

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kegiatan Supervisi Terhadap Penerapan Komunikasi SBAR Di Ruang Rawat Inap RS Pusat Otak Nasional

Dheanira Hedyastuti¹, Sri Rahayu², Alih Germas³

^{1,3} Program Studi Administrasi Rumah Sakit, URINDO

² Sekolah Pascasarjana Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, UHAMKA

ABSTRAK

Komunikasi efektif merupakan salah satu dari enam sasaran keselamatan pasien. Hal ini tertuang dalam Permenkes Nomor 11 /MENKES/ PER/ II / 2017 dan KARS 2012. Kesalahan komunikasi akan membahayakan keselamatan pasien. Komunikasi efektif adalah komunikasi yang tepat waktu, akurat, lengkap, jelas dan dipahami oleh pasien / penerima sehingga dapat mengurangi kesalahan dan menghasilkan peningkatan keselamatan pasien. Komunikasi SBAR merupakan komunikasi yang digunakan antar tenaga kesehatan. Penerapan komunikasi SBAR sudah dilaksanakan namun belum secara utuh. Budaya organisasi dan Kegiatan supervisi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi penerapan komunikasi SBAR. Budaya organisasi merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan visi, misi serta mampu menjadi karakter yang menuntun karyawan bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi kinerja perawat. Supervisi adalah suatu pengamatan secara langsung dan berkala oleh "atasan" terhadap pekerjaan yang dilakukan "bawahan" untuk kemudian bila ditemukan masalah, segera diberikan bantuan yang bersifat langsung guna mengatasinya. Kegiatan supervisi kepala ruangan diharapkan dapat meningkatkan kinerja perawat. Tujuan penelitian ini menganalisa pengaruh budaya organisasi dan kegiatan supervisi kepala ruangan terhadap penerapan komunikasi SBAR Perawat di Ruang Rawat Inap RS. PON. Penelitian kuantitatif dengan pengambilan data cross sectional study. Populasi perawat di ruang rawat inap sebanyak 128 responden. Besar klasifikasi jenis kelamin didominasi kaum perempuan 109 orang (85,2%), kategori usia dewasa awal (21- 30 tahun) yaitu 92 orang (71.9%), Rata-rata perawat pelaksana di ruang rawat inap RS PON berpendidikan D III yaitu 67 orang (52.3%). Status pegawai didominasi PNS 118 orang (92.2%) dengan lama kerja 12-60 bulan yaitu 70 orang (54.7%). Tidak ada hubungan budaya Organisasi dengan Penerapan Komunikasi SBAR sig (0,401), pearson correlation (0,075). Ada pengaruh negatif hubungan kegiatan supervisi dengan penerapan komunikasi SBAR sig (0,001), pearson correlation(-0,282) dan persamaan regresi $Y = 88,820 - 0,483X$.

Kata kunci :Budaya organisasi, kegiatan supervisi ,komunikasi SBAR,RS.PON

ABSTRACT

Effective communication is one of the six patient safety goals. This is stated in Permenkes No. 11 / MENKES / PER / II / 2017 and KARS 2012. Communication errors in health services will endanger patient safety. Effective communication is communication that is timely, accurate, complete, clear and understood by patients / recipients so as to reduce errors and result in increased patient safety. SBAR communication is communication used between health workers. The application of SBAR communication has been carried out but not yet in full. Organizational culture and supervision activities are factors that can influence the application of SBAR communication. Organizational culture is the key to an organization's success in achieving its vision, mission goals and being able to be a character that guides employees to work in accordance with applicable regulations. Strong organizational culture will affect the performance of nurses. Supervision is a direct and periodic observation by "superiors" of the work done by "subordinates" so that if problems are found, immediate assistance is provided immediately to overcome them. The supervision of the head of the room is expected to improve the performance of nurses. The purpose of this study is to analyze the influence of organizational culture and supervision activities of the head of the room on the application of SBAR Nurse communication in the Inpatient Room of the Hospital. POUND. Quantitative research by cross sectional study data collection. The population of nurses in the inpatient room was 128 respondents. The gender classification is dominated by 109 people (85.2%), the category of early adulthood (21-30 years) is 92 people (71.9%), the average implementing nurse in the inpatient hospital PON educated D III is 67 people (52.3%). Employee status is dominated by 118 civil servants (92.2%) with a 12-60 month work period of 70 people (54.7%). There is no organizational culture relationship with SBAR Communication Application sig (0.401), Pearson correlation (0.075). There is a negative effect of the relationship between supervision activities with the application of SBAR communication sig (0.001), Pearson correlation (-0.282) and regression equation $Y = 88.820 - 0.483X$.

