

PERAN SUPERVISI KEPALA RUANGAN DALAM MEMOTIVASI PERAWAT PADA PENCEGAHAN RISIKO JATUH DI RUMAH SAKIT

Latifah Khusnul Khotimah¹⁾, Nelly Febriani²⁾
Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

ABSTRAK

Keselamatan pasien dalam pencegahan risiko jatuh dapat disebabkan oleh motivasi dari perawat. Peran kepala ruangan dalam melakukan kegiatan supervisi dapat memacu motivasi perawat dalam pencegahan risiko jatuh. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis hubungan peran supervisi kepala ruangan dengan motivasi perawat dalam pencegahan risiko jatuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional* dengan metode deskriptif analitik. Teknik pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling* terhadap 70 perawat. Gambaran motivasi perawat dalam pencegahan risiko jatuh sebanyak 62,9% termotivasi dan 37,1% tidak termotivasi. Gambaran peran supervisi kepala ruangan dengan kategori baik sebanyak 68,6% dan kategori kurang baik 31,4%. Hasil penelitian diuji menggunakan uji *Chi Square* didapatkan adanya hubungan antara peran supervisi kepala ruangan dengan motivasi perawat dalam pencegahan risiko jatuh ($p\text{-Value} = 0,000$). Kepala ruangan dapat meningkatkan pelaksanaan evaluasi melalui kegiatan supervisi yang dapat memotivasi perawat dalam pencegahan risiko jatuh. Rekomendasi penelitian ini diharapkan peran kepala ruangan dapat meningkatkan evaluasi berjalannya supervisi guna meningkatkan motivasi perawat dalam pencegahan risiko jatuh.

Kata kunci : Motivasi, Pencegahan Risiko Jatuh, Supervisi

ABSTRACT

The patient's delay in preventing the risk of falling can be caused by motivation from the nurse. The role of the head of the room in carrying out supervision activities can spur the motivation of nurses to prevent the risk of falling. The purpose of this study was to analyze the relationship between the role of the supervision of the head of the room with the motivation of the nurse to prevent the risk of falling. This study uses a cross-sectional approach with a descriptive-analytical method – sampling technique with purposive sampling technique of 70 nurses. The picture of nurse motivation in preventing fall risk was 62.9% motivated and 37.1% unmotivated. The description of the role of supervision of the head of the room with a suitable category of 68.6% and a lousy category of 31.4%. The study's results using the Chi-Square test found a relationship between the role of supervision of the head of the room and the nurse's motivation in preventing the risk of falling ($p\text{-Value} = 0.000$). The head of the room can improve the implementation of evaluations through supervision activities that can motivate nurses to prevent the risk of falling. The recommendations of this study are expected that the role of the head of the room can improve the evaluation of the running of supervision to increase the motivation of nurses to prevent the risk of falling.

Keywords: Motivation; Pevention of Fall Risk; Supervision

Alamat korespondensi: Kampus FIKES UPN Veteran Jakarta, Jalan Limo Raya Depok
Email: nellyfebriani@upnvj.ac.id

PENDAHULUAN

Insiden pasien jatuh dilaporkan dengan persentase angka kejadian jatuh bervariasi setiap tahunnya. *Join Commission Internasional* (2020) menyebutkan angka kejadian jatuh di Amerika Serikat dilaporkan setiap tahunnya mencapai 30%-50% mengalami cedera dengan jumlah kejadian jatuh 700.000 hingga 1.000.000 kasus pasien terjatuh. Prevalensi kejadian jatuh mencapai 152.000 pasien di negara Inggris dan Wales yang mengakibatkan kondisi cedera pada pasien (Haines & Hill, 2020). Dampak tidak optimalnya pelaksanaan pencegahan risiko jatuh dapat menyebabkan kerugian secara fisik maupun lama waktu perawatan pasien.

Fenomena pasien yang berisiko jatuh dapat berakibat terhadap kejadian jatuh pada pasien di rumah sakit. Faktor penyebab belum tercapainya pelaksanaan pencegahan dalam melakukan pengkajian risiko jatuh sebesar 50%, terpasangnya label kuning tanda risiko jatuh sebesar 45% (Morris & O'Riordan, 2017). Perawat yang patuh dalam menerapkan pencegahan risiko jatuh dapat dipengaruhi oleh peran kepala ruangan dalam memberikan pengarahan yang berdampak positif terhadap motivasi perawat dalam melaksanakan sasaran keselamatan pasien (Oktopia et al., 2021). Keselamatan pasien dalam mencegah kejadian jatuh dapat tercapai karena adanya kepatuhan perawat dalam melaksanakan tindakan pencegahan.

