

BAB VI

PEMBAHASAN

6.1 Tingkat Motivasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RST dr. Soepraoen Malang

Motivasi kerja adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi, terutama organisasi (Danim, 2004). Motivasi timbul dalam diri individu, karena individu mempunyai kesadaran untuk berbuat dan berperilaku setelah individu memahami pekerjaan yang akan dilakukan (Danim, 2004).

Hasil analisa tingkat motivasi kerja perawat di IRNA RS dr. Soepraoen menunjukkan bahwa dari 94 perawat, yang memiliki tingkat motivasi kerja tinggi 51 responden (54,3%), sedangkan responden yang memiliki motivasi kerja rendah sebanyak 43 responden (45,7%). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja perawat mayoritasnya adalah tinggi. Bila dikaitkan dengan karakteristik responden, pada usia <30 tahun adalah usia yang memiliki tingkat motivasi kerja paling tinggi yakni sebesar 22 orang (23,4%). Sebagian besar perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap RST dr. Soepraoen Malang adalah perawat yang berusia < 30 tahun. Usia sangat mempengaruhi seseorang dalam berprestasi, usia yang semakin tua dapat menurunkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Seseorang yang berusia < 30 tahun memiliki motivasi berprestasi yang tinggi. (Danim, 2004).

Kaitannya dengan karakteristik jenis kelamin didapatkan data bahwa perawat yang berjenis kelamin perempuan memiliki motivasi kerja yang tinggi sebanyak 28 orang (29,8%). Sebagian besar perawat yang bekerja di Ruang

Rawat Inap RST dr. Soepraoen Malang adalah perawat yang berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 56,4%. Tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan motivasi kerja individu. Hal ini sesuai dengan teori yang menunjukkan bahwa jenis kelamin pria dan wanita tidak ada perbedaan yang hakiki dalam hak dan kewajiban (Wahyuni, 2004).

Kaitannya dengan karakteristik tingkat pendidikan didapatkan data bahwa perawat dengan tingkat pendidikan D3 memiliki motivasi kerja yang tinggi sebanyak 39 orang (41,5%). Mayoritas tingkat pendidikan perawat yang berkerja di Ruang Rawat Inap RST dr. Soepraoen Malang adalah perawat dengan tingkat pendidikan DIII dengan persentase sebesar 74,5%. Faktor pendidikan dapat membantu seseorang dalam proses tersebut sehingga mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan dorongan eksplorasi. Beberapa teori menyatakan semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin tinggi pula pengetahuan, sikap. Dengan adanya pengetahuan yang memadai seseorang dapat memenuhi kebutuhan dalam mengaktualisasikan diri dan menampilkan produktifitas dan kualitas kerja yang tinggi dan adanya kesempatan untuk mengembangkan dan mewujudkan kreatifitas.

Kaitannya dengan karakteristik lama berprofesi sebagai perawat didapatkan data bahwa responden yang memiliki motivasi kerja tinggi terbanyak adalah responden yang lama berprofesi sebagai perawat selama 6-10 tahun dengan jumlah 15 orang (16 %) dan responden yang memiliki motivasi kerja rendah terbanyak adalah responden yang lama berprofesi sebagai perawat selama 6-10 tahun dengan jumlah 22 orang (23,4 %). Masa kerja yang bervariasi akan mempengaruhi ketrampilan dan pengalaman perawat dalam pekerjaannya yaitu memberikan pelayanan yang aman pada pasien.