Keywords: Organizational culture, supervision activities, SBAR communication, RS

PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia berperan dalam menjaga kualitas layanan di rumah sakit, melalui Kementerian Kesehatan dengan mengeluarkan Undang – Undang No. 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit pasal 43 ayat (1) yang menyebutkan bahwa rumah sakit menerapkan keselamatan pasien. Keamanan pelayanan di rumah sakit salah satunya dilihat dari peningkatan komunikasi efektif antar perawat, sehingga tidak terjadi kesalahan dalam informasi dan menjamin keselamatan pasien. Hal ini tertuang dalam Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) Nomor 11 /MENKES/ PER/ II / 2017 tentang Keselamatan Pasien dalam pasal 5 ayat 4 menyebutkan bahwa komunikasi merupakan kunci bagi staf untuk mencapai keselamatan pasien di rumah sakit. KARS 2012 menerangkan bahwa maksud dan tujuan sasaran keselamatan pasien adalah dengan meningkatkan komunikasi yang efektif, tepat waktu, akurat, lengkap, jelas dan dipahami oleh pasien/penerima sehingga dapat mengurangi kesalahan dan menghasilkan peningkatan keselamatan pasien.

Kesalahan komunikasi dalam pelayanan kesehatan tidak hanya ditemui di internasional tetapi juga di Indonesia. Dari publikasi Insiden keselamatan pasien di dunia umumnya disebabkan karena permasalahan komunikasi. Kusumapradja (2012) mengatakan bahwa 66% *sentinel events* yang dilaporkan disebabkan oleh permasalahan komunikasi, terutama komunikasi saat *hand over*

Komite Keselamatan Pasien- Rumah Sakit (KKP-RS) 2010 menunjukkan angka Kejadian Tidak Diharapkan (KTD) di Indonesia sebanyak 21.58% dan angka Kejadian Nyaris Cedera (KNC) sebanyak 11.31%. Utarini (2011), guru besar Fakultas Kesehatan Universitas Gajah Mada (FK UGM), mengungkapkan penelitian yang dilakukan pada pasien rawat inap di 15 RS. Hasil penelitiannya pada 4.500 rekam medik menunjukkan angka KTD yang sangat bervariasi, yaitu

8.0% - 98.2% untuk *diagnostic error* dan 4.1% -91.6% untuk *medication error*.

World Health Organization (WHO) *Collaborating Center for Patient Safety Solutions* bekerjasama dengan *Joint Commision International* (JCI) telah memasukan masalah keselamatan pasien dengan menerbitkan enam program kegiatan keselamatan pasien dan sembilan panduan/solusi keselamatan pasien di rumah sakit pada tahun 2007 (WHO, 2007). Sasaran keselamatan pasien tersebut meliputi ketepatan identifikasi pasien, peningkatan komunikasi yang efektif, peningkatan keamanan obat yang perlu diwaspadai, kepastian tepat-lokasi tepat-prosedur tepat-pasien operasi, pengurangan risiko infeksi terkait pelayanan kesehatan, dan pengurangan risiko pasien jatuh. Dari enam sasaran keselamatan pasien, komunikasi efektif merupakan unsur utama dari layanan asuhan ke pasien. Komunikasi efektif adalah komunikasi yang tepat waktu, akurat, lengkap, jelas, dan dipahami oleh penerima dapat mengurangi kesalahan dan meningkatkan keselamatan pasien (KARS, 2012).

Komunikasi efektif yang dimaksud adalah komunikasi menggunakan metode *Situation, Background, Assesment, dan Recommendation* (SBAR), yaitu :

1. *Situation* :

Berisi informasi mengenai identitas pasien, diagnosa medis dan masalah yang terjadi saat ini .

