Quality : Jurnal Kesehatan
Volume 20, Nomor 1 Tahun 2026, pp 8-
pISSN : 1978-4325, eISSN : 2655-2434, DOI: 10.36082/qjk.v20i1.3122

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT PERIOPERATIF BERDASARKAN TEORI *Mc-Clelland* DENGAN PENERAPAN SASARAN KESELAMATAN PASIEN

Nahla Esella Septiana Dasa[1], Tri Anjaswarni[2*], Imam Subekti[3], Naya Ernawati[4]
[1,2.3.4]Jurusan Keperawatan, Politeknik Kesehatan Kemenkes Malang, Indonesia

Info Artikel

Genesis Naskah:

Received: 26 April, 2026
Revised: 30 May, 2026
Accepted: 30 May, 2026
Available: 31 June, 2026

Kata Kunci:
Keselamatan Pasien
Motivasi Kerja
Perawat Perioperatif
Teori Motivasi *Mc-Clelland*

Abstrak

Latar Belakang: Motivasi perawat dalam bekerja adalah untuk berprestasi, kekuasaan, afiliasi, dan untuk kebutuhan finansial. Fenomena saat ini, sasaran keselamatan pasien belum konsisten diimplementasikan. Dalam tindakan pembedahan masih dijumpai pasien yang menggunakan barang pribadi yang berisiko terjadinya infeksi, tertinggalnya kapas dalam tubuh pasien, kesalahan obat dan aksiden pasca pembedahan akibat kelalaian. Salah satu faktor yang diduga berkontribusi adalah motivasi kerja perawat. Saat ini, motivasi perawat dalam penerapan keselamatan pasien belum ada evaluasi, sehingga perlu di lakukan evaluasi konsistensinya terutama motivasi perawat perioperatif. Penelitian bertujuan menganalisis hubungan motivasi kerja perawat perioperatif berdasarkan teori *Mc-Clelland* dengan penerapan 6 sasaran keselamatan pasien di RSUD Karsa Husada Batu. **Metode:** Desain penelitian adalah korelasional dengan pendekatan *cross-sectional.* Sampel penelitian adalah seluruh perawat perioperatif (Ruang Operasi dan Ruang rawat Edelweis A) di RSUD Karsa Husada Batu sebanyak 37 orang. Analisis data menggunakan uji korelasi *Spearman Rank.* **Hasil:** ada hubungan signifikan antara motivasi kerja perawat perioperatif dengan penerapan 6 sasaran keselamatan pasien (p-value = 0,001; r = 0,541). Kekuatan hubungan sedang dengan arah positif yang berarti semakin tinggi motivasi kerja perawat, semakin baik penerapan 6 sasaran keselamatan pasien. **Kesimpulan:** Motivasi kerja perawat perioperatif berhubungan secara signifikan dengan penerapan sasaran keselamatan pasien. Dibutuhkan motivasi tinggi agar perawat konsisten dalam implementasi sasaran keselamatan pasien. Perawat harus terus menerus meningkatkan motivasi mengacu pada teori *Mc-Clelland* dan kesadaran yang tinggi dalam mengkawal keselamatan pasien. Disarankan pentingnya meningkatkan kompetensi staf perawat secara terprogram untuk melakukan praktik baik melalui pelatihan dan memastikan kepatuhan perawat terhadap standar keselamatan pasien.

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERIOPERATIVE NURSES' WORK MOTIVATION BASED ON Mc-CLELLAND'S THEORY AND THE IMPLEMENTATION OF PATIENT SAFETY GOALS

Keywords:
McClelland's Motivation Theory
Patient Safety
Perioperative Nurse
Work Motivation

Abstract

Background: *Nurses' motivation in working is for achievement, power, and affiliation, in addition to financial needs. The current phenomenon, patient safety have not been consistently implemented. During surgical procedures, patients still used personal items that pose a risk of infection, cotton left behind in the patint's body, medical errors, and many other post-surgical incidents occur due to negligence. One of the factors suspected of contributing is nurses' work motivation. Currently, nurses' motivation in implementing patient safety has not been evaluated, so it is necessary to evaluate its consistency, especially the motivation of perioperative nurses. This study aims to analyze the relationship between perioperative nurses' work motivation based on McClelland's*

Open Access: http://ejournal.poltekkesjakarta1.ac.id/index.php/adm
Email: jurnalquality@poltekkesjakarta1.ac.id

