawatan (Nursalam, 2013). Hasil penelitian Mulyaningsih (2013) diperoleh hasil bahwa *postconference* pada system pelayanan SP2KP 70,8% mendukung kualitas pelayanan asuhan keperawatan.

Postconference adalah bagian dari aplikasi manajemen keperawatan. Penerapan *postconference* menjadi tugas penting bagi perawat sebagai sarana komunikasi ketua tim dan perawat pelaksana tentang hasil kegiatan sepanjang shift dan sebelum operan kepada shift berikut. Isi *postconference* adalah hasil asuhan keperawatan tiap perawatan dan hal penting untuk operan/ tindak lanjut. (Tim SP2KP, 2013). Penerapan *postconference* yang baik akan menunjang pelayanan keperawatan yang optimal karena sebagai monitoring dan upaya kontrol asuhan keperawatan yang sudah diberikan kepada pasien maupun hal-hal yang belum dilaksanakan serta faktor kendala. Sebaliknya, penerapan *postconference* yang buruk dapat menurunkan kualitas pelayanan keperawatan kepada pasien, dimana pelayanan yang harus segera diberikan kepada pasien menjadi tertunda atau tidak dikerjakan sama sekali sehingga pasien komplain.

Sebagai sebuah cara evaluasi kinerja dan mutu pelayanan keperawatan, *postconference* perawat yang dilaksanakan sebelum operan tugas jaga mempunyai banyak manfaat. Perawat Primer sebagai manajer keperawatan mengevaluasi ulang semua rencana asuhan keperawatan yang telah ditetapkan pada saat *preconference*. Jika semua asuhan keperawatan kepada klien dikerjakan sesuai dengan standar yang ada, maka evaluasi ulang tidak perlu dilakukan. Namun jika banyak kegiatan tidak dikerjakan dan tidak sesuai standar maka pemantauan yang terus menerus diperlukan (Nursalam, 2013).

Tahun 2013 Rumah Sakit Dr. Sardjito telah memberikan pelatihan SP2KP yang memuat materi *postconference* di dalamnya. Namun penerapan *postconference* di lapangan belum sesuai yang diharapkan. Perawat Primer akan kesulitan mengidentifikasi kualitas masing – masing perawat pelaksana yang bertanggung jawab pada pasien. Beberapa rencana asuhan keperawatan sering lupa dikerjakan oleh perawat sehingga menimbulkan komplain dari klien. Laporan adanya pemberian obat yang belum diberikan, tindakan pemeriksaan radiologi ataupun laboratorium yang tidak dikerjakan, instruksi dokter saat visite yang belum ditindak lanjuti yang sering baru diketahui saat operan merupakan sedikit contoh karena *postconference* perawat tidak diterapkan.

Mutu pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit sangat bergantung pada sarana dan prasarana yang tersedia serta kinerja sumber daya manusianya. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan

dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi planning suatu organisasi (Mahsun, 2013). Sementara perawat cenderung menerapkan atau tidak menerapkan *postconference* dipengaruhi oleh banyak faktor seperti lingkungan, supervisi, dan juga motivasi. Menurut Rowland & Rowland (1997, dalam Suarli, 2009), ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja yaitu motivasi dan lingkungan

Sementara menurut Suyanto (2009) motivasi adalah bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga semua kegiatan organisasi tidak akan berfaedah jika anggota yang ada di dalam organisasi tersebut tidak termotivasi menyumbangkan usaha guna memenuhi tugas yang dibebankan kepadanya. Perawat ruang rawat inap atau bangsal yang memiliki motivasi yang kuat akan mampu menyalurkan dan mempertahankan guna memenuhi tugas yang dibebankan kegiatan organisasi. Keterpaduan motivasi kerja perawat bangsal atau rawat inap dalam melaksanakan penerapan *postconference* sangat berkaitan erat dengan kualitas pelayanan asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien.