2. *Background* :

Berisi latar belakang informasi klinis yang berhubungan dengan situasi.

3. *Assesment* :

Berisi kesimpulan dari masalah yang terjadi saat ini sebagai hasil analisa terhadap *Situasion* dan *Background*. Menilai kondisi pasien membaik atau memburuk ?

4. *Recommendation* :

Berisi informasi tentang rencana ataupun usulan yang akan dilakukan mengenai permasalahan yang ada.

Komunikasi teknik ini memungkinkan dokter dan perawat mendapatkan

komunikasi yang jelas, efisien dan aman (Leonard & Audrey, 2014).

Sri Siska Mardiana, Tri Nur Kristina dan Madya Sulisno (2018) dalam penelitiannya yang dilakukan di RS PKU Muhammadiyah Mayon dan RS Aisyiyah Kudus mengungkapkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kemampuan pelaksanaan SBAR perawat dan kemampuan berkomunikasi perawat dengan dokter setelah diberikan pelatihan komunikasi SBAR. Terdapat peningkatan kemampuan perawat dalam berkomunikasi dengan dokter sesudah diberikan pelatihan SBAR pada kelompok intervensi dengan *p value* 0,000. Kemampuan perawat dalam berkomunikasi dengan dokter pada kelompok intervensi lebih baik daripada kelompok kontrol setelah diberikan pelatihan SBAR dengan *p value* 0,000. Dari penelitian Maulfi Nazir Rizki, Qurrotul Aeni dan Istioningsih (2016) dapat disimpulkan bahwa Perawat dalam menerapkan komunikasi SBAR meskipun dalam kategori baik, namun tidak secara utuh dilaksanakan sesuai prosedur yang ditetapkan seperti tidak menyebutkan usia dan tanggal masuk pasien, adanya alergi, dan usulan kedatangan dokter.

Budaya organisasi sangat penting karena menjadi dasar anggota organisasi dalam melakukan setiap aktivitasnya. Budaya yang terbentuk dalam sebuah organisasi menjadi ciri khas dari organisasi tersebut. Menurut (Robbins 2006), budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota – anggota dan membedakan organisasi itu dari organisasi lain.

Karakteristik utama yang menjadi pembeda budaya organisasi, yaitu (Stephen Robbins dalam Irfan 2018)

1. Inisiatif individual
Sejauh mana tingkat tanggung jawab dan kebebasan yang dimiliki individu
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko
Sejauh mana organisasi menganjurkan para pegawai untuk

bertindak agresif, inovatif, dan mengambil resiko

3. Arah
Sejauh mana organisasi memberikan gambaran dengan jelas tentang sasaran dan harapan mengenai prestasi
4. Integrasi / orientasi tim
Sejauh mana organisasi mendorong unit – unitnya untuk bekerja dengan cara berkoordinasi
5. Dukungan dari manajemen
Sejauh mana para manajer melakukan komunikasi dengan jelas, memberikan bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka
6. Kontrol
Sejauh mana organisasi melakukan pengaturan dan pengawasan langsung untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai
7. Identitas
Sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang kelompok tertentu / bidang keahlian profesional
8. Sistem imbalan
Sejauh mana alokasi tambahan (misal, kenaikan gaji / promosi) didasarkan atas kriteria potensi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
9. Toleransi terhadap konflik
Sejauh mana pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka
10. Pola-pola komunikasi
Sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal

Penelitian yang dilakukan Lusya Henny Mariati, Julianus Ake dan Burhanuddin Bahar (2014), mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan perilaku perawat dalam melaksanakan keselamatan pasien di RS. Universitas Hasanuddin Makassar.