This is an open access article under the CC-BY-SA license.
Copyright © 2026 by Author.
Published by Politeknik Kesehatan Kemenkes Jakarta I

theory and the implementation of 6 patient safety goals at Karsa Husada Batu Regional Hospital. ***Method:*** *This study used a correlational design with a cross-sectional approach. The sample was all 37 perioperative nurses (Operating Room and Edelweiss Room A) at Karsa Husada Batu Regional Hospital. Data analysis used the Spearman Rank correlation test.* ***Results:*** *There was a significant relationship between the work motivation of perioperative nurses and the implementation of 6 patient safety targets goals (p-value = 0.001; r = 0.541). The relationship is classified as moderate with a positive direction, meaning that the higher the nurse's work motivation, the better the implementation of the 6 patient safety goals.* ***Conclusion:*** *Perioperative nurses' work motivation is significantly related to the implementation of patient safety goals. High motivation is needed for nurses to consistently implement patient safety goals. Nurses must continuously improve their motivation based on McClelland's theory and maintain a high level of awareness in safeguarding patient safety. It is recommended that nursing staff competencies be programmed to implement good practices through training and ensuring nurses' compliance with patient safety standards.*

Korespondensi Penulis:
Tri Anjaswarni
Jl. Selat Karimata E2/19 Malang
Email: ***tri_anjaswarni@poltekkes-malang.ac.id***

Pendahuluan

Keselamatan pasien merupakan suatu kegiatan terencana, menciptakan lingkungan, budaya, dan prosedur dalam layanan kesehatan secara terus menerus mampu mengurangi risiko terjadinya bahaya (WHO, 2021). *World Health Organization* (WHO) menyatakan keselamatan pasien merupakan masalah kesehatan masyarakat global yang serius. Kesalahan medis dapat disebabkan oleh faktor sistem dan faktor manusia. Insiden keselamatan pasien yang merugikan adalah terkait dengan prosedur bedah (27%), kesalahan pengobatan (18,3%) dan kesalahan infeksi terkait perawatan (12,2%) (WHO, 2018). Laporan WHO di wilayah Asia Tenggara insiden KTD 4%-17% di rumah sakit dan 5%-21% KTD ini mengakibatkan kematian (WHO, 2015).

Insiden keselamatan pasien di Indonesia dari 3.145 rumah sakit yang tersebar di 34 provinsi di Indonesia, sekitar 181,5% mengalami insiden keselamatan pasien dengan total 5.710 kasus (5.364 KTD dan 346 sentinel). Insiden KTD mencapai puncaknya pada Maret 2023 dan terendah pada Juni 2023, sementara insiden sentinel tertinggi terjadi pada Agustus 2023 dan terendah Juni 2023. Jenis insiden yang paling sering terjadi adalah jatuh, kesalahan prosedur, infeksi terkait perawatan kesehatan (HAIs) dan kesalahan medikasi atau cairan infus (Kemenkes, 2024). Total pelaporan insiden keselamatan pasien di seluruh RS Provinsi Jawa Timur tahun 2019 sebanyak 13% (Daud, 2020).

Faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan pasien yaitu pengetahuan, lama bekerja, motivasi, supervisi, dan pelatihan (Wijayanti *et al*., 2024). Fenomena yang terjadi saat ini yaitu miskomunikasi, mispersepsi, ketidaksiapan alat, dan timbang terima tidak efektif. Salah satu faktor yang akan dibahas dalam penelitian ini terkait dengan keselamatan pasien yaitu motivasi.

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Muflihin, 2024). Terdapat berbagai macam teori motivasi yang dikembangkan oleh para ahli, salah satunya adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh *David Mc-Clelland*.

David Mc-Clelland dalam Fauzan, (2022) mengemukakan bahwa motivasi adalah hal yang mendorong seseorang untuk mencapai sesuatu yang terkait dengan kebutuhan dasar manusia, seperti kebutuhan prestasi, memiliki kekuasaan, dan afiliasi. Individu memiliki kebutuhan yang berbeda-beda tergantung pada pengalaman dan lingkungan hidup mereka. Lebih lanjut dijelaskan bahwa motivasi muncul ketika individu merasa memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan dan meraih keberhasilan dalam bidang yang diinginkan.