Pengalaman berbeda dari tiap perawat akan menyebabkan kemampuan yang berbeda dalam pemecahan masalah terkait insiden keselamatan pasien maupun kinerja pelayanan yang memperhatikan keselamatan pasien. (Simamora, 2004)

Kaitannya dengan karakteristik lama bekerja di RST didapatkan data bahwa responden yang memiliki motivasi kerja tinggi terbanyak adalah responden yang lama bekerja di RST selama 6-10 tahun dengan jumlah 19 orang (20,2 %). Sedangkan Responden yang memiliki motivasi kerja rendah terbanyak adalah responden yang lama bekerja di RST selama 6-10 tahun juga dengan jumlah 25 orang (26,6%). Sedangkan berdasarkan lama bekerja di ruangan karakteristik responden yang memiliki motivasi kerja tinggi terbanyak adalah responden yang lama bekerja di ruangan selama 1-5 tahun dengan jumlah 25 orang (26,6 %). Sedangkan Responden yang memiliki motivasi kerja rendah terbanyak adalah responden yang lama bekerja di ruangan selama 1-5 tahun juga dengan jumlah 20 orang (21,3%). Perawat dengan masa kerja lebih lama cenderung memiliki pengalaman kerja lebih banyak di bandingkan perawat yang baru bekerja. Lama bekerja di unit keperawatan menentukan banyaknya pengalaman perawat mengenai keselamatan pasien yang telah atau hamper dialami. (sherlly, 2010)

Kaitannya dengan karakteristik lama bekerja di ruangan didapatkan data bahwa responden yang memiliki motivasi kerja tinggi terbanyak adalah responden yang lama waktu bekerja per minggu di ruangan selama 40-59 jam per minggu dengan jumlah 39 orang (41,5 %). Sedangkan Responden yang memiliki motivasi kerja rendah terbanyak adalah responden yang lama waktu bekerja per minggu di ruangan selama 40-59 jam per minggu juga dengan jumlah 33 orang (35,1%). Kebijakan RST dr. Soepraoen, semua perawat sudah

di tetapkan lama waktu bekerja per minggu selama 40-59 jam. Faktor lama waktu bekerja mempengaruhi seseorang dalam mengembangkan kemampuan dalam bekerja dan juga merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep atau sikap untuk meningkatkan kinerja. (Cahyono, 2008)

Berdasarkan hasil analisa rekapitulasi jawaban responden terkait faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat, terdapat faktor yang paling mempengaruhi yaitu pemberian penghargaan (*reward*) yang masuk dalam parameter prestasi yang diraih. Kebutuhan untuk mencapai prestasi merupakan kunci dalam motivasi dan kepuasan kerja karena akan mendorong untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan kemampuan demi mencapai prestasi kerja optimal. Prestasi kerja tersebut juga termasuk dalam mencapai penerapan budaya keselamatan pasien yang baik. (Simamora, 2004). Hal ini membuktikan bahwa pemberian penghargaan itu perlu dilakukan oleh pimpinan kepada perawat pelaksana saat mereka melakukan tindakan keperawatan dengan benar dan menghasilkan pelayanan yang bagus dalam tindakan keselamatan pasien.

6.2 Tingkat Penerapan budaya keselamatan pasien Perawat di Instalasi Rawat Inap RST dr. Soepraoen Malang

Budaya keselamatan pasien menurut Sorra dan Nieva (2004) adalah suatu keluaran dari nilai individu dan kelompok, perilaku, kompetensi dan pola serta kebiasaan yang mencerminkan komitmen dan gaya serta kecakapan dari manajemen organisasi dan keselamatan kesehatan. Budaya keselamatan pasien juga merupakan dasar dalam melaksanakan praktek keperawatan profesional

untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan yang dapat memberikan kepuasan pada klien.

Hasil analisa penerapan budaya keselamatan pasien perawat di IRNA RS dr. Soepraoen menunjukkan bahwa dari 94 perawat, sebanyak 55 responden (58,5%) memiliki penerapan budaya keselamatan pasien tinggi, dan 39 orang (41,5%) memiliki penerapan budaya keselamatan pasien rendah. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa penerapan budaya keselamatan pasien perawat mayoritasnya adalah tinggi. Rumah sakit yang mengadopsi budaya keselamatan pasien sebagai nilai keselamatan berarti setiap individu dalam rumah sakit tersebut bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan secara aman. Nilai atau dimensi budaya keselamatan menjadi perekat setiap individu, dikomunikasikan dan diajarkan dari dan ke setiap individu menjadi aturan yang ditaati sehingga membentuk perilaku setiap individu. (Cahyono, 2008)