Pada tanggal 25 Agustus 2014, Rumah Sakit Dr. Sardjito menerima penghargaan sebagai rumah sakit pendidikan berstandar internasional dari *Joint Commission International (JCI)*. *Joint Commission International* mempunyai misi untuk memperbaiki keselamatan dan kualitas perawatan pasien. Misi rumah sakit adalah melakukan pelayanan dengan profesionalitas dan etos kerja tinggi yang berorientasi pada kepuasan pelanggan. Instalasi Rawat Inap I merupakan instalasi rawat inap terbesar di Rumah Sakit Dr. Sardjito dengan kapasitas tempat tidur terbanyak yang harus memberikan pelayanan asuhan keperawatan 24 jam secara baik dan bermutu. Ruang Cendana merupakan ruang yang khusus merawat pasien dengan kasus bedah sekaligus juga sebagai tempat praktek mahasiswa keperawatan dari berbagai institusi dalam upaya untuk memberikan gambaran nyata praktik keperawatan yang berkualitas namun kenyataan di lapangan perawat tidak menerapkan *postconference*.

Dari hasil studi awal yang dilakukan oleh peneliti di Rumah Sakit Dr. Sardjito Yogyakarta pada tanggal 1 Agustus 2014 dengan melakukan wawancara dan observasi didapatkan data perawat bangsal Cendana tidak menerapkan *postconference*. Selama ini perawat mengawali kegiatan keperawatan melalui operan dari shift sebelumnya kemudian *preconference* dan diakhiri dengan operan dengan shift selanjutnya. Perawat sudah mendapat pelatihan SP2KP namun tidak menerapkan *postconference*. *Postconference* dianggap sebagai hal yang tidak penting dengan dalih jumlah pasien terlalu banyak sementara petugas sedikit, tingkat kesibukan perawat yang tinggi, perawat tidak merasakan pentingnya manfaat *postconference*, perawat merasa tidak termotivasi, kurang semangat, dan kurang komitmen dari semua pihak. Laporan belum adanya Standar Operasional Prosedur mengenai penerapan *postconference*, juga menjadi faktor penyebab belum optimalnya perawat melaksanakan *postconference* sehingga berdampak pada kualitas asuhan keperawatan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah ” Adakah hubungan antara motivasi terhadap penerapan *postconference* perawat di ruang Cendana Rumah Sakit Dr. Sardjito Yogyakarta tahun 2015?”

Tujuan umum untuk mengetahui hubungan motivasi dengan penerapan *postconference* perawat di ruang Cendana Irna I RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta tahun 2015.

Tujuan khusus diketahuinya tingkat motivasi perawat dalam penerapan *postconference* perawat di ruang Cendana RSUP Dr.Sardjito Yogyakarta,

diketuinya penerapan *postconference* perawat di ruang Cendana RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

Hipotesis Ada hubungan antara motivasi terhadap penerapan *postconference* perawat di ruang Cendana RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian studi korelasi dengan rancangan *cross sectional*. Menurut Notoatmodjo (2010), yaitu suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor resiko dengan efek, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*). Metode penelitian yang digunakan adalah studi korelasi yaitu penelitian atau penelaahan hubungan antara dua variabel pada suatu situasi atau sekelompok subyek untuk melihat hubungan antara gejala satu dengan gejala yang lain, atau variabel satu dengan variabel yang lain .

Berdasarkan studi pendahuluan pada bulan Agustus 2014 populasi dalam penelitian ini adalah perawat ruang Cendana IRNA I di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta yang berjumlah 35 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah semua perawat di ruang Cendana RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta yang berjumlah 35 orang.

Alat yang digunakan untuk mengukur motivasi menggunakan kuesioner berisi 18 pernyataan. Alat yang digunakan untuk mengukur penerapan *postconference* perawat menggunakan lembar observasi dengan bantuan *checklist* (Keliat, 2010). *Checklist* adalah pertanyaan yang sudah tersusun dengan baik, dimana peneliti hanya memberikan jawaban atau dengan tanda-tanda tertentu (Arikunto, 2013). Lembar observasi terdiri dari 6 pernyataan mengenai penerapan *postconference* perawat dengan alternatif jawaban menggunakan tanda (\surd), skor (1) untuk jawaban “dilakukan” dan skor (0) untuk jawaban “Tidak dilakukan”.