Mc-Clelland dalam Tarumingkeng (2025) menjelaskan individu memiliki kebutuhan untuk mencapai tujuan dan keberhasilan dalam pekerjaan dan kehidupan. Hal ini mempunyai arti bahwa jika individu merasa mampu mengelola keselamatan pasien sebagai indikator mutu pelayanan, maka dia akan memotivasi dirinya lebih tinggi lagi untuk meraih tujuan tersebut dengan penuh tanggung jawab. Lebih lanjut dijelaskan bahwa Individu dengan kebutuhan tinggi akan pencapaian berprestasi, akan memiliki dorongan kuat untuk mencapai kesuksesan dengan standar yang tinggi. Artinya individu akan memilih tugas-tugas dengan tingkat kesulitan sedang, dan menghindari tugas yang terlalu mudah karena tidak menantang atau terlalu sulit karena risiko kegagalan tinggi Tarumingkeng, R.C. (2025).

Keunggulan teori motivasi *Mc-Clelland* dibandingkan teori motivasi lainnya yaitu teori motivasi *Mc-Clelland* lebih fleksibel karena kebutuhan individu tidak harus dipenuhi secara berurutan dan dapat membantu pimpinan untuk memahami bahwa setiap individu memiliki kebutuhan dominan yang berbeda, sehingga pendekatan motivasi harus disesuaikan.

Hasil penelitian terdahulu menjelaskan bahwa semakin meningkat motivasi perawat, maka penerapan keselamatan pasien juga semakin meningkat. Hal ini juga mempunya arti bahwa jika motivasi perawat rendah maka penerapan keselamatan pasien juga rendah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi perawat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan keselamatan pasien (Asnidar *et al.,* 2025). Hasil penelitian lain di Rumah Sakit Karya Husada Karawang diketahui bahwa motivasi perawat berada pada kategori kurang sebanyak 19 orang (73,1%), kepatuhan perawat dalam pelaksanaan identifikasi pasien sebagai bagian dari keselamatan pasien berada pada kategori tidak patuh sebanyak 17 orang (65,4%). Hasil analisis menunjukkan bahwa ada

Open Access: http://ejournal.poltekkesjakarta1.ac.id/index.php/adm
Email: jurnalquality@poltekkesjakarta1.ac.id

hubungan antara motivasi perawat dengan kepatuhan pelaksanaan identifikasi pasien di ruang rawat inap Rumah Sakit Karya Husada Karawang (Herlina, 2020).

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dilakukan penelitian dengan tujuan menganalisis hubungan antara motivasi kerja perawat perioperatif berdasarkan teori *Mc-Clelland* dengan penerapan 6 sasaran keselamatan pasien di RSUD Karsa Husada Batu.

Metode

Jenis penelitian korelasional dengan pendekatan *Cross-Sectional.* Tujuan penelitian adalah menganalisis hubungan motivasi kerja perawat perioperatif berdasarkan teori *Mc-Clelland* dengan penerapan 6 sasaran keselamatan pasien di RSUD Karsa Husada Batu. Variabel bebas (*Independent variable*) adalah motivasi kerja perawat perioperatif dan variabel terikat (*dependent variable*) adalah penerapan 6 sasaran keselamatan pasien. Hipotesis penelitian adalah ada hubungan antara motivasi kerja perawat perioperatif berdasarkan teori *Mc-Clelland* dengan penerapan 6 sasaran keselamatan pasien di RSUD Karsa Husada Batu.

Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat di area perioperatif, yaitu perawat yang bertugas di ruang operasi dan ruang perawatan Edelweis A RSUD Karsa Husada Batu berjumlah 37 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling. Penelitian dilakukan di ruang operasi dan ruang Edelweis A RSUD Karsa Husada Batu.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner motivasi kerja yang dikembangkan oleh Murnilawati (2012) mengacu pada teori motivasi Mc-Clelland yaitu 1) Kebutuhan akan berprestasi (nAch), 2) Kebutuhan akan kekuasaan (nPow), dan 3) Kebutuhan akan afiliasi (nAff). Kuesioner terdiri dari 25 pernyataan yang dinilai pada skala likert 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (setuju), dan 4 (sangat setuju). Kuesioner penerapan keselamatan pasien oleh Maryam, (2009) mengacu pada 6 sasaran keselamtan pasien yaitu: 1) Ketepatan identitas pasien, 2) Komunikasi efektif, 3) Keamanan Obat, 4) Ketepatan lokasi pembedahan, 5) mengurangi risiko infeksi dan 6) Mengurangi Risiko jatuh mengacu pada 6 sasaran keselamatan pasien (Permenkes, 2011). Kuesioner terdiri dari 20 pernyataan yang dinilai pada skala likert 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (setuju), dan 4 (sangat setuju). Validitas dan reliabilitas kedua instrumen telah dikonfirmasi oleh peneliti sebelumnya, dinyatakan valid dengan nilai r > 0,361 dan dinyatakan reliabel dengan nilai *cronbach alpha* > 0,60.