Pencegahan risiko jatuh dipengaruhi oleh faktor yang menyebabkan perawat patuh. Ketidapatuhan perawat dalam pencegahan risiko jatuh dapat disebabkan oleh faktor supervisi yang jarang dilaksanakan, beban kerja yang tinggi, tidak adanya sistem *reward* dan *punishment* (Nur, Dharmana, & Santoso, 2017). Penelitian oleh Jati (2017) pelaksanaan kepatuhan perawat dalam pencegahan risiko jatuh dengan kepatuhan rendah sebesar 55,3% dalam pencegahan risiko jatuh karena pelaksanaan supervisi yang jarang dilaksanakan. Faktor yang dapat menyebabkan ketidapatuhan perawat dapat disebabkan oleh faktor pelaksanaan supervisi, banyaknya pekerjaan perawat di ruangan.

Pelaksanaan evaluasi kinerja perawat terhadap pelaksanaan asuhan keperawatan yang dilakukan perawat melalui kegiatan supervisi kepala ruangan. Kepala ruangan memiliki peran dalam melaksanakan pengawasan melalui supervisi dengan tujuan mengoptimalkan kinerja perawat secara efektif dan efisien dalam mencapai produktivitas perawat dalam melaksanakan pencegahan risiko jatuh (Nursalam, 2015). Supervisi yang dilaksanakan secara optimal dengan memberikan penghargaan, *feedback* serta pengakuan dapat memacu peningkatan motivasi pada perawat yang dapat diterapkan kepala ruangan (Purnamasari, 2017). Evaluasi kinerja perawat dapat dilaksanakan dengan kegiatan pengawasan oleh kepala ruangan dalam memotivasi perawat.

Motivasi diri dapat timbul sebagai kebutuhan seseorang dalam mencapai kesuksesan. Irham (2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses pengarahan seseorang dalam mencapai tujuannya. Motivasi muncul sebagai dorongan seseorang dalam mendukung semangat bekerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan (Iskandar, 2017). Andelina, Palutturi, & Marzuki (2018) dalam penelitiannya didapatkan bahwa sebanyak 30 perawat (77,8%) dengan kategori motivasi tinggi memberikan kinerja lebih baik. Penelitian Zahputra (2021) didapatkan hasil adanya hubungan motivasi dengan kinerja perawat yang dilakukan terhadap 44 perawat. Motivasi yang dimiliki seseorang dapat berpengaruh terhadap hasil kinerja seseorang.

Kinerja perawat yang baik dapat dipengaruhi oleh peran kepala ruangan dalam memotivasi pencegahan risiko jatuh pada pasien. Faktor yang dipertimbangkan dalam memberikan motivasi kepada perawat membutuhkan strategi dalam pelaksanaannya dengan menilai faktor dari dalam yaitu berupa penghargaan, pencapaian, tugas yang dijalankan sesuai dengan kewajiban perawat dan faktor dari luar individu berupa upah, hadiah dari atasan, jaminan kesehatan, lingkungan kerja (Suryani et al., 2019). Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan motivasi perawat yakni faktor dukungan sosial yang positif dalam mengingatkan dalam pelaksanaan pencegahan risiko jatuh (Sitorus, 2020).

Faktor pencegahan risiko jatuh dapat dipengaruhi oleh faktor dalam dan luar perawat. (Zulhelmi et al., 2021) dalam penelitiannya didapatkan faktor tanggung jawab, kondisi kerja,

pencapaian yang ditunjukkan dengan adanya hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat. Kepala ruangan dapat mempengaruhi motivasi seseorang secara ekstrinsik dengan menciptakan lingkungan nyaman dalam meningkatkan produktivitas perawat (Zahputra, 2021). Nur et al., (2017) dalam penelitiannya mengenai peran kepala ruangan dalam pelaksanaan supervisi dengan memonitor kegiatan secara berkala serta memberikan penghargaan dan teguran yang jelas dapat meningkatkan motivasi perawat. Supervisi dapat menjadi alat bagi kepala ruangan dalam memberikan motivasi bagi perawat pelaksana dalam melaksanakan pencegahan risiko jatuh.