Kaitannya dengan karakteristik usia perawat didapatkan data bahwa hasil penerapan budaya keselamatan pasien yang tinggi terdapat pada rentang usia < 30 tahun sebesar 24 orang (25,5%). Sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa pada usia < 30 tahun keinginan seseorang untuk berprestasi sangat tinggi pada usia tersebut. Pada usia < 30 tahun terjadi peningkatan sifat-sifat positif dalam melaksanakan pekerjaannya seperti menunjukkan interaksi yang baik dan komitmen dalam menjaga kualitas pekerjaannya (Robbins, 2008).

Kaitannya dengan karakteristik jenis kelamin perawat didapatkan data bahwa hasil penerapan budaya keselamatan pasien tinggi terdapat pada responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 31 orang (33 %) perawat. Perempuan cenderung menganalisis suatu permasalahan secara lebih

mendalam dan seksama sebelum mengambil keputusan dibandingkan dengan laki-laki (Muadi, 2009).

Kaitannya dengan karakteristik tingkat pendidikan perawat didapatkan data bahwa hasil bahwa penerapan budaya keselamatan pasien tinggi terdapat pada responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 47 orang (50 %). Sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Grypdonck (2006) menyebutkan bahwa perawat dengan tingkat pendidikan lebih tinggi mempunyai pertimbangan yang lebih matang dikarena wawasan yang lebih luas, sehingga sangat berpengaruh dengan perilakunya. Berdasarkan hasil analisa responden mayoritas perawat yang bekerja di adalah perawat yang pendidikan DIII keperawatan, yakni dengan presentase sebagai berikut 70 orang (74,5%) orang, sedangkan perawat yang berpendidikan S1 hanya 13 orang (13,8%). Purwandi (2006) mengatakan bahwa perawat yang berpendidikan DIII keperawatan mempunyai efesiensi kerja yang baik.

Kaitannya dengan karakteristik lama berprofesi sebagai perawat didapatkan data bahwa hasil penerapan budaya keselamatan pasien yang tinggi terdapat pada responden yang lama berprofesi sebagai perawat selama 6-10 tahun dengan jumlah 25 orang (26,6%). Sedangkan Responden yang memiliki penerapan budaya keselamatan pasien rendah terbanyak adalah responden yang lama berprofesi sebagai perawat selama 6-10 tahun juga dengan jumlah 12 orang (12,8 %). Mayoritas perawat memiliki lama berprofesi sebagai perawat selama 6-10 tahun yaitu sebanyak 37 orang. Masa kerja yang bervariasi akan mempengaruhi ketrampilan dan pengalaman perawat dalam pekerjaannya yaitu memberikan pelayanan yang aman pada pasien. Pengalaman berbeda dari tiap perawat akan menyebabkan kemampuan yang berbeda dalam pemecahan

masalah terkait insiden keselamatan pasien maupun kinerja pelayanan yang memperhatikan keselamatan pasien. (Simamora, 2004)

Kaitannya dengan karakteristik lama bekerja di RST didapatkan data bahwa responden yang memiliki penerapan budaya keselamatan pasien yang tinggi responden yang lama bekerja di RST selama 6-10 tahun dengan jumlah 27 orang (28,7%). Sedangkan Responden yang memiliki penerapan budaya keselamatan pasien rendah terbanyak adalah responden yang lama bekerja di RST selama 6-10 tahun juga dengan jumlah 17 orang (18,1%). Sedangkan berdasarkan lama bekerja di ruangan karakteristik responden yang memiliki penerapan budaya keselamatan pasien yang tinggi responden yang lama bekerja di ruangan selama 1-5 tahun dengan jumlah 26 orang (27,7 %). Sedangkan Responden yang memiliki motivasi kerja rendah terbanyak adalah responden yang lama bekerja di ruangan selama 1-5 tahun juga dengan jumlah 19 orang (20,2%). Senioritas dan produktivitas pekerjaan berkaitan secara positif, semakin lama bekerja semakin terampil dan berpengalaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengalaman dan kesempatan pekerjaan akan dapat meningkatkan konsep individu, pemecahan. (Robin, 2008)