Kegiatan Supervisi adalah suatu aktivitas pengawasan yang biasa dilakukan untuk memastikan bahwa suatu proses pekerjaan dilakukan sesuai dengan yang seharusnya. Seorang supervisor dalam melakukan supervisi dituntut untuk menguasai dua hal penting agar proses supervisi bernilai tambah, yaitu kemampuan teknis sesuai dengan proses pekerjaan yang ditangani dan kemampuan manajemen yang dimilikinya (Simamora : 2014). Supervisi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh "atasan" terhadap pekerjaan yang dilakukan "bawahan" untuk kemudian bila ditemukan masalah, segera diberikan bantuan yang bersifat langsung guna mengatasinya. Supervisi keperawatan klinik model akademik yaitu suatu metode supervisi dengan melakukan tiga kegiatan yaitu *educative*, *supportive* dan *managerial* (White dan Winstanley, 2010). Supervisi klinik kepala ruang model akademik bertujuan untuk membagi pengalaman supervisor kepada para perawat sehingga ada proses pengembangan kemampuan profesional (*nurse performance*).

Kepemimpinan dan supervisi memiliki keterkaitan satu sama lain. Seorang pemimpin dapat mengetahui proses kepemimpinannya berjalan sesuai dengan apa yang direncanakan atau tidak, dapat dilakukan melalui proses supervisi.

Dalam sebuah organisasi seseorang yang memiliki pengaruh sangat penting disebut pemimpin. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi seseorang / kelompok untuk mencapai sasaran (Robbins, 2015). Terdapat lima gaya kepemimpinan menurut Siagian (2002), yaitu:

1. Tipe pemimpin yang otokratik
Adalah seorang pemimpin yang: Menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat, terlalu tergantung pada

kekuasaan formalnya dan dalam tindakannya sering mempergunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan punitif (bersifat menghukum).

2. Tipe pemimpin yang militeristik
Adalah seorang pemimpin yang memiliki sifat: Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintahlah yang sering dipergunakan, senang bergantung pada pangkat dan jabatan, senang kepada formalitas yang berlebihan dan menuntut disiplin yang tinggi serta kaku dari bawahannya.

3. Tipe pemimpin yang paternalistic
Adalah seorang pemimpin yang menganggap karyawan sebagai manusia yang tidak dewasa: Bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan, jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif, jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya serta sering bersikap mau tahu.

4. Tipe pemimpin yang kharismati
Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif

5. Tipe pemimpin yang demokratis
Adalah pemimpin yang bersikap: Senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan, selalu berusaha mengutamakan kerjasama tim dalam usaha mencapai tujuan, selalu berusaha menjadikan lebih sukses daripadanya dan selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin

Dari pengetahuan tentang pemimpin dapat diketahui bahwa tipe pemimpin yang demokratis lah yang paling tepat untuk organisasi modern.

Wiwin Sulistyawati, Sri Haryuni (2018) menyatakan bahwa kegiatan supervisi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sebagian besar

responden sebelum pelaksanaan kegiatan supervisi memiliki kualitas yang kurang. Hampir seluruh responden sesudah pelaksanaan kegiatan supervisi memiliki kualitas yang lebih baik. Tindakan supervisi yang semestinya akan memberikan pengaruh besar terhadap kinerja.

Studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 13 Januari 2020 dengan menanyakan kepada lima orang perawat di RS Pusat Otak Nasional, yang mengatakan bahwa penerapan komunikasi SBAR di rumah sakit sudah digalakkan sejak pertama kali RS melayani pasien yaitu sekitar tahun 2014 untuk menghadapi akreditasi paripurna. Wawancara dengan lima orang perawat mengatakan komunikasi SBAR diterapkan untuk melakukan (*handover*), pindah ruang perawatan, dan pelaporan kondisi pasien kepada dokter. Menurut Penyelia (*Supervisor*), pelaksanaan komunikasi SBAR masih sering ditemukan kesalahan perawat sebagai pelapor dan penerima pesan tidak menyebutkan teknik SBAR yang benar, seperti tidak menyebutkan *Situation / Background* dengan benar dan penulisan data SBAR juga sering tidak sesuai. Untuk itu perlu dilakukan penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui gambaran pengaruh budaya organisasi dan kegiatan supervisi kepala ruangan dengan penerapan komunikasi SBAR di RS Pusat Otak Nasional.