Adapun cara pengumpulan data yaitu dengan mengambil data primer dengan membagikan kuesioner motivasi dan melakukan observasi secara langsung terhadap penerapan *postconference* perawat kepada responden dengan bantuan *checklist*. Pengambilan data dilakukan oleh peneliti dan dibantu oleh asisten peneliti yaitu perawat Cendana yang berjumlah 2 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta. Rumah Sakit Dr. Sardjito merupakan rumah sakit pendidikan tipe A di Yogyakarta sejak 08 Februari 1982 dan pusat rujukan propinsi DIY dan Jawa Tengah bagian selatan dengan 29 instalasi dan 750 tempat tidur. Sebagai sebuah rumah sakit yang telah lulus *Joint Commission International*, rumah sakit ini mempunyai salah satu visi menjadi rumah sakit unggulan di bidang pendidikan, pelatihan dan pelayanan yang bermutu dan berstandar internasional tanpa meninggalkan budaya timur. Sebagai sebuah rumah sakit rujukan, RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta mempunyai pelayanan spesialis yang lengkap meliputi spesialis bedah, spesialis penyakit dalam, spesialis kebidanan, spesialis anak, saraf, THT, mata dan kulit kelamin. Sedangkan sub spesialis antara lain spesialis orthopedic, bedah saraf, urologi, jantung, bedah plastic dan onkologi yang menyelenggarakan kegiatan jasa pelayanan, pendidikan dan penelitian di bidang kesehatan yang bertujuan untuk meningkatkan status kesehatan dan kualitas pelayanan masyarakat luas.

Instalasi Rawat Inap I Rumah Sakit Dr. Sardjito Yogyakarta merupakan instalasi rawat inap terbesar terdiri dari 3 lantai dimana ruang Cendana terletak di lantai kedua. Ruang Cendana merupakan ruang yang khusus merawat pasien dengan

kasus bedah sekaligus juga sebagai tempat praktek mahasiswa keperawatan dari berbagai institusi dalam upaya untuk memberikan gambaran nyata praktik keperawatan yang berkualitas. Namun kenyataan di lapangan perawat menerapkan *postconference* perawat belum sesuai langkah-langkah dalam *checklist postconference* (Keliat, 2010).

Karakteristik Responden Penelitian

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Ruang Cendana RSUP Dr Sardjito Yogyakarta tahun 2015

No.	Karakteristik Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1.	Umur		
	20-30 tahun	7	20
	31-40 tahun	12	34,3
	41-50 tahun	15	42,9
	51-60 tahun	1	2,9
	Jumlah	35	100
2.	Jenis kelamin		
	Laki-laki	13	37,1
	Perempuan	22	62,9
	Jumlah	35	100
3.	Pendidikan		
	D3 Keperawatan	34	97,1
	S1 Keperawatan	1	2,9
	Jumlah		
5.	Masa kerja		
	0-10 tahun	10	28,6
	11-20 tahun	11	31,4
	21-30 tahun	13	37,1
	31-40 tahun	1	2,9
	Jumlah		

Sumber : Data primer diolah, 2015

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak berdasarkan karakteristik umur yaitu usia 41-50 tahun sebanyak 15 perawat (42,9%). Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, responden terbanyak yaitu berjenis kelamin perempuan ada 22 perawat (62,9%). Karakteristik responden berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa pendidikan responden terbanyak adalah D3 Keperawatan sebanyak 34 orang (97,1%). Karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa masa kerja responden terbanyak adalah 21-30 tahun yaitu sebanyak 13 perawat (37,1%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat Ruang Cendana RSUP Dr Sardjito Yogyakarta tahun 2015

No	Motivasi Kerja	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1	Tinggi	16	45,7
2	Rendah	19	54,3
	Jumlah	35	100

Sumber : Data primer diolah, 2015

Berdasarkan tabel 2. menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat di ruang Cendana RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta mayoritas memiliki motivasi rendah yaitu sebanyak 19 responden (54,3%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Penerapan *Postconference* Perawat di Ruang Cendana RSUP Dr Sardjito Yogyakarta tahun 2015

No	Penerapan <i>Postconference</i>	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1	Baik	21	60
2	Sedang	7	20
3	Buruk	7	20
Jumlah		35	100

Sumber : Data primer diolah, 2015

Tabel 3. Menunjukan bahwa penerapan *postconference* perawat ruang Cendana RSUP Dr Sardjito Yogyakarta paling banyak masuk dalam kategori baik yaitu sebanyak 21 responden (60%).

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Kendall Tau

Motivasi Kerja	Penerapan <i>Posconference</i>		Perawat		Total
	Baik	Sedang	Buruk		
	F	%	F	%	F
Tinggi	10		1		16
Rendah	11		6		19
Jumlah	21		7		35
<i>P-value</i>	0,791				
<i>Correlation</i>	-,043				

Sumber : Data primer diolah, 2015

Berdasarkan tabel hasil uji statistic korelasi *Kendall Tau* antara motivasi kerja dengan penerapan *postconference* perawat di Ruang Cendana RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki motivasi rendah namun dengan penerapan *postconference* perawat kategori baik yaitu sebanyak 11 orang dengan nilai *significancy p* sebesar 0,791. Karena nilai $p > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi kerja perawat dengan penerapan *postconference* perawat di ruang Cendana RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta tahun 2015.