Kaitannya dengan karakteristik lama waktu bekerja per minggu didapatkan data bahwa responden yang memiliki penerapan budaya keselamatan pasien yang tinggi responden yang lama waktu bekerja per minggu di ruangan selama 40-59 jam per minggu dengan jumlah 39 orang (41,5 %). Sedangkan Responden yang memiliki penerapan budaya keselamatan pasien yang rendah terbanyak adalah responden yang lama waktu bekerja per minggu di ruangan selama 40-59 jam per minggu juga dengan jumlah 33 orang (35,1%). Waktu dari lamanya seseorang bekerja juga merupakan proses pembelajaran

yang melibatkan perolehan keahlian, konsep atau sikap untuk meningkatkan kinerja. (Cahyono, 2008)

Berdasarkan hasil analisa rekapitulasi jawaban responden terkait faktor yang mempengaruhi penerapan budaya keselamatan pasien pada perawat, terdapat faktor yang paling mempengaruhi yaitu kerja sama antar ruangan. Karakteristik dalam tim adalah tanggung jawab bersama untuk pencapaian tujuan, interaksi diantara anggota untuk mencapai tujuan, peran masing-masing anggota yang berbeda satu sama lain dan identitas tim. Perawat dapat bekerja sama dengan tenaga kesehatan lainnya seperti dokter dan apoteker dalam keakuratan pemberian obat kepada pasien (ICN, 2002).

Penerapan budaya keselamatan pasien yang baik sangat berpengaruh terhadap tingkat keselamatan dan kepuasan pasien, Hal tersebut sesuai dengan komitmen organisasi yang dituangkan dalam visi misi dan motto dari Rumah Sakit dr. Soepraoen. Komitmen afektif merupakan faktor dominan yang berhubungan dengan penerapan budaya keselamatan pasien perawat pelaksana. Arquiza dan Malau (2008) menyatakan perawat yang mempunyai rasa menghormati terhadap keberadaan manusia maka akan memandang klien sebagai individu yang unik dan menganggap bahwa klien berhak mendapatkan perlakuan sesuai dengan martabatnya sebagai manusia, sehingga perawat melakukan asuhan keperawatan dengan menerapkan budaya keselamatan pasien dengan baik.

Penerapan budaya keselamatan pasien pada perawat di pengaruhi oleh karakteristik dari perawat itu sendiri. Karakteristik yang dimaksud adalah jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan penerapan perawat agar lebih baik lagi, misalnya dengan cara

melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, agar wawasan perawat mengenai keselamatan pasien menjadi lebih luas, sehingga dapat diterapkan pada saat merawat pasien.

Selain itu, berdasarkan rekapitulasi jawaban, faktor yang paling banyak dilakukan oleh perawat dalam pengimplementasian penerapan budaya keselamatan pasien adalah kerja sama antar ruangan. Kerjasama antar ruangan diharapkan menjadi salah satu metode inovatif dalam meningkatkan kualitas dan cakupan pelayanan kesehatan. Untuk mempertahankan hal tersebut dapat ditingkatkan dengan membuat kesepakatan bersama dan menyiapkan rancangan perjanjian kerja sama antar ruangan, mempertahankan komitmen dan semangat kerjasama antar ruangan serta mengevaluasi secara berkala dan menjaga koridor kerjasama agar tetap mengarah pada tujuan awal kerjasama tersebut.

6.3 Hubungan Motivasi Kerja dengan penerapan budaya keselamatan pasien di Rumah Sakit di Instalasi Rawat Inap RST dr. Soepraoen Kota Malang

Berdasarkan hasil uji analisa hipotesis diatas didapatkan besar signifikansi (*p value*) $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja perawat dengan penerapan budaya keselamatan pasien. Hasil uji korelasi *Rank Spearman* pada penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi kedua variabel diatas adalah 0,497 yang berarti terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan penerapan budaya keselamatan pasien pada perawat adalah rendah. Hubungan positif

bermakna apabila motivasi kerja tinggi, maka penerapan budaya keselamatan pasien pada perawat juga baik. Dengan demikian, H_1 diterima.