METODE

Penelitian kuantitatif dengan desain statistik deskriptif. Populasi adalah seluruh perawat pelaksana yang ada di ruang rawat inap, dengan sampel berjumlah 128 responden yang sesuai dengan kriteria inklusi yaitu : Perawat pelaksana yang sudah bekerja minimal selama 6 bulan di ruang rawat Inap dan Perawat pelaksana yang bersedia berpartisipasi dalam kegiatan ini. Sedangkan kriteria eksklusi adalah Perawat yang sedang cuti, Kepala ruangan dan Perawat primer. Instrumen yang adalah kuesioner yang telah

dilakukan uji validitas dan reabilitas sebelumnya dan dinyatakan valid dan dapat digunakan. Pengumpulan data dilakukan dengan pengamatan dan pengisian kuesioner. Determinan yang diteliti adalah penerapan komunikasi SBAR sebagai variabel dependen dan budaya organisasi, kegiatan supervisi sebagai variabel independen. Data mengenai budaya organisasi dan kegiatan supervisi didapat dari isian lembar kuesioner yang diisi oleh perawat sedangkan data mengenai penerapan komunikasi SBAR didapat dari isian lembar kuesioner yang diisi oleh kepala ruangan. Kemudian dilakukan skoring menggunakan skala Likert dengan skor terkecil 1 dan skor terbesar 4 untuk semua variabel. Pengolahan data di analisis secara deskriptif dan analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Hasil univariat

Dilakukan untuk mengetahui deskripsi responden dan deskripsi variabel

1. Karakteristik Responden

Tabel. karakteristik responden

N	Karakteristik	Item	Frekuensi	%
1	Jenis kelamin	Laki laki	19	14.8
		Perempuan	109	85.2
2	Usia	21-30 tahun	92	71.9
		31-40 tahun	35	27.3
		41-50 tahun	1	0.8
3	Pendidikan	DIII	67	52.3
		SI	21	16.4
		Ners	40	31.3
4	Status Pegawai	PNS	118	92.2
		Non PNS	10	7.8
5	Lama Bekerja	1-12 bulan	39	30.5
		13-60 bulan	70	54.7
		61-120 bulan	19	14.8

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas Responden perawat di RS PON didominasi oleh perempuan (85,2%), usia 21-30 tahun (71,9%), pendidikan DIII (52,3%), Status pegawai (PNS 92.2%), lama kerja 13-60 bulan (54,7%).

2. Deskripsi variabel

Tabel deskripsi variabel

No	Variabel	Index	Kategori	Dimensi	Index	Kategori
1	Budaya organisasi	101,8	Tinggi	ID	102	Tinggi
				DM	103	Tinggi
				OT	101	Tinggi
2	Kegiatan supervisi	98,1	Tinggi	KE	98,7	Tinggi
				KS	97,9	Tinggi
				KM	97,5	Tinggi
3	Penerapan komunikasi SBAR	100,2	Tinggi	S	107	Tinggi
				B	102	Tinggi
				A	97,7	Tinggi
				R	94,7	Sedang

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas gambaran penerapan komunikasi SBAR didapatkan hasil 100,2 berada pada kategori tinggi, pada budaya organisasi didapatkan hasil 101,8 berada pada kategori tinggi dan penerapan kegiatan supervisi didapatkan hasil 98,1 berada pada kategori tinggi, namun masih terdapat kategori sedang pada dimensi pembentuk komunikasi SBAR, budaya organisasi dan kegiatan supervisi Artinya bahwa penerapan komunikasi SBAR, Budaya organisasi dan kegiatan supervisi sudah dijalankan namun belum secara utuh, masih ada hal yang perlu mendapat perhatian.

Setelah dilakukan pengujian asumsi klasik didapatkan bahwa semua syarat terpenuhi, sehingga uji hipotesis dapat dilanjutkan.

Hasil bivariate

Dilakukan untuk menguji hipotesis 1 dan hipotesis 2

Hipotesis 1

Tabel 5.16. Uji Korelasi Pearson

		Total Skor BO	Total Skor Komunikasi SBAR
Total Skor BO	Pearson Correlation		-.075
	Sig. (2-tailed)		.401
	N	28	28
Total Skor Komunikasi SBAR	Pearson Correlation	.075	
	Sig. (2-tailed)	401	
	N	28	28

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji Korelasi Pearson diatas untuk model Budaya Organisasi didapatkan nilai Sig (0,401) dan r hitung (-0,075), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara Budaya Organisasi dengan Penerapan Komunikasi SBAR. Karena terbukti tidak ada hubungan signifikan, maka tidak dilakukan uji regresi linier sederhana.