Studi pendahuluan yang dilakukan terhadap 5 perawat pada bulan Mei 2021 didapatkan sebanyak 60% perawat melakukan pencegahan risiko karena faktor keadaan pasien yang tidak ditemani keluarga, 80% perawat menyatakan kurangnya motivasi disebabkan oleh kurang adanya promosi, 60% perawat termotivasi dalam pencegahan risiko jatuh karena peran kepala ruangan dalam memberikan motivasi, 60% perawat menyatakan kegiatan supervisi masih dilaksanakan terjadwal setiap bulan, 2 perawat (40%) menyatakan bimbingan jarang dilakukan oleh kepala ruangan, 3 perawat (60%) menyatakan kepala ruangan melaksanakan kegiatan supervisi dengan metode observasi secara langsung kinerja perawat. Hasil observasi pelaksanaan pencegahan risiko jatuh didapatkan masih banyak pasien yang berisiko jatuh sisi tempat tidur tidak terpasang, stiker tanda risiko jatuh tidak terpasang pada pasien. Fenomena yang terjadi di rumah sakit menunjukkan perlu diadakan penelitian mengenai hubungan peran supervisi kepala ruangan dengan motivasi perawat dalam pencegahan risiko jatuh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *Cross Sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit yang berjumlah 100 perawat. Sampel penelitian ini adalah perawat yang bertugas di Rumah Sakit yang mengacu kepada kriteria inklusi dan eksklusi sebanyak 70 perawat di Ruang Rawat Inap. Metode *sampling* yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. Sugiyono (2011) menyatakan teknik *purposive sampling* merupakan suatu metode pengambilan sampel dengan cara melakukan penetapan sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditentukan oleh peneliti.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner, dimana kuesioner tersebut terdiri dari kuesioner A berisi tentang data demografi 70 perawat, kuesioner B yang berisikan 25 pernyataan tentang motivasi perawat yang dikembangkan menurut teori Mc. Clelland dalam Robbins (2015) diukur dengan pernyataan skala *Likert*, dengan empat pilihan jawaban positif, selalu = skor 4, sering = skor 3, kadang-kadang = skor 2, dan tidak pernah = skor 1. Pernyataan negatif berisikan empat pilihan jawaban negatif, selalu = skor 1, sering = skor 2, kadang-kadang = skor 3, tidak pernah = skor 1. Jumlah pernyataan pada kuesioner B sebanyak 25 pernyataan. Kuesioner C yang berisikan 28 pernyataan tentang peran supervisi kepala ruangan menurut konsep Kuntoro (2010) dengan dimensi bimbingan, pengarahan, motivasi dan evaluasi kinerja. Analisa univariat dilakukan pada karakteristik perawat, peran supervisi kepala ruangan dan motivasi perawat yang dinyatakan dalam frekuensi dan proporsi. Analisa bivariat dilakukan dengan menggunakan Uji *Chi Square* dan diolah dengan program komputer SPSS 26.

Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 95% dengan interpretasi nilai $p > 0,05$ dapat disimpulkan tidak ada hubungan yang bermakna dan nilai $p < 0,05$ dapat disimpulkan terdapat hubungan yang bermakna. Dharma (2015) menjelaskan untuk mengetahui hasil kemaknaan dari perhitungan *statistic* dapat menggunakan batas kemaknaan yang biasa disebut nilai $p < 0,05$ atau 5%. Sufren (2013) menjabarkan apabila nilai $p < 0,05$ artinya ada hubungan peran supervisi kepala ruangan terhadap motivasi perawat dalam pencegahan risiko jatuh dan apabila nilai $p > 0,05$ artinya terdapat penolakan yaitu tidak ada hubungan peran supervisi kepala ruangan dengan motivasi perawat dalam pencegahan risiko jatuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Univariat

Tabel 1. Gambaran Karakteristik Perawat berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 30 tahun	49	70
≥ 30 tahun	21	30
Jumlah	70	100

Hasil penelitian pada Tabel 1 menunjukkan, sebanyak 70 perawat yang diteliti didapatkan hasil jumlah usia perawat didominasi oleh perawat yang berusia < 30 tahun sebanyak 49 perawat (70,0%) dan perawat yang berusia ≥ 30 tahun sebanyak 21 perawat (30,0%). Hasil analisis menunjukkan mayoritas perawat berusia < 30 tahun (70,0%). Hasil penelitian Kurniawati & Nabhani (2019) sejalan dengan hasil penelitian, menunjukkan karakteristik usia perawat sebanyak 32 perawat (78%) mayoritas berusia <30 tahun dengan kategori dewasa menengah dan sebanyak 9 perawat (22%) dengan usia ≥ 30 tahun. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Mariana & Rezki (2020) bahwa frekuensi usia perawat dengan kategori tua (≥ 30 tahun) sebanyak 27 orang (69,23%) dan perawat dengan kategori muda (< 30 tahun) sebanyak 12 orang (30,77%).

Usia muda tergolong dalam usia produktif yang dapat mendukung seseorang untuk melakukan kinerja yang terbaik dalam pekerjaannya. Depkes (2020) menyebutkan usia produktif adalah usia dimana seseorang ikut andil dalam hal ketenagakerjaan yang dapat membuat seseorang lebih berusaha yang terbaik pada berbagai hal. Usia muda tergolong dalam usia produktif yang dapat mendukung seseorang untuk melakukan kinerja yang terbaik dalam pekerjaannya (Wardani, 2018). Usia muda cenderung membuat seseorang untuk memompa semangat dalam mencapai tujuan karir dan masa depan sesuai dengan harapan (Nur, 2018). Hasil observasi peneliti di ruang anak terlihat perawat cepat tanggap dalam melaksanakan pencegahan risiko jatuh pada pasien baru masuk dengan melakukan pengkajian risiko jatuh, memberikan stiker tanda risiko jatuh serta memberikan edukasi kepada keluarga mengenai pencegahan risiko jatuh dengan memasang pengaman tempat tidur.