Hubungan yang rendah antara motivasi kerja dengan penerapan budaya keselamatan pasien pada perawat yang di gambarkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,497 yang berarti koefisien determinasinya adalah sebesar 24,7 %. Hal ini menunjukkan kemampuan motivasi kerja dalam mempengaruhi varians dari penerapan budaya keselamatan pasien pada perawat adalah sebesar 24,7%. Dimana terdapat 75,3% varians penerapan budaya keselamatan pasien pada perawat yang dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil analisa tabulasi silang variabel didapatkan bahwa sebanyak 51 responden (60,7%) yang memiliki motivasi kerja tinggi dan memiliki penerapan budaya keselamatan pasien yang tinggi sebanyak 36 responden (38,3%). Sebanyak 43 responden (45,7%) yang memiliki motivasi kerja rendah dan memiliki penerapan budaya keselamatan pasien yang rendah sebesar 24 responden (25,5%). Jika dikaitkan dengan keseluruhan karakteristik dari responden yang mengikuti penelitian ini, motivasi dan penerapan budaya keselamatan pasien perawat tertinggi berada pada rentang usia < 30 tahun, yang mana usia tersebut adalah usia sebagian besar dari perawat yang bekerja di RS dr. Soepraoen Malang. Pada usia tersebut terdapat dorongan yang tinggi untuk berprestasi, salah satunya yakni melakukan penerapan budaya keselamatan pasien sebagai seorang perawat. Sedangkan untuk karakteristik jenis kelamin, sebagian besar adalah perawat wanita, untuk penerapan penerapan budaya keselamatan pasien perawat wanita juga lebih tinggi. Dan untuk tingkat pendidikan mayoritasnya adalah DIII, dimana pendidikan sangat mempengaruhi

motivasi seseorang untuk bereksplorasi terhadap wawasan yang dimilikinya, salah satunya dengan menerapkan penerapan budaya keselamatan pasien.

Pada karakteristik lama berprofesi sebagai perawat, motivasi dan penerapan budaya keselamatan pasien perawat tertinggi berada pada perawat dengan lama berprofesi sebagai perawat selama 6-10 tahun. Sedangkan untuk lama bekerja di RST, motivasi dan penerapan budaya keselamatan pasien perawat tertinggi berada pada perawat dengan lama bekerja di RST selama 6-10 tahun. Pada karakteristik lama bekerja di ruangan, motivasi dan penerapan budaya keselamatan pasien perawat tertinggi berada pada perawat dengan lama bekerja di RST selama 1-5 tahun. Masa kerja yang bervariasi akan mempengaruhi ketrampilan dan pengalaman perawat dalam pekerjaannya yaitu memberikan pelayanan yang aman pada pasien. Pengalaman berbeda dari tiap perawat akan menyebabkan kemampuan yang berbeda dalam pemecahan masalah terkait insiden keselamatan pasien maupun kinerja pelayanan yang memperhatikan keselamatan pasien.

Pada karakteristik lama waktu bekerja per minggu motivasi dan penerapan budaya keselamatan pasien perawat tertinggi berada pada perawat dengan lama waktu bekerja per minggu selama 40-59 jam per minggu. Waktu dari lamanya seseorang bekerja juga merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep atau sikap untuk meningkatkan kinerja. Namun masih terdapat 10 responden yang menjawab kuesioner dengan lama waktu bekerja selama 60-79 jam per minggu. Padahal dari hasil studi dokumen pada kebijakan rumah sakit dan hasil wawancara didapatkan kebijakan lama waktu bekerja per minggu pada seluruh perawat pelaksana adalah 40-59 jam per

minggu. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat beberapa perawat yang kurang memahami lama waktu kerjanya per minggu.