Tabel 5.17. Uji Korelasi Pearson

		Total Skor Kegiatan Supervisi	Total Skor Komunikasi SBAR
Total Skor Kegiatan Supervisi	Pearson Correlation	1	.282**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	28	28
Total Skor Komunikasi SBAR	Pearson Correlation	.282**	
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	28	28

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji Korelasi *Pearson* diatas untuk model Kegiatan Supervisi didapatkan nilai Sig (0,001) dan r hitung (-.0,282), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan signifikan dengan derajat lemah antara Kegiatan Supervisi dengan Penerapan Komunikasi SBAR.

Tabel 5.18. Uji Coefficients regresi uji T

Tabel 5.18. Uji Coefficients regresi uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1							
(Constant)	88.820	7.961		11.156	.000	73.065	104.576
Kegiatan Supervisi	-.483	.146	.282	-3.302	.001	-.772	-.194

a. Dependent variable: penerapan komunikasi SBAR

Sumber: Data Primer yang Telah Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.18 diatas untuk model Kegiatan Supervisi persamaan regresinya menjadi $Y = 88,820 - 0,483X$ dan didapatkan nilai Sig (0,001) dan t hitung (3,302), maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh negatif antara Kegiatan Supervisi dengan Penerapan Komunikasi SBAR.

Tabel 5.19. Koefisien Determinan

Model	R/	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.282 ^a	.080	.072	7.950	

Sumber: Data Primer yang Telah Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.19 didapatkan nilai R (korelasi) sebesar 0,282, artinya pengaruh antara Kegiatan Supervisi terhadap Penerapan Komunikasi SBAR lemah dan nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,080, artinya pengaruh antara Kegiatan supervisi terhadap Penerapan Komunikasi SBAR sebesar 8 %

Hasil multivariat

Dilakukan untuk menguji hipotesis 3

Tabel 5.22. Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.489	12923	

Sumber: Data Primer yang Telah Diolah, 2020

Berdasarkan hasil tabel 5.22 didapatkan nilai R (korelasi) sebesar 0,705 artinya

Budaya Organisasi dan Kegiatan Supervisi secara simultan berpengaruh kuat terhadap Penerapan Komunikasi SBAR dan nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,497 yang artinya pengaruh antara Budaya Organisasi dan Kegiatan Supervisi secara simultan terhadap Penerapan Komunikasi SBAR sebesar 49,7%

Tabel 5.23. Model Kesesuaian (Uji F)

Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.065	2	1.032	61.814	.000 ^a
	Residual	2.088	125	.017		
	Total	4.152	127			

Sumber: Data Primer yang Telah Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.26 diatas untuk model budaya organisasi dan kegiatan supervisi didapatkan nilai Sig (0,000) dan F hitung (61.814), maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi dan kegiatan supervisi secara bersama-sama / simultan terhadap penerapan komunikasi SBAR.

Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap penerapan komunikasi SBAR

Menurut peneliti dari hasil statistik didapatkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap penerapan komunikasi SBAR artinya sebagian perawat pelaksana sudah merasa nyaman dengan budaya organisasi, tetapi mereka cenderung kurang mengacuhkannya. Hal ini didukung dengan adanya Informan yang berpendapat sudah merasa cukup dengan budaya organisasi, tidak perlu ada yang ditambahkan atau diubah. Kemungkinan ini terjadi karena sebagian perawat tidak berani mengerjakan hal yang beresiko dan sebagian perawat terbiasa melakukan segala hal sendiri, walaupun hal ini tidaklah buruk sepenuhnya namun dianggap dapat mengganggu kinerja perawat. Selain itu bisa juga karena nilai yang dianut organisasi tidak begitu kuat sehingga jati diri tidak begitu menonjol.

Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan Lusya Henny Mariati, Julianus Ake, Burhanuddin Bahar (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 73.3%, Budaya organisasi yang kuat memberikan pengaruh besar terhadap kinerja.

Kegiatan supervisi berpengaruh negatif terhadap penerapan komunikasi SBAR

Menurut peneliti dari hasil statistik didapatkan bahwa kegiatan supervisi berpengaruh negatif terhadap penerapan komunikasi SBAR artinya sudah berjalan dengan baik dan dirasakan manfaatnya oleh perawat. Pernyataan ini diperkuat oleh pendapat dari informan yang merasa terbantu dengan arahan – arahan yang diberikan oleh kepala ruangan. Namun disini kegiatan supervisi berpengaruh negative yang artinya jika kegiatan supervisi diperbanyak maka terjadi penurunan penerapan komunikasi SBAR. Kemungkinan ini terjadi karena sebagian perawat merasa bahwa kepala ruangan kurang memberikan perhatian seperti kurangnya penghargaan terhadap prestasi kerja mereka, kurang menerima kritik dan saran dari perawat dan kurang melibatkan perawat dalam membahas SOP. Selain itu dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala ruangan tidak disukai oleh perawat pelaksana, kemungkinan adanya tekanan dari kepala ruangan atau adanya hubungan yang kurang harmonis antara perawat dan kepala ruangan, kemungkinan adanya himbauan yang diulang-ulang setiap hari, sehingga membuat perawat menjadi jenuh dan merasa selalu diawasi, tidak dipercaya dan takut berpendapat.

Hal ini tidak mendukung penelitian (Wiwin Sulistyawati, Sri Haryuni 2018) yang menyatakan bahwa kegiatan supervisi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sebagian besar responden sebelum

pelaksanaan kegiatan supervise memiliki kualitas yang kurang. Hampir seluruh responden sesudah pelaksanaan kegiatan supervisi memiliki kualitas yang lebih baik. Tindakan supervisi yang semestinya akan memberikan pengaruh besar terhadap kinerja.

Budaya organisasi dan Kegiatan Supervisi Secara simultan berpengaruh terhadap penerapan komunikasi SBAR di RS PON

Menurut peneliti dari hasil statistik didapatkan bahwa budaya organisasi dan kegiatan supervisi secara simultan tidak berpengaruh terhadap penerapan komunikasi SBAR. Disini dapat dilihat hanya kegiatan supervisi yang berpengaruh terhadap penerapan komunikasi SBAR. Hal ini didukung oleh pernyataan dari informan yang mengatakan arahan dari kepala ruangan sangat membantu perawat dalam menyelesaikan pekerjaannya termasuk dalam penerapan komunikasi SBAR.

Penerapan komunikasi SBAR merupakan salah satu dari banyak kinerja perawat. Kinerja keperawatan mencerminkan kemampuan perawat untuk mengimplementasikan proses asuhan keperawatan (Ilyas, 2002.) Jika dilihat dengan seksama maka faktor karakteristik individu dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Gibson (2008) bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yaitu, faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Pada penelitian ini didapatkan bahwa kegiatan supervisi hanya mempengaruhi sekitar 49,7 % saja. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini seperti sikap kerja, motivasi dan kepuasan kerja.

Sikap (attitude) adalah merupakan reaksi atau respon dari seseorang terhadap stimulus atau objek, ketika sikap seseorang baik terhadap suatu objek maka berakibat baik terhadap tindakannya. Dengan demikian

dapat diduga terdapat pengaruh sikap terhadap kinerja. Motivasi ialah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu agar dapat mencapai tujuannya (Robbins dan Judge 2015). Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja (Robbins, 2015). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor ini merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Pernyataan ini didukung dengan penelitian Reza Ahmadiansah (2016) yang menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 20,7%.