Tabel 2. Gambaran Karakteristik Perawat berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	26	37,1
Perempuan	44	62,9
Jumlah	70	100

Hasil penelitian pada Tabel 2 menunjukkan, sebanyak 70 perawat yang diteliti didapatkan hasil jenis kelamin perawat didominasi oleh perawat yang berjenis kelamin perempuan 44 perawat (62,9%) dan perawat yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 perawat (37,1%). Hasil analisis menunjukkan mayoritas perawat berjenis kelamin perempuan (62,9%). Gambaran karakteristik jenis kelamin yang dilakukan oleh Ahsan (2018), sejalan dengan hasil penelitian didapatkan hasil distribusi jenis kelamin terbanyak perawat berjenis kelamin perempuan sebanyak 37 responden (61,94%) sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki 16 responden (38,06%).

Perawat yang menjadi responden dalam penelitian didominasi oleh perawat perempuan karena disebabkan lulusan keperawatan yang mayoritas berjenis kelamin perempuan. Awalia (2020) mengungkapkan dalam penelitiannya profesi perawat identik dengan perempuan. Hal ini sejalan dengan teori Friedman (2012) menyatakan bahwa secara tradisional bahwa peran perawat dalam pemberi perawatan pada keluarga maupun masyarakat didominasi oleh perawat perempuan. Hal ini didukung dengan pendapat Rollinson & Kish (2010) menyatakan sifat perempuan yang memiliki sifat pengasuh dan laki-laki mempunyai sifat agresif. Hasil wawancara kepala ruangan menyatakan bahwa perawat perempuan lebih teliti dan telaten dalam melaksanakan pencegahan risiko jatuh hal ini terlihat saat pelaksanaan supervisi kelengkapan pengkajian risiko jatuh bahwa perawat perempuan mayoritas mengisi format pengkajian dengan lengkap.

Tabel 3. Gambaran Karakteristik Perawat berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
D3	51	72,9
Profesi/Ners	19	27,1
Jumlah	70	100

Hasil penelitian pada Tabel 3 menunjukkan, sebanyak 70 perawat yang diteliti didapatkan hasil tingkat pendidikan perawat didominasi oleh lulusan D3 Keperawatan sebanyak 51 perawat (72,9%) dan perawat lulusan S1/Profesi Ners sebanyak 19 perawat (27,1%). Hasil analisis peneliti mayoritas perawat lulusan Vokasional atau D3 keperawatan (73,9%). Gambaran karakteristik pendidikan yang dilakukan oleh Christiani & Ilyas, (2020), sejalan dengan hasil penelitian distribusi lulusan pendidikan D3 Keperawatan sebanyak 18 perawat (56,25%) sedangkan perawat dengan pendidikan S1 sebanyak 14 responden (43,75%). Hal ini didukung oleh penelitian Simamora et al., (2017), dimana distribusi pendidikan sebagian besar D3 Keperawatan sebanyak 17 perawat (56,7%), sedangkan perawat dengan pendidikan Ners sebanyak 13 perawat (43,3%). Hasil penelitian kepala ruangan menyatakan bahwa mayoritas perawat di ruangan berpendidikan D3 Keperawatan karena proses penerimaan perawat minimal memiliki pendidikan D3 Keperawatan.

Tabel 4. Gambaran Karakteristik Perawat berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
<5 tahun	59	84,3
≥ 5 tahun	11	15,7
Jumlah	70	100

Hasil penelitian pada Tabel 4 menunjukkan, sebanyak 70 perawat yang diteliti didapatkan hasil masa kerja perawat didominasi pada kategori < 5 tahun sebanyak 59 perawat (84,3%) dan masa kerja ≥ 5 tahun sebanyak 11 perawat (15,7%). Hasil analisis menunjukkan mayoritas perawat dengan masa kerja < 5 tahun (84,3%). Hal tersebut tidak sejalan dengan gambaran karakteristik masa kerja yang dilakukan oleh Diani & Hafifah (2019), dimana distribusi masa kerja perawat didominasi oleh perawat dengan masa kerja dengan masa kerja ≥ 5 tahun sebanyak 51 responden (52,6%), sedangkan responden dengan masa kerja < 5 tahun sebanyak 46 responden (47,4%). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ariyanti, Hadi, & Arofiati (2018), yang menunjukkan mayoritas perawat dengan masa kerja < 5 tahun sebanyak 84,6% dan responden dengan masa kerja ≥ 5 tahun sebanyak 15,4%.