Hal ini sesuai dengan teori bahwa penerapan penerapan budaya keselamatan pasien oleh perawat pelaksana tidak terlepas dari aspek motivasi. Purwanto (2000, dalam Nursalam, 2011) mengemukakan bahwa motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Sedangkan Yuwono (1989, dalam Suarli 2009) mengemukakan bahwa motivasi merupakan salah satu hal yang harus ada pada seseorang untuk menghasilkan suatu perilaku yang akan menyebabkan terjadinya kenaikan produktifitas karena didukung oleh motivasi yang baik dari perawat termasuk motivasi dalam menerapkan penerapan budaya keselamatan pasien.

Penerapan budaya keselamatan pasien dapat diterapkan bila perawat memiliki motivasi yang tinggi untuk menerapkannya, karena penerapan budaya keselamatan pasien juga merupakan suatu dorongan motivasi bagi perawat untuk dapat memberikan pelayanan terbaik bagi klien dan menjadi kepuasan tersendiri bagi perawat bila dapat membuat perubahan pada kliennya (Potter & Perry, 2009). Penerapan budaya keselamatan pasien tidak akan dapat diterapkan, bila perawat tidak termotivasi untuk menerapkannya, karena motivasi individu akan timbul, bila individu tersebut memahami pekerjaan yang akan dilakukan (Danim, 2004).

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Nivalinda (2013) yang menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi perawat terhadap penerapan budaya keselamatan pasien. Kekuatan pengaruh tersebut rendah (r sebesar 0,321) dan berpola positif artinya semakin tinggi motivasinya maka semakin baik penerapan budaya keselamatan pasiennya. Motivasi merupakan energi yang

mendorong seseorang untuk menjalankan tugas pekerjaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja perawat akan berdampak terhadap kinerja perawat yang ditampilkan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat di RST dr. Soepraoen Malang memiliki motivasi kerja dan penerapan budaya keselamatan pasien yang tinggi sebesar 36 (38,3%) perawat. Untuk mencegah terjadinya penerapan budaya keselamatan pasien perawat yang rendah dapat dilakukan dengan cara, salah satunya yaitu meningkatkan motivasi kerja. Motivasi kerja karyawan sangat berkaitan dengan para pemegang kebijakan dan bagaimana cara membentuk lingkungan social yang sehat yaitu antara pekerja yang satu dengan yang lain, supervisor yang baik dan sehat dalam organisasi (Sauter, 1990, dalam Prihatini, 2007). Cara tersebut dapat dilakukan untuk memicu timbulnya motivasi dari dalam diri individu.

Teori dua faktor dari Frederick Herzberg yang berhubungan dengan motivasi kerja, menyatakan ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi.

6.4 Implikasi Penelitian

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai data dasar bagi RST dr. Soepraoen Malang yang selanjutnya dapat dijadikan bahan evaluasi terkait motivasi kerja dan penerapan budaya keselamatan pasien perawat, sehingga kedepannya dapat dijadikan acuan untuk perubahan yang lebih baik lagi.

6.5 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini belum bisa digeneralisasikan karena penelitian ini hanya dilakukan pada sekali waktu saja, dan hanya bergantung pada persepsi perawat pada hari itu saja.
2. Karena pengumpulan data dilakukan sekaligus pada waktu yang bersamaan, untuk kedua variabel hanya dinilai oleh perawat pelaksana sendiri dan peneliti tidak dapat mengobservasi langsung dimensi yang berhubungan dengan kedua variable yang diteliti.
3. Beberapa responden belum memahami data demografik mereka pada bagian lama waktu bekerja per minggu. Sehingga dari hasil olahan data terdapat 10 responden yang memiliki lama waktu bekerja per minggu selama 60-79 per minggu. Hal tersebut tidak sesuai dengan kebijakan RST dr. Soepraoen yang sudah menetapkan lama waktu bekerja per minggu para perawat di ruang rawat inap yaitu selama 40-59 jam per minggu.