Motivasi perawat di ruang Cendana RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

Hasil penelitian menunjukan bahwa tingkat motivasi kerja perawat di ruang Cendana RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta mayoritas dalam kategori rendah yaitu sebanyak 19 orang (54,3%). Hal ini menunjukan bahwa perawat kurang termotivasi karena kurangnya seperangkat kondisi kerja yang membantu membangun suatu motivasi yang berasal dari dalam diri individu tersebut seperti rasa tanggung jawab dan pengembangan pribadi (Suarli, 2009). Jika faktor-faktor tersebut tidak ada, maka akan timbul ketidakpuasan. Namun jika faktor-faktor tersebut dinilai positif, akan menggerakkan motivasi secara kuat sehingga menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Dari hasil jawaban kuesioner aspek pengakuan, 4 perawat (21%) menyatakan tidak setuju adanya pengawasan dari atasan dalam melaksanakan *postconference* pada item pertanyaan nomor 7. Hal ini menunjukkan bahwa banyak manajer perawat yang kurang melakukan pekerjaan pengawasan atau supervisi. Menurut Winardi (2008) motivasi merupakan proses psikologis dari dalam diri seseorang yang dapat dipengaruhi salah satunya faktor eksternal berupa pemimpin dan kepemimpinannya. Tanpa pengawasan dan supervisi, kesadaran perawat untuk menerapkan *postconference* perawat menjadi rendah.

Hasil jawaban kuesioner di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat masih rendah pada aspek pengakuan, tanggung jawab, komitmen pemimpin dan kondisi kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Sitepu (2012) yang menyatakan bahwa keberhasilan asuhan keperawatan salah satunya adalah motivasi yang terjadi dengan adanya pengalaman-pengalaman seseorang serta faktor-faktor dari luar orang tersebut baik fisik maupun non fisik.

Menurut Mangkunegara (2000, dalam Suarli, 2009) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi pegawai antara lain prinsip partisipasi, pengakuan, komunikasi dan perhatian. Seorang perawat yang diberi kesempatan untuk ikut berperan menentukan tujuan asuhan keperawatan, akan berusaha lebih baik. Demikian juga dengan adanya perhatian dan pengawasan dari pemimpin.

Penerapan Postconference Perawat di ruang Cendana RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *postconference* terbanyak berada pada kategori baik yaitu 21 perawat (60%). Penerapan *postconference* perawat menjadi hal penting sebagai upaya komunikasi dan evaluasi asuhan keperawatan (Kozier, 2007). Komunikasi antara kepala ruang, perawat primer dan perawat pelaksana akan mampu membina hubungan yang berhasil antara diri mereka sendiri dan orang lain. Juga mampu mencegah banyak kesalahan yang menyebabkan insiden legal yang berkaitan dengan praktik keperawatan. Rencana asuhan keperawatan yang sudah ditetapkan pada awal jaga,

Dengan demikian, rendahnya kualitas penerapan *postconference* perawat akan berdampak pada kegagalan perawat merencanakan asuhan keperawatan, ketidaktepatan menginterpretasikan tugas asuhan keperawatan, kebutuhan klien belum terpenuhi atau tidak dikerjakan (Kozier, 2007). Perawat Primer dapat mengetahui kinerja yang sebenarnya telah dicapai oleh perawat sebagai proses evaluasi kinerja sebagai landasan untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja, delegasi maupun promosi perawat.

Bahwa penerapan *postconference* perawat ruang Cendana RSUP Dr. Sardjito mayoritas masuk dalam kategori baik, mengindikasikan bahwa perawat ruang Cendana telah mengalami perubahan kualitas bekerja. Berbagai perkembangan keilmuan dan penilaian kinerja di rumah sakit, telah memacu perawat meningkatkan mutu pelayanan menjadi lebih baik. Penerapan *postconference* perawat yang dilakukan sebelum operan, dapat memperjelas arah asuhan keperawatan sehingga pekerjaan dapat tuntas dikerjakan tanpa ada yang terlewatkan. Komunikasi antar perawat menjadi lebih mudah dan jelas. Perawat semakin menyadari manfaat *postconference* perawat dalam upaya mencapai kepuasan dan keselamatan pasien sesuai tujuan rumah sakit untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien.