Tabel 5. Gambaran Karakteristik Perawat berdasarkan Pelatihan *Patient Safety*

Pelatihan <i>Patient Safety</i>	Frekuensi	Persentase (%)
Pernah	20	28,6
Belum Pernah	50	71,4
Jumlah	70	100

Hasil penelitian pada Tabel 5 menunjukkan, sebanyak 70 perawat yang diteliti didapatkan hasil keikutsertaan pelatihan *patient safety* didominasi oleh perawat yang belum pernah mengikuti pelatihan *patient safety* sebanyak 50 perawat (71,4%) dan perawat pernah mengikuti pelatihan *patient safety* sebanyak 20 perawat (28,6%). Hasil analisis menunjukkan mayoritas perawat belum pernah mengikuti pelatihan *patient safety* (71,4%). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian gambaran karakteristik pelatihan *patient safety* yang dilakukan oleh Azizah & Andayanie (2017) yang menunjukkan bahwa perawat ruang rawat inap didominasi oleh perawat yang belum pernah mengikuti pelatihan *patient safety* sebanyak 45 perawat (73,8%) sedangkan perawat yang sudah mengikuti pelatihan *patient safety* sebanyak 13 responden (26,2%). Hal ini sejalan dengan penelitian Sinaga et al., (2019) yang menunjukkan bahwa hanya 1 (4,2%) dari 24 perawat yang sudah pernah mengikuti pelatihan *patient safety*. Mayoritas perawat belum pernah mengikuti pelatihan mengenai *patient safety*. Lestari (2019) menunjukkan bahwa efek yang positif dari program pelatihan yang diberikan kepada perawat yaitu terjadinya perbedaan pemahaman sebelum dan setelah mendapatkan pelatihan. Hasil penelitian perawat menyatakan bahwa sosialisasi dilaksanakan setiap sebulan sekali membahas terkait *review* pelaksanaan penerapan pencegahan pasien jatuh serta hal yang dilakukan ketika terjadi insiden pasien jatuh atau cedera.

Tabel 6. Gambaran Karakteristik Peran Supervisi Kepala Ruangan

Peran Supervisi Kepala Ruangan	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	48	68,6
Kurang Baik	22	31,4
Jumlah	70	100

Hasil penelitian pada Tabel 6 menunjukkan, sebanyak 70 perawat yang diteliti didapatkan peran supervisi kepala ruangan didominasi pada kategori baik sebanyak 48 perawat (68,6%) dan peran supervisi kepala ruangan pada kategori kurang baik sebanyak 22 perawat (31,4%). Hasil analisis menunjukkan mayoritas perawat mempersepsikan peran supervisi kepala ruangan dalam kategori baik (68,6%). Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ginting & Manurung (2017) dengan hasil pelaksanaan peran kepala ruangan dalam melaksanakan supervisi kategori baik sebanyak 27 perawat (62,8%) sedangkan peran supervisi kategori kurang baik sebanyak 16 perawat (37,2%). Penelitian yang dilakukan oleh Pranatha (2020) didapatkan hasil, peran kepala ruangan dalam melakukan supervisi sebagian besar menganggap pada kategori baik (60,4%), hal tersebut disebabkan karena komunikasi yang baik saat pelaksanaan supervisi.

Hasil penelitian didapatkan peran supervisi kepala ruangan didominasi pada kategori baik hal ini dikarenakan melalui peran kepala ruangan dalam melaksanakan supervisi dengan kegiatan bimbingan, pengarahan, motivasi serta evaluasi dapat meningkatkan kinerja perawat. Peran supervisi kepala ruangan yang diterapkan menurut asumsi peneliti sudah dikategorikan baik

berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan 5 perawat di Ruang Rawat Inap didapatkan bahwa 5 perawat mengatakan pelaksanaan supervisi yang dilaksanakan teratur dapat berpengaruh terhadap kinerja dan keterampilan perawat, 3 perawat mengatakan peran kepala ruangan dalam memberikan bimbingan dan evaluasi setelah kegiatan supervisi dapat meningkatkan semangat perawat dalam memperbaiki kinerjanya. Hasil tersebut ditemukan bahwa dengan peran kepala ruangan berada pada kategori baik dalam melaksanakan supervisi, dikarenakan peran yang diterapkan kepala ruangan dalam melakukan supervisi dengan memberikan bimbingan kepada perawat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Papatung (2015) didapatkan bahwa peran kepala ruangan dalam memberikan bimbingan dengan baik dapat memberikan peningkatan kinerja perawat terhadap pelaksanaan pencegahan risiko jatuh terhadap pasien. Kemampuan kepala ruangan yang proaktif dalam mengevaluasi setiap masalah dan kinerja perawat dapat memberikan kontribusi besar untuk mencegah terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan keselamatan pasien (Ritter et al., 2018). Perawat menyatakan bahwa sudah menjalankan perannya dalam melaksanakan supervisi, kepala ruangan mengadakan *briefing* setelah operan dinas malam ke pagi untuk membahas terkait *patient safety* selama lima menit.

