

## HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN IMPLEMENTASI KOMUNIKASI SBAR DALAM TIMBANG TERIMA PERAWAT PADA SEBUAH RUMAH SAKIT DI BALI

Ni Putu Santika Dewi\*<sup>1</sup>, Komang Menik Sri Krisnawati<sup>1</sup>, Ni Putu Emy Darma Yanti<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Sarjana Keperawatan dan Pendidikan Profesi Ners Fakultas Kedokteran Universitas Udayana

\*korespondensi penulis, e-mail: santikad131@gmail.com

### ABSTRAK

Komunikasi *situation, background, assessment, recommendation* (SBAR) merupakan komunikasi efektif yang tepat digunakan dalam menyampaikan kondisi pasien secara komprehensif. Keberhasilan implementasi komunikasi SBAR menjadi salah satu cara dalam mencapai mutu pelayanan yang berkualitas sehingga dibutuhkan tenaga medis yang memiliki kinerja dan motivasi yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi dengan implementasi komunikasi SBAR dalam timbang terima perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Bali Mandara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelatif dengan pendekatan *cross sectional*. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *simple random sampling* dan *stratified random sampling* dengan jumlah responden sebanyak 84 perawat yang memberikan operan saat timbang terima di ruang Cempaka, Sandat, dan Kasuari. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner untuk mengukur motivasi dan lembar observasi untuk mengukur implementasi komunikasi SBAR pada saat timbang terima perawat yang sudah teruji valid dan reliabel. Uji analisis yang digunakan adalah uji korelasi *spearman rank* dengan tingkat kepercayaan 95%. Hasil uji analisis menggunakan *spearman rank* menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan implementasi komunikasi SBAR dalam timbang terima perawat ( $p\text{-value} = 0,009$ ). Dapat disimpulkan bahwa motivasi berhubungan dengan implementasi komunikasi SBAR dimana semakin tinggi tingkat motivasi maka semakin tinggi pula implementasi komunikasi SBAR yang dilakukan oleh perawat.

**Kata kunci:** implementasi komunikasi SBAR, motivasi, timbang terima

### ABSTRACT

Situation, background, assessment, recommendation (SBAR) communication is an effective communication that is appropriate to use in comprehensively conveying the patient's condition. The successful implementation of SBAR communication is one way to achieve quality service quality so that medical personnel who have high performance and motivation are needed. This study aims to determine the relationship between motivation and the implementation of SBAR communication in receiving nurses at the Bali Mandara Regional General Hospital. This study uses a correlative quantitative method with a cross sectional approach. Sampling was carried out using simple random sampling and stratified random sampling techniques with a total of 84 nurses who gave operands at handover in the cempaka, sandat, and cassowary rooms. Data collection was carried out using a questionnaire to measure motivation and an observation sheet to measure the implementation of SBAR communication at the time of weighing of nurses who have been tested valid and reliable. The analytical test used is the Spearman rank correlation test with a 95% confidence level. The results of the analysis test using spearman rank showed that there was a relationship between motivation and the implementation of SBAR communication in nurse's handover ( $p\text{-value} = 0,009$ ). It can be concluded that motivation is related to the implementation of SBAR communication where the higher the level of motivation, the higher the implementation of SBAR communication by nurses.

**Keywords:** handover, motivation, SBAR communication implementation

## PENDAHULUAN

Keberhasilan implementasi komunikasi SBAR dapat memengaruhi insiden keselamatan pasien. Komunikasi menjadi sebuah tantangan dan perlu untuk diperhatikan terutama bagi rumah sakit dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien (Alfarizi, 2019). Komunikasi efektif menjadi sasaran indikator keselamatan pasien di rumah sakit karena komunikasi menjadi penyebab pertama masalah pada keselamatan pasien (Badrujamaludin dkk., 2022). Kini faktanya, komunikasi efektif semakin diakui sebagai kompetensi penting dan profesional namun di beberapa tempat penerapan komunikasi efektif dalam bidang praktis klinis masih rendah (Coolen et al., 2020). Komunikasi SBAR merupakan salah satu metode komunikasi efektif yang direkomendasikan oleh *World Health Organization* (WHO) (Bukoh & Siah, 2019). Timbang terima dengan teknik SBAR dapat mewujudkan sebuah komunikasi yang jelas, efisien, aman, serta dapat menjalin hubungan yang baik sesama perawat antar shift maupun dengan tenaga kesehatan lainnya (Leonard & Lyndon, 2014).

Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien (IKP) di Indonesia dari tahun 2015-2019 selalu mengalami peningkatan. Jumlah laporan IKP di tahun 2019 adalah 7.465 dengan persentase jenis insiden 38% Kejadian Nyaris Cedera (KNC), 31% Kejadian Tidak Cedera (KTC), dan 31% Kejadian Tidak Diharapkan (KTD). Jumlah kasus kematian dari total kejadian insiden pada tahun 2019 ialah 2,3%. Jumlah pelaporan IKP Rumah Sakit di Bali mencapai 38% pada tahun 2019 (Komite Keselamatan Pasien Rumah Sakit, 2020).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif analitik korelatif dengan pendekatan *cross-sectional* yang dilakukan di RS X di Bali pada Januari-Februari 2023. Populasi penelitian ini adalah perawat di ruang rawat inap. Sampel penelitian terdiri dari 84 responden

Mewujudkan implementasi komunikasi SBAR yang optimal dalam pelayanan kesehatan penting untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat memengaruhinya. Motivasi menjadi salah satu faktor yang bisa memengaruhi implementasi komunikasi SBAR pada perawat (Cahyono, 2008 dalam Rut et al., 2019). Proses dalam mencapai mutu pelayanan yang berkualitas tentu dibutuhkan tenaga medis yang memiliki motivasi dan kinerja yang tinggi (Kouchaki et al., 2016). Motivasi ialah suatu dorongan atau daya yang dapat menggerakkan seseorang untuk menciptakan atau meningkatkan semangat kerja (Saripuddin & Handayani, 2019). Ketika seseorang termotivasi dalam bekerja tentu akan menyebabkan individu tersebut akan melakukan upaya semaksimal mungkin dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya (Rezita, 2014).

Hasil dari studi pendahuluan di salah satu rumah sakit di Bali menggunakan metode wawancara dikatakan bahwa implementasi komunikasi SBAR saat timbang terima perawat masih belum optimal dilakukan. Optimal yang dimaksudkan ialah dari semua komponen atau indikator yang ada dalam komunikasi SBAR ada beberapa komponen yang dilupakan atau tidak disampaikan oleh perawat saat melakukan timbang terima. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi dengan implementasi komunikasi SBAR dalam timbang terima perawat di salah satu rumah sakit di Bali.

yang diperoleh menggunakan teknik *stratified random sampling*. Kriteria inklusi yaitu perawat yang bertugas di ruang rawat inap Cempaka, Sandat, dan Kasuari. Perawat yang memberikan operan, tidak dalam kondisi sakit, dan tidak sedang menjalani cuti. Kriteria

eksklusi yaitu responden yang menolak berpartisipasi dan perawat yang bertugas di ruang intensif dan ruang isolasi. Kuesioner *