Hubungan Motivasi dengan Penerapan *Postconference* Perawat di ruang Cendana RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta

Hasil penelitian didapatkan bahwa tidak ada hubungan antara motivasi dan penerapan *postconference* perawat. Hasil uji statistik didapatkan nilai p , 0,791 lebih besar dari 0,005 ($0,791 > 0,05$) sehingga data disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya tidak ada hubungan antara motivasi kerja perawat terhadap penerapan *postconference* perawat di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta. Kondisi ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja perawat dan penerapan *postconference* perawat di ruang Cendana RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta tidak memiliki hubungan kuat dan tidak bermakna. Penerapan *postconference* perawat berjalan dengan baik walaupun motivasi kerja perawat mayoritas rendah. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Apriyanti (2008) bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengetahuan, motivasi, dan supervisi dalam penerapan konferensi, ronde keperawatan dan presentasi kasus dengan *p-value* 0,0001. Adanya peran dari kepala ruang yang selalu mengingatkan anak buah untuk melakukan evaluasi sebelum operan, diduga turut mempunyai andil keberhasilan penerapan *postconference* perawat. Adanya remunerasi insentif pegawai pada bulan Desember 2014, juga berperan meningkatkan kualitas kerja perawat. Perawat merasa penghargaan terhadap profesi semakin baik sehingga mereka lebih semangat dalam bekerja. Namun system pembagian remunerasi perawat saat ini belum sepenuhnya tepat. Masih ada simpang siur dalam jumlah nominal dan beban kerja. Hal tersebut bisa berpengaruh terhadap motivasi perawat yang rendah.

Menurut Suarli (2009), ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja yaitu motivasi dan lingkungan. Namun hal ini sejalan dengan penelitian ini. Walaupun mayoritas perawat mempunyai motivasi kerja rendah, namun hasil observasi peneliti mendapatkan mayoritas perawat masuk dalam kategori baik dalam penerapan *postconference* perawat. Hal ini bisa disebabkan karena observasi penerapan *postconference* perawat hanya dilakukan satu kali sehingga tidak mendapat gambaran secara tepat. Namun dapat juga disebabkan karena pada saat peneliti melakukan observasi, responden mengetahui bahwa mereka sedang diamati pada saat melaksanakan penerapan *postconference* perawat sehingga mereka sudah mempersiapkan diri dan perilaku yang ditampilkan bukan perilaku yang biasa mereka lakukan. Walaupun tidak ada jaminan juga bahwa lebih banyak jumlah observasi, maka hasilnya akan lebih bisa dipertanggungjawabkan.

Menurut Nursalam (2013), ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja *postconference* perawat yaitu motivasi, peran manajer dan lingkungan. Bisa juga disimpulkan bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi perawat ruang Cendana dalam melakukan penerapan *postconference*. Perawat bekerja dengan baik dapat karena dipengaruhi lingkungan tempat bekerja dan peran manajer yang mendukung.

Faktor lingkungan kerja yang mendukung dapat dijabarkan suatu kondisi yang diliputi dengan tata cara komunikasi yang baik, saling menghargai dan rasa percaya diri yang kuat. Terdapat potensi pengembangan karier, kesempatan promosi, dukungan untuk pelatihan, pendidikan lanjutan. Adanya kebijakan ruang kerja yang tenang, penghargaan terhadap staf sesuai agama dan latar belakang juga turut berperan dalam kinerja perawat. Dukungan dari pihak manajer melalui peran kepala ruang dan perawat primer serta penanggung jawab tugas jaga yang mempunyai ketrampilan dan kemampuan memberikan *reinforcement* dan informasi terkini juga sangat berperan (Nursalam, 2013). Walaupun SOP penerapan *postconference* perawat belum ada di RSUP Dr. Sardjito, namun perawat selalu mendapat informasi

dunia keperawatan terbaru melalui berbagai pelatihan dan seminar yang diadakan oleh pihak rumah sakit. Adanya akreditasi oleh *Joint Commission International*, secara tidak langsung telah memaksa perawat untuk lebih meningkatkan kualitas pelayanan menggunakan manajemen keperawatan SP2KP secara terarah dan benar.

Jika melihat berdasarkan beberapa teori motivasi, motivasi merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja untuk mencapai tujuan (Suyanto, 2009). Semakin kuat motivasi seseorang, maka makin kuat pula usahanya untuk mencapai tujuan. Banyak perawat merasakan beban dalam menerapkan *postconference* perawat, padahal sebagai sebuah usaha evaluasi kinerja dapat digunakan sebagai umpan balik yang memberikan informasi mengenai prestasi perawat dan pelaksanaan suatu rencana asuhan keperawatan yang maksimal (Simamora, 2012).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa responden dalam penelitian ini mempunyai motivasi kerja mayoritas rendah sebanyak 19 orang (54,3%), penerapan *postconference* perawat mayoritas dalam kategori baik 21 orang (60%), tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan penerapan *postconference* perawat di ruang Cendana IRNA I RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta tahun 2015, dengan nilai koefisien korelasi sebesar $-0,043$ dan nilai *p-value* sebesar $0,791$.

Saran

Bagi Direktur Utama RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta, lebih memperhatikan kinerja perawat khususnya terkait dengan manajemen keperawatan melalui koordinasi dengan bidang keperawatan untuk pengadaan SOP penerapan *postconference* perawat serta evaluasi berkala terhadap sistem kesejahteraan, keamanan dan kenyamanan dan penghargaan dalam bekerja agar meningkatkan motivasi kerja, Bagi Kepala Bagian Bidang Perawatan perlu lebih meningkatkan evaluasi dan pemantauan berkala mengenai penerapan *postconference* perawat. Diharapkan juga mampu memberikan dukungan dan penghargaan bagi perawat agar lebih termotivasi dalam bekerja, Bagi Perawat perlu meningkatkan motivasi diri dan introspeksi sehingga bisa meningkatkan kualitas pelayanan asuhan keperawatan khususnya terkait penerapan *postconference* perawat, Bagi Peneliti Selanjutnya perlu mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi penerapan *postconference* perawat selain motivasi yaitu lingkungan dan peran manajer. Pengambilan data sebaiknya dilakukan oleh asisten orang yang bekerja diluar ruang tersebut. Perlu dipertimbangkan juga mengenai tempat penelitian yang bukan tempat kerja peneliti sehingga hasil lebih obyektif. Diperlukan persiapan waktu yang lebih panjang dan kecepatan serta ketepatan peneliti mengatur *time schedule* penelitian dalam antisipasi ijin *Ethical Approval*.

DAFTAR RUJUKAN

- Apriyanti, 2008. *Hubungan Motivasi Kerja &Supervisi dengan Penerapan Konferensi, Ronde Keperawatan dan Presentasi Kasus pada Perawat Pelaksana di RSUD A Yani, Metro, Lampung*, Universitas Indonesia, Jakarta
- Arikunto, S, 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta, Rineka Cipta
- Keliat, B. A, 2010. *Model Praktek Keperawatan Profesional Jiwa*, EGC, Jakarta
- Kozier, B, 2007. *Professional Nursing Practice: Concepts and Perspectives, 4th ed*, Pearson Education Inc, New Jersey
- Mahsun, M. 2013. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPFE, Yogyakarta
- Tim SP2KP, 2013. *Modul Sistem Pemberian Pelayanan Keperawatan Profesional*, RSUP Dr. Sardjito, Yogyakarta
- Mulyaningsih, 2013. *Peningkatan Kinerja Perawat dalam Penerapan MPKP dengan Supervisi oleh Kepala Ruang di RSJD Surakarta*<http://www.jurnal.stikesaisyiyah.ac.id/index.php/gaster/article/view/48/45>(Diakses Jumat, 19 Desember 2014 jam 08.51)
- Nursalam, 2013. *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Profesional Edisi 3*, SalembaMedika, Jakarta
- Notoatmodjo, S, 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta
- Simamora, R.H, 2012. *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*, EGC, Jakarta
- Sitepu, E.C, 2012. *Hubungan Motivasi dengan Penerapan Komunikasi Terapeutik oleh Perawat pada Pasien di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Heerdjan*, Universitas Indonesia, Jakarta
- Suarli,S.Y.B, 2009. *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*, Erlangga, Jakarta
- Suyanto, 2009. *Mengenal Kepemimpinan & Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit*, Mitra Medika Press, Yogyakarta
- Depkes, 2009. *Undang-undang Kesehatan dan Rumah Sakit*, Nuha Medika, Yogyakarta