Tabel 7. Gambaran Karakteristik Motivasi Perawat dalam Pencegahan Risiko Jatuh

Motivasi Perawat	Frekuensi	Persentase (%)
Termotivasi	44	62,9
Tidak Termotivasi	26	37,1
Jumlah	70	100

Hasil penelitian pada Tabel 7 menunjukkan, sebanyak 70 perawat yang diteliti didapatkan hasil perawat yang termotivasi dalam pencegahan risiko jatuh mendominasi sebanyak 44 perawat (62,9%) dan perawat yang tidak termotivasi dalam pencegahan risiko jatuh sebanyak 26 perawat (37,1%). Hasil analisis peneliti menunjukkan mayoritas perawat termotivasi dalam pencegahan risiko jatuh (62,9%). Hasil penelitian ini sejalan dengan gambaran karakteristik motivasi yang dilakukan oleh Librianty (2018), didapatkan distribusi motivasi perawat yang termotivasi mendominasi sebanyak 18 perawat (60,0%) sedangkan motivasi perawat yang tidak termotivasi sebanyak 12 perawat (40,0%). Hasil distribusi menunjukkan perawat yang termotivasi mendominasi sebanyak 18 perawat (60,0%). Penelitian yang dilakukan oleh Najibullah (2020) menunjukkan hasil perawat yang termotivasi mendominasi sebanyak 29 perawat (56,9%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat termotivasi dalam pencegahan risiko jatuh dikarenakan dorongan untuk mencapai tujuan, keterlibatan terus menerus serta ketekunan.

Alwani & Mahdalena (2020) menunjukkan hasil bahwa perawat yang termotivasi akan memiliki motivasi untuk mencapai kebutuhan prestasi yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Ahsan & Prasiska (2018) yakni seseorang yang termotivasi memiliki kebutuhan prestasi akan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya. Perawat yang menjadi responden dalam penelitian sebelum melaksanakan pekerjaannya kepala ruangan selalu mengingatkan dan memberi dorongan semangat kepada perawat untuk selalu menjaga keselamatan pasien, perawat mengatakan bahwa kurangnya kesempatan promosi yang diberikan kepada perawat. Peneliti berasumsi perawat yang memiliki motivasi dapat membuat perawat untuk melaksanakan keselamatan pasien karena motivasi sangat penting dimiliki oleh seorang perawat dalam membangkitkan semangat dalam bekerja untuk menghasilkan hasil yang maksimal. Perawat sebelum melaksanakan pekerjaannya kepala ruangan selalu mengingatkan dan memberi dorongan semangat kepada perawat untuk selalu

menjaga keselamatan pasien, perawat mengatakan bahwa kurangnya kesempatan promosi yang diberikan kepada perawat.

Analisa Bivariat

Tabel 1. Analisis Peran Supervisi Kepala Ruangan dengan Motivasi Perawat dalam Pencegahan Risiko Jatuh

Peran Supervisi	Motivasi Perawat				Total		OR (95% CI)	P-Value
	Termotivasi		Tidak Termotivasi					
	N	%	N	%	N	%		
Baik	40	83,3	8	16,7	48	100	22,500	0,000
Kurang Baik	4	18,2	18	81,8	22	100	(5,993-	
Total	44	62,9	26	37,1	70	100	84,469)	

Hasil penelitian pada Tabel 1 menunjukkan, hasil bahwa peran supervisi kepala ruangan kategori baik dengan perawat yang termotivasi sebanyak 40 perawat (83,3%) dan perawat yang tidak termotivasi sebanyak 8 perawat (16,7%). Peran supervisi kepala ruangan dengan kategori kurang baik dengan perawat yang termotivasi sebanyak 4 perawat (18,2%) dan perawat yang tidak termotivasi sebanyak 18 perawat (81,8%). Hasil uji statistik menunjukkan nilai *p value* = 0,000 atau ($P < 0,05$), hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara peran supervisi kepala ruangan dengan motivasi sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Analisis univariat didapatkan peran kepala ruangan baik mendominasi sedangkan untuk motivasi perawat didominasi oleh perawat yang termotivasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sahpitra & Yulia (2019) didapatkan bahwa 26 dari 49 perawat (53,1%) mempersepsikan pelaksanaan supervisi kepala ruangan baik dengan *p value* = 0,015 ($\alpha < 0,05$) ada hubungan antara supervisi yang dilakukan kepala ruangan dengan pengurangan risiko jatuh, yang artinya peran kepala ruangan yang semakin baik dalam melakukan supervisi dapat meningkatkan profesionalisme dalam memperbaiki kualitas pelayanan untuk pengurangan risiko jatuh pasien.

Penelitian yang dilakukan didapatkan hasil ada hubungan yang signifikan antara peran supervisi kepala ruangan dengan motivasi perawat dalam pencegahan risiko jatuh didapatkan hasil wawancara perawat bahwa pelaksanaan supervisi yang dilakukan kepala ruangan dilaksanakan dengan baik hal ini dikarenakan kepala ruangan membimbing dan memotivasi perawat untuk menjaga kondisi pasien aman seperti memantau *bedrail* terpasang, memberikan tanda stiker risiko jatuh, namun perawat mengatakan untuk tanda segitiga risiko jatuh hanya dimiliki di beberapa ruangan. Kepala ruangan melaksanakan supervisi secara terjadwal setiap bulannya, tetapi ada beberapa ruangan yang tidak dilaksanakan secara terjadwal. Perawat menyatakan bahwa kepala ruangan sudah baik dalam melaksanakan supervisi secara terjadwal meskipun tidak dilaksanakan rutin setiap hari, supervisi lebih dilakukan pengawasan terhadap kinerja perawat sedangkan kegiatan bimbingan jarang dilakukan. Hal ini sejalan dengan (Sisvana, 2018) bahwa supervisi yang dilakukan oleh kepala ruangan melalui perannya dalam memberikan pembinaan dan pengarahan secara sistematis dapat memotivasi perawat dalam meningkatkan prestasi kerja.