Analisis uji menggunakan bantuan SPSS terdiri dari pengujian univariat dan bivariat. Analisis bivariat hubungan motivasi kerja perawat perioperatif berdasarkan teori *Mc-Clelland* dengan penerapan 6 sasaran keselamatan pasien menggunakan uji korelasi *Spearman Rank*. Analisis univariat skor motivasi kerja dikategorikan menjadi 4 tingkat : skor 25-49 maka motivasi kerja rendah, skor 50-74 maka motivasi kerja cukup, skor 75-99 maka motivasi kerja sedang, dan skor 100-124 maka motivasi kerja tinggi. Untuk analisis univariat skor penerapan 6 sasaran keselamatan pasien dikategorikan menjadi 4 tingkat : skor 20-39 maka sasaran keselamatan pasien rendah, skor 40-59 maka sasaran keselamatan pasien cukup, skor 60-79 maka sasaran keselamatan pasien sedang, dan skor 80-99 maka sasaran keselamatan pasien tinggi. Penelitian ini sudah mendapatkan izin dari KEPK Poltekkes Kemenkes Malang dan dinyatakan layak etik dengan nomor DP.04.03/F.XXI.30/01058/2025 pada tanggal 9 Oktober 2025.

Hasil

Karakteristik Responden

Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan, lama bekerja sepeti tabel I.

Tabel I. Distribusi Karakteristik Responden di Ruang Operasi dan Ruang Edelweis A RSUD Karsa Husada Batu Pada Oktober-November 2025

Karakteristik		Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-Laki	21	56,8
	Perempuan	16	43,2
	Total	**37**	**100**
Usia	21-25	2	5,4
	26-35	26	70,3
	36-45	6	16,2
	46-55	2	5,4
	>55	1	2,7
	Total	**37**	**100**
Status Perkawinan	Belum menikah	5	13,5
	Menikah	32	86,5
	Total	**37**	**100**
Pendidikan	D3 Keperawatan	14	37,8
	D4/S1 Keperawatan	23	62,2
	Total	**37**	**100**

Open Access: http://ejournal.poltekkesjakarta1.ac.id/index.php/adm
Email: jurnalquality@poltekkesjakarta1.ac.id

Lama Bekerja	1-5 tahun	15	40,5
	6-10 tahun	12	32,5
	>10 tahun	10	27,0
	Total	**37**	**100**

Berdasarkan tabel I diketahui bahwa perawat ruang operasi dan ruang bedah Edelweis A RSUD Karsa Husada Batu sebagian besar perawat berjenis kelamin laki-laki 56,8%, Usia 21 – 35 tahun sebanyak 75,7 %, pendidikan terakhir Sarjana Keperawatan (D4-Ners/S1-Ners) sebanyak 62,2%, masa kerja perawat 59,5% mempunyai masa kerja lebih dari 5 tahun. Berdasarkan status perkawinan hampir semua perawat 86,5% sudah menikah.

Motivasi Kerja Perawat Perioperatif

Tabel II. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat Perioperatif di Ruang Operasi dan Ruang Edelweis A RSUD Karsa Husada Batu Pada Oktober-November 2025

Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
Cukup	6	16,2
Sedang	28	75,7
Tinggi	3	8,1
Total	**37**	**100**

Berdasarkan pada tabel II diketahui hampir seluruh responden memiliki motivasi kerja yang baik dengan kategori sedang – tinggi sebanyak 31 orang 28 orang (83,8%) dengan perincian motivasi sedang (75,7%) dan motivasi tinggi (8,1%).

Penerapan 6 Sasaran Keselamatan Pasien

Tabel III. Distribusi Frekuensi Penerapan 6 sasaran Keselamatan Pasien di Ruang Operasi dan Ruang Edelweis A RSUD Karsa Husada Batu Pada Oktober-November 2025

Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
Cukup	1	2,7
Sedang	28	75,7
Tinggi	8	26,1
Total	**37**	**100**

Berdasarkan pada tabel III diketahui sebagian besar perawat telah menerapkan 6 sasaran keselamatan pasien dengan kategori sedang sebanyak 28 orang (75,7%) dan kategori tinggi sejumlah 8 orang (26,1%) .

Hasil Analisis Hubungan Motivasi Kerja Perawat Perioperatif Dengan Penerapan 6 Sasaran Keselamatan Pasien

Tabel IV. Hubungan Motivasi Kerja Perawat Perioperatif Dengan Penerapan 6 Sasaran Keselamatan Pasien di Ruang Operasi dan Ruang Edelweis A RSUD Karsa Husada Batu Pada Oktober-November 2025

Variabel	n	Nilai P (p-value)	Korelasi (r)
Motivasi Kerja Perawat Perioperatif	37	0,001	0,541
Penerapan 6 Sasaran Keselamatan Pasien			

Berdasarkan tabel IV didapatkan hasil uji korelasi *Rank Spearman* menunjukkan nilai *p-value* (0,001) < *a* (0,05). Hal ini berarti H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja perawat perioperatif dengan penerapan 6 sasaran keselamatan pasien. Koefisien korelasi menunjukkan nilai 0,541 yang dapat diinterpretasikan bahwa hubungan antara motivasi kerja perawat perioperatif dengan penerapan 6 sasaran keselamatan pasien dalam kategori korelasi sedang. Koefisien korelasi bersifat positif yang artinya semakin tinggi motivasi kerja perawat perioperatif maka semakin tinggi penerapan 6 sasaran keselamatan pasien.

Pembahasan

Karaktristik Responden

Sebagian besar perawat berjenis kelamin laki-laki hal ini sesuai dengan karakteristik tenaga yang bertugas di kamar operasi yang membutuhkan kekuatan fisik dan tangguh dalam bekerja. Laki-laki dinilai mempunayai kekuatan fisik dan ketangguhan yang lebig besar dari wanita

Sebagian besar perawat berusia 21-35 tahun. Usia berkaitan dengan kematangan dan tanggung jawab. Hal ini berhubungan dengan faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja perawat (Muflihin, 2024). Kematangan usia dapat terkait dengan kematangan bersikap dan berperilaku. Usia yang matang cenderung untuk mempunyai tanggung jawab tinggi dan berprestasi.

Sebagian besar perawat berpendidikan terakhir Sarjana Keperawatan (D4-Ners/S1-Ners). Pendidikan adalah faktor ekstrinsik terkait dengan pengetahuan perawat dalam menerapkan sasaran keselamatan pasien (SKP) dan berpeluang untuk meminimalisir risiko

Open Access: http://ejournal.poltekkesjakarta1.ac.id/index.php/adm
Email: jurnalquality@poltekkesjakarta1.ac.id

kesalahan dalam praktik perawatan pasien dan dapat meningkatkan keselamatan pasien (Wijayanti *et al.,* 2024; Muflihin, 2024).

Sebagian besar masa kerja perawat telah bekerja lebih dari 5 tahun. Lama bekerja akan meningkatkan kesadaran. Terdapat korelasi antara lama bekerja perawat yang bekerja lebih dari 5 tahun dengan pelaksanaan sasaran keselamatan pasien yang pertama, yaitu ketepatan identifikasi pasien. Perawat yang sudah memiliki pengalaman yang cukup dalam praktik perawatan pasien, mampu melaksanakan sasaran keselamatan pasien dengan lebih baik (Wijayanti *et al.,* 2024).

Hampir semua perawat 86,5% dengan status pernikahan sudah menikah. Pernikahan berkaitan dengan kehidupan pribadi. Hal ini berhubungan dengan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja perawat (Muflihin, 2024). Kehidupan pernikahan mempunyai istri / suami dan anak adalah faktor pendorong yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Hal ini cukup beralasan karena dalam kehidupan berkeluarga sangat dibutuhkan finansial yang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Dengan bekerja keras akan mendapatkan waktu kerja lembur yang berdampak pada penggajian atau penambahan insentif yang dapat menopang kehidupan keluarga.

Motivasi Kerja Perawat Perioperatif

Hampir seluruh perawat perioperatif memiliki motivasi kerja yang baik dengan kategori sedang – tinggi (83,8%). Kategori sedang 28 perawat (75,7%) dan kategori tinggi 3 orang (8,1%). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa sebagian besar perawat memiliki motivasi kerja dalam tingkat sedang (Fatmawati *et al.,* 2018; Pitasari & Prihandhani, 2017).

Faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja ini berhubungan dengan faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik (Muflihin, 2024). Faktor intrinsik meliputi prestasi, pekerjaan, kreativitas, kematangan usia, tanggung jawab dan peningkatan. Faktor instrinsik yang terkait dengan hasil penelitian ini adalah proses kematangan usia perawat. Sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia 21-35 tahun, dimana pada usia tersebut merupakan usia dalam proses pematangan menuju pendewasaan. Kematangan usia perawat akan mempengaruhi kematangan bersikap dan berperilaku. Faktor instrinsik lain yang terkait dengan hasil penelitian ini adalah prestasi. Pada usia muda, perawat cenderung untuk semangat tinggi bekerja dan menerapkan teori yang diperoleh dalam pendidikan. Usia muda adalah usia untuk mulai menunjukkan prestasi dalam bekerja walaupun dalam praktiknya masih tergantung pada seniornya.

Motivasi kerja perawat juga dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik. Dalam penelitian ini, faktor ekstrinsik yang kemungkingan terkait dengan motivasi kerja perawat adalah usia, pendidikan dan status pernikahan. Pendidikan berhubungan dengan pengetahuan perawat dalam menerapkan sasaran keselamatan pasien (SKP). Pengetahuan perawat dapat menjadi motivasi mereka untuk menerapkan teori / ilmu yang dimilikinya dalam menerapkan sasaran keselamatan pasien dalam praktik. Sebagian besar masa kerja perawat telah bekerja lebih dari 5 tahun. Kesadaran berperilaku dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Perawat yang bekerja lebih dari 5 tahun berkorelasi dengan pelaksanaan sasaran keselamatan pasien yang pertama, yaitu ketepatan identifikasi pasien. Perawat dengan pengalaman yang cukup, mampu melaksanakan sasaran keselamatan pasien dengan baik (Wijayanti *et al.,* 2024; Muflihin, 2024).

Motivasi juga dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik status pernikahan. Hampir semua perawat dengan sudah menikah. Pernikahan berkaitan dengan kehidupan pribadi yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat (Muflihin, 2024). Kehidupan pernikahan meningkatkan tanggung jawab untuk bekerja keras karena dengan bekerja keras akan mendapatkan waktu kerja lembur yang berdampak pada penggajian atau penambahan insentif yang dapat menopang kehidupan keluarga.

Faktor ekstrinsik hubungan kerja diduga juga berhubungan dengan motivasi kerja. Hubungan kerja perawat dengan perawat, perawat dengan tim kesehatan lain dapat meningkatkan semangat kerja dan kohesivitas dalam kerja kelompok di kamar operasi. Hubungan kerja terkait juga dengan kemampuan dalam mempengaruhi pihak lain yang dibutuhkan untuk pencapaian tujuan organisasi.

Penerapan 6 Sasaran Keselamatan Pasien

Sebagian besar perawat telah menerapkan 6 sasaran keselamatan pasien dengan kategori sedang sebanyak 28 orang (75,7%) dan kategori tinggi sejumlah 8 orang (26,1%). Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh perawat telah menerapkan 6 sasaran keselamatan pasien dengan baik.

Faktor yang berhubungan dengan keselamatan pasien ada 5 meliputi pengetahuan, lama bekerja,

motivasi, supervisi dan pelatihan (Wijayanti *et al.,* 2024). Pengetahuan perawat berhubungan dengan pendidikan. Sebagian besar perawat berpendidikan terakhir Sarjana Keperawatan. Pendidikan terkait dengan pengetahuan perawat dalam menerapkan sasaran keselamatan pasien (SKP) dalam praktik perawatan pasien dan dapat meningkatkan keselamatan pasien (Wijayanti *et al.,* 2024; Muflihin, 2024).

Sebagian besar perawat bekerja lebih dari 5 tahun. Lama kerja berhubungan dengan pengalaman klinis yang dapat memotivasi perawat untuk konsisten dalam penerapan SKP. Motivasi perawat juga diduga berhubungan dengan implementasi sasaran keselamatan pasien. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat hampir seluruh perawat perioperatif memiliki motivasi kerja dengan kategori sedang – tinggi (83,8%).

Sasaran keselamatan pasien terdapat 6 aspek yang harus diplmentasikan, meliputi, ketepatan identitas pasien, komunikasi efektif, keamanan obat-obatan yang harus diwaspadai, lokasi dan prosedur pembedahan benar, mengurangi risiko infeksi, dan pencegahan risiko cedera pasien akibat terjatuh (Permenkes, 2011). Hasil penerapan 6 sasaran keselamatan pasien, diketahui dari keenam aspek sasaran keselamatan pasien 4 sasaran sudah dilakukan dengan baik dengan skor baik dan 2 sasaran yang mendapat skor belum optimal yaitu aspek meningkatkan komunikasi efektif dan mengurangi risiko infeksi akibat perawatan kesehatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang memaparkan bahwa sebagian besar sikap perawat terhadap kepatuhan pada penerapan budaya keselamatan pasien dalam kategori sedang (Hernawati, 2021). Lebih lanjut dijelaskan bahwa sebagian besar perawat dengan kepatuhan terhadap budaya keselamatan pasien berada dalam kategori sedang (Fatonah & Yustiawan, 2020). Hasil penelitian lain menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi perawat dalam implementasi SKP adalah kurang *up-date* informasi terkait pelatihan menerapkan sistem pelaporan yang efektif (Susanto & Handiyani, 2023).

Motivasi merupakan pendorong utama perilaku profesional, termasuk ketelitian dalam identifikasi pasien, kedisiplinan dalam komunikasi efektif, serta kepatuhan pada prosedur perawatan, tetapi hasil penelitian ini berada pada kategori sedang. Hasil tersebut menggambarkan bahwa perawat sudah menerapkan 6 sasaran keselamatan pasien, tetapi masih memerlukan penguatan pengalaman, peningkatan motivasi, serta pembinaan profesional untuk mencapai tingkat penerapan keselamatan pasien yang lebih optimal.

Analisis Hubungan Motivasi Kerja Perawat Perioperatif Berdasarkan *Mc-Clelland* Dengan Penerapan 6 Sasaran Keselamatan Pasien

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan signifikan antara motivasi kerja perawat perioperatif menurut *Mc-Clelland* dengan penerapan SKP. Semakin kuat motivasi perawat maka semakin konsisten dalam menerapan SKP. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang memaparkan bahwa ada hubungan signifikan antara motivasi perawat dengan pelaksanaan keselamatan pasien di Ruang Rawat Inap Dewasa dan Ruang Rawat Anak Rumah Sakit Bhayangkaran Tk. III Banda Aceh (Gunawan *et al.,* 2024). Pada penelitian tersebut memaparkan bahwa, perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi maka akan melaksanakan keselamatan pasien dengan baik. Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang memaparkan bahwa ada hubungan motivasi perawat dengan kepatuhan pelaksanaan identifikasi pasien sebagai bagian dari keselamatan pasien di ruang rawat inap rumah sakit Karya Husada Karawang (Herlina, 2020). Pada penelitian tersebut memaparkan bahwa, seorang perawat yang mempunyai motivasi kerja baik maka akan memiliki tingkat kepatuhan yang baik dalam pelaksanaan identifikasi pasien sebagai bagian dari keselamatan pasien.

Upaya meningkatkan motivasi dan kinerja perawat dalam mengimplementasikan SKP perlu terus ditingkatkan agar terkawal manajemen keselamatan pasien secara optimal. Upaya dapat dilakukan melalui kegiatan pelatihan, pembinaan secara berkala dan meningkatkan komunikasi yang efektif antar tim pelayaan kesehatan dalam keselamatan pasien.

Kesimpulan

Motivasi kerja perawat perioperatif berdasarkan *Mc-Clelland* berhubungan secara signifikan dengan penerapan sasaran keselamatan pasien. Semakin tinggi motivasi kerja perawat, semakin tinggi penerapan 6 sasaran keselamatan pasien. Implikasi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat berperan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan khususnya dalam penerapan 6 sasaran keselamatan pasien di lingkungan keperawatan perioperatif. Sehubungan dengan itu

Open Access: http://ejournal.poltekkesjakarta1.ac.id/index.php/adm
Email: jurnalquality@poltekkesjakarta1.ac.id

maka, dibutuhkan motivasi tinggi agar perawat konsisten dalam implementasi sasaran keselamatan pasien. Perawat harus terus menerus meningkatkan motivasi mengacu pada teori *Mc-Clelland* dan kesadaran yang tinggi dalam mengkawal dan mengimplementasikan keselamatan pasien. Rekomendasi hasil penelitian adalah pentingnya meningkatkan kompetensi staf perawat secara terprogram untuk melakukan praktik baik melalui pelatihan dan memastikan kepatuhan perawat terhadap standar keselamatan pasien melalui program supervisi yang terjadwal dan terprogram.

Daftar Pustaka

Asnidar, Alwi, M. K., Rusydi, A. R., Multazam, A. M., Amelia, A. R., & Samsualam. (2025). Pengaruh Pengetahuan, Beban Kerja, Supervisi, dan Motivasi dalam Penerapan Keselamatan Pasien di Rumah Sakit Lamadukkelleng Kabupaten Wajo. *Journal of Aafiyah Research*, *6*(1), 360–369. http://pascaumi.ac.id/index.php/jahr/index

Daud, A. (2020). *Sistem Pelaporan dan Pembelejaran Keselamatan Pasien Nasional*. https://dinkespapuabarat.wordpress.com/wp-content/uploads/2020/02/sistim-pelaporan-pembelajaran-keselamatan-pasien-nasional-final.pdf

Fauzan. (2022). Perilaku Organisasi. In *Perilaku Organisasi*. UIN KHAS Press. https://doi.org/10.52931/t4b6/2022

Fatmawati, A., Sari, I. P., Arianti, F. W., & Kuswanto, M. P. (2018). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam HM Mawardi Sidoarjo*. *10*(2), 143–154.

Fatonah, S., & Yustiawan, T. (2020). *Supervisi Kepala Ruangan Dalam Meningkatkan Budaya Keselamatan Pasien*. *4*(2016), 151–161.

Gunawan, Putra, E., & Maulida. (2024). *Hubungan Motivasi Perawat Dengan Pelaksanaan Keselamatan Pasien di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Tingat III Banda Aceh*. *1*(3), 31–37.

Herlina, L. (2020). Hubungan Motivasi Dengan Kepatuhan Perawat Dalam Pelaksanaan Identifikasi Pasien Sebagai Bagian Dari Keselamatan Pasien Di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Kesehatan*, *10*(1), 1253–1258. https://doi.org/10.38165/jk.v10i1.4

Hernawati. (2021). *Pengaruh Sikap Terhadap Kepatuhan Perawat Pada Penerapan Budaya Keselamatan Pasien di RS Mitra Sejati*. *2*(5).

Kemenkes. (2024). *Workshop Penyelenggaraan Keselamatan Pasien Di Fasilitas Pelayanan Kesehatan*.

Maryam, D. (2009). *Hubungan Antara Penerapan Tindakan Keselamatan Pasien Oleh Perawat Pelaksana Dengan Kepuasan Pasien Di Irna Bedah dan Irna Medik RSU dr. Soetomo Surabaya*.

Muflihin, M. H. (2024). *Motivasi Kinerja*. Berkah Aksara Cipta Karya.

Murnilawati. (2012). *Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan*. *1*(10), 1–9. http://repository.ut.ac.id/1503/

Permenkes. (2011). *Peraturan Menteri Kesehatan RI Tentang Keselamatan Pasien Rumah Sakit*.

Pitasari, N. N., & Prihandhani, I. S. (2017). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Premagana Gianyar*. *1*, 34–44.

Susanto, A., & Handiyani, H. (2023). *Analisis Determinan Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien*. *17*, 52–63. https://doi.org/10.36082/qjk.v17i1.1039

Tarumingkeng, R.C. (2025). Model Motivasi Prestasi McClelland (2025) pdf. RUDYCT e-PRESS. Bogor – Indonesia. https://rudyct.com/ab/Model.Motivasi.Prestasi.McClelland.pdf.

WHO. (2015). *Patient Safety Curriculum Guide*.

WHO. (2018). *Patient Safety Retrieved*.

WHO. (2021). *Menuju penghapusan yang dapat dihindari bahaya dalam perawatan kesehatan*. Macro Graphics Pvt. Ltd.

Wijayanti, Linda, S. E., Ridawati, I. D., Maimuna, S., & Lesmana, N. K. N. (2024). *Buku Ajar Manajemen Patient Safety*. www.nuansafajarcemerlang.com