KESIMPULAN

1. Penerapan Komunikasi SBAR di RS PON sudah berjalan dengan baik. Tetapi masih ada beberapa masalah yang membutuhkan perhatian terutama pada aspek *background*
2. Budaya Organisasi di RS PON sudah berjalan dengan baik. Tetapi masih ada beberapa masalah yang membutuhkan perhatian terutama pada aspek inisiatif diri dan orientasi tim.
3. Kegiatan Supervisi di RS PON sudah berjalan dengan baik. Tetapi masih ada beberapa masalah yang membutuhkan perhatian.
4. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap penerapan komunikasi SBAR di RS PON. Hal ini mungkin disebabkan oleh karena perawat RS PON sudah merasa nyaman dengan budaya organisasi yang ada.
5. Kegiatan supervisi berpengaruh negatif terhadap penerapan komunikasi SBAR di RS PON artinya

bahwa jika kegiatan supervisi diperbanyak maka terjadi penurunan penerapan komunikasi SBAR. Hal ini dapat disebabkan karena dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala ruangan tidak disukai oleh perawat pelaksana, kemungkinan adanya tekanan dari kepala ruangan atau adanya hubungan yang kurang harmonis antara perawat dan kepala ruangan, kemungkinan adanya himbauan yang diulang-ulang setiap hari, sehingga membuat perawat menjadi jenuh dan merasa selalu diawasi, tidak dipercaya dan takut berpendapat.

6. Budaya organisasi dan kegiatan supervisi secara simultan tidak berpengaruh terhadap penerapan komunikasi SBAR. Disini dapat dilihat hanya kegiatan supervisi yang berpengaruh terhadap penerapan komunikasi SBAR. Pada penelitian ini didapatkan bahwa kegiatan supervisi hanya mempengaruhi sekitar 49,7 % saja. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini seperti sikap kerja, motivasi dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan Donnelly, J. H., 2008, *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*, Jakarta : Binapura Aksara Publisher.
2. JCI. (2017). *Joint Commission International Accreditation Standards for Hospitals, 6th Edition*. Oakbrook Terrace, Illinois USA.
3. Kemenkes RI. (2011). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1691/MENKES/PER/VIII/2011 Tentang Keselamatan Pasien Rumah Sakit.

4. KKP-RS.(2008). *Pedoman Pelaporan Keselamatan Pasien*. Jakarta: KKP-RS
5. Leonard, MD & Audrey Lyndon. (2014). *WIHI: SBAR: Structured Communication and Psychological Safety in Health Care*. Diakses Melalui: <http://www.ih.org>. Pada Tanggal 10 november 2019 .
6. Mardiana Sri Siska, dkk, 2018, *Penerapan Komunikasi SBAR Untuk Meningkatkan Kemampuan Perawat Dalam Berkomunikasi dengan Dokter*, Semarang, Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan Vol.10 No.2 (2019) 273-282
7. Mariati, Lusya Henny; Julianus Ake; Burhanuddin Bahar. 2014. *Hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku Perawat dalam Melaksanakan Keselamatan Pasien di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar*. Makassar : Program Studi Magister Ilmu Keperawatan FK Universitas Hasanuddin.<http://pasca.unhas.ac.id>
8. Maulfi Nazir Rizki, dkk, 2017, *Gambaran Penerapan Komunikasi SBAR (Situation, Background, Assesment, Recommendation) DI RSUD Dr. Soewondo Kendal*, Kendal Prosiding Seminar Nasional Kesehatan
9. Permenkes RI. (2010). *Keselamatan Pasien Rumah Sakit*. Jakarta : Menteri Kesehatan RI.
10. Robbins, Stephen, dan Timothy A., Judge, 2008, *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*, Buku Terjemahan, Jakarta : Gramedia.
11. Simamora, 2014, *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN, Yogyakarta
12. Undang-undang Republik Indonesia No. 44 Tahun 2009. *tentang Rumah Sakit*, Biro Hukum Departemen Kesehatan Republik Indonesia, Jakarta
13. Winstanley,J & White, E. (2011). *Clinical Supervision: Models, measure, and best practice*. Australia: Nurse Researcher Vol 10 Number 4
14. Wiwin Sulistyawati 1, Sri Haryuni 2, 2018, *Hubungan Motivasi Perawat dengan Kualitas Handover Pasien di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit*. Jurnal Ilmiah Keperawatan Stikes Hang Tuah Surabaya Vol.13 No.2 Oktober 2018. www.jurnal.stikeshangtuahsby.ac.id