Kepala ruangan menjadi ujung tombak untuk berperan dalam mencapai tujuan dari pelayanan keperawatan di rumah sakit melalui pelaksanaan supervisi, karena merupakan hal penting yang berpengaruh terhadap kinerja perawat untuk terciptanya asuhan keperawatan yang diberikan secara optimal (Ginting & Manurung, 2017). Supinganto et al., (2020) menyatakan bahwa peran kepala ruangan yang baik dapat menyebabkan terjadinya peningkatan motivasi bagi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan serta

mencegah timbulnya kesalahan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari et al., (2019) didapatkan nilai p value = 0,022 ($p < 0,05$) sehingga H_0 ditolak, bahwa ada hubungan antara supervisi dengan motivasi perawat rumah sakit jiwa.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Banakhar (2018) yang didapatkan hasil bahwa tidak ada hubungan antara supervisi kepala ruangan dengan motivasi perawat, hal tersebut disebabkan supervisi kepala ruangan tidak hanya menjadi salah satu faktor karena setiap individu memiliki faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi dalam bekerja. Tongco (2017) menyebutkan Salah satu yang mempengaruhi motivasi kerja perawat adalah faktor dukungan sosial, Hal ini dikarenakan dalam sebuah komunitas atau kelompok kerja dan organisasi baik di sektor umum ataupun swasta, interaksi yang dibangun diharapkan dapat mendukung pekerjaannya sehingga dapat memotivasi dan saling memberi dukungan secara sosial kepada satu sama lainnya. Hal ini sejalan dengan penelitian Hendayani (2019) menyebutkan faktor yang menghasilkan motivasi seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor tanggung jawab, kondisi kerja, faktor penghargaan, faktor intensif. Sejalan dengan hasil penelitian Purnomo et al., (2019) yang didapatkan bahwa adanya hubungan motivasi perawat dengan pelaksanaan pencegahan risiko jatuh, motivasi perawat sebagian besar dalam kategori baik karena dengan motivasi yang baik maka cenderung lebih baik dalam mengurangi pencegahan dibandingkan perawat yang memiliki motivasi cukup atau rendah.

SIMPULAN

Hasil penelitian berdasarkan uji statistik *Chi Square* menunjukkan adanya hubungan peran supervisi kepala ruangan dengan motivasi perawat dalam pencegahan risiko jatuh dengan H_a diterima dan H_0 ditolak pada nilai p value = 0,000 ($p < 0,05$). Kepala ruangan berperan dalam memberikan motivasi pada perawat melalui kegiatan supervisi untuk melaksanakan evaluasi pencegahan risiko jatuh yang dilaksanakan perawat. Peran kepala ruangan yang baik dapat memberikan perubahan terhadap peningkatan sikap dan tanggung jawab perawat dalam melaksanakan tindakan pencegahan risiko jatuh pada pasien.

SARAN

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk rumah sakit dalam memberikan pelatihan *patient safety* pada perawat. Masukan dan acuan bagi kepala ruangan dan tim manajemen rumah sakit untuk mempertahankan dan meningkatkan perawat pengetahuan dengan mengikuti kegiatan seminar dan pelatihan. Perawat dapat termotivasi dalam melaksanakan pencegahan risiko jatuh guna meningkatkan keselamatan pasien dan meminimalkan adanya kondisi cedera akibat jatuh. Pembuatan poster dapat diterapkan sebagai media pengingat perawat dalam melakukan tindakan pencegahan risiko jatuh pada pasien. Penelitian selanjutnya dapat dikembangkan dengan melakukan identifikasi terhadap faktor yang berpengaruh terhadap motivasi perawat dalam pencegahan risiko jatuh.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, M. (2018). Nurses' Work Motivation and the Factors Affecting It: A Scoping Review. *Researchgate.Net*. <https://doi.org/10.15344/2394-4978/2018/277>
- Ahsan, A., Dima, N., & Prasiska, N. L. P. A. (2018). Hubungan Motivasi Perawat Dengan Kepatuhan Pelaksanaan Standar Prosedur Operasional Pencegahan Risiko Jatuh Di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Kesehatan Mesencephalon*, 4(2). <https://doi.org/10.36053/mesencephalon.v4i2.86>
- Andelina, V., Palutturi, S., & Marzuki, D. (2018). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Kassi Kassi Kota Makassar, 7(1), 78–89.
- Ariyanti, S., Hadi, M., & Arofiati, F. (2018). Hubungan Karakteristik Perawat dan Karakteristik Organisasi dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Kartika Husada Pontianak. *The Soedirman Journal of Nursing*, 12(3).

- Azizah, A. N., & Andayanie, E. (2017). Faktor Yang Berhubungan Dengan Sasaran Penerapan Patient Safety Perawat Ruang Inap Rsud Lamadukelleng 2020. *Window of Public Health Journal*, 1(2), 148–156. Retrieved from <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JIK/article/view/8766>
- Commission, J. (2020). Risk Fall. <https://doi.org/10.1177/0046958020957114>
- Dharma, K. K. (2015). *Metodelogi Penelitian Keperawatan : Panduan Melaksanakan dan Menerapkan Hasil Penelitian*. Jakarta: Trans InfoMedia.
- Friedman, H. (2012). *Personality: Classic Theories and Modern Research*. Pearson.
- Ginting, D., & Manurung, M. (2017). Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar. *Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 4(1). <https://doi.org/10.20527/jpkmi.v4i1.3431>
- Haines, T. P., & Hill, A. M. (2020, March 1). Better Off Doing Falls Prevention “With” Our Patients Rather Than “To” Them? *Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety*. Joint Commission Resources, Inc. <https://doi.org/10.1016/j.jcjq.2020.01.004>
- Irham, F. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta. Retrieved from <http://perpus.bandungkab.go.id/opac/detail-opac?id=6706>
- Kuntoro, A. (2010). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Nuha Medika.
- Librianty, N. (2018). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Uptd Kesehatan Tapung Kab. Kampar Tahun 2018. *Journal.Universitaspahlawan.Ac.Id*, 2(2), 59–70.
- Morris, R., & O’Riordan, S. (2017). Prevention of falls in hospital. *Clinical Medicine, Journal of the Royal College of Physicians of London*, 17(4), 360–362. <https://doi.org/10.7861/clinmedicine.17-4-360>
- Najibullah, M. (2020). Hubungan Antara Pelatihan Proses Keperawatan Dengan Motivasi Perawat Tentang Penerapan Standar Diagnosis Keperawatan Indonesia Di Rumah Sakit Umum Daerah Pemerintah Samarinda. *Journals.Umkt.Ac.Id*, 1(3), 1863.
- Nur, H. A. (2018). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Pelaksanaan Tindakan Pencegahan Risiko Jtuh yang Dilakukan oleh Perawat di Rumah Sakit. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 5(2).
- Nursalam. (2015). *Manajemen keperawatan : aplikasi dalam praktik keperawatan profesional (5th ed.)*. Jakarta: Salemba Medika.
- Oktopia, W., Erianti, P., & Indra, S. L. (2021). Hubungan Motivasi Dengan Tingkat Kepatuhan Perawat Dalam Melaksanakan Handover Di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Medika Hutama*, 02(02), 578–587.
- Pranatha, A. (2020). Korelasi Supervisi Kepala Ruang Dengan Kelengkapan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rsud ‘45 Kuningan. *Journal of Nursing Practice and Education*, 1(1), 73–82. <https://doi.org/10.34305/jnpe.v1i1.210>
- Purnamasari, D., & Studi Ilmu Keperawatan, P. (2017). Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap. *JOM PSIK (Vol. 1)*. Retrieved from <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMPSTIK/article/view/3381>
- Purnomo, L., Kristina, T. N., & Santoso, A. (2019). Gambaran Kepatuhan Perawat Dalam Pencegahan Risiko Jatuh. *Jurnal Smart Keperawatan*, 6(1). <https://doi.org/10.34310/jskp.v6i1.244>
- Ritter, A. Z., Bowles, K. H., O’Sullivan, A. L., Carthon, M. B., & Fairman, J. A. (2018). A Policy Analysis of Legally Required Supervision of Nurse Practitioners and Other Health Professionals. *Nursing Outlook*, 66(6), 551–559. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2018.05.00>
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, R. H., Bukit, E., Purba, J. M., & Siahaan, J. (2017). Penguatan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Melalui Pelatihan Ronde Keperawatan Di Rumah Sakit Royal Prima Medan. *JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT*, 23(2), 300–304.
- Sinaga, L. R., Janwarin, L. M., & Mamuly, W. F. (2019). Hubungan Pengetahuan dan Pelatihan dengan Penerapan Patient Safety oleh Perawat di RSUD Dr. M. Haulussy Ambon . *MOLLUCAS*

HEALTH JOURNAL , 1(2).

- Sitorus, R. M. T. (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Suryani, N. K., Kadek, D. I., Laksemini, S., & Ximenes, M. (2019). Buku Ajar Perilaku Organisasi. Bali: Nilacakra.
- Yuhansyah, I. (2017). Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Zulhelmi, Zakiyuddin, Is, J. M., & Keisha, C. N. (2021). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Jeuram Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya. *JURMAKEMAS (JURNAL MAHASISWA KESEHATAN MASYARAKAT)*, 1(1), 1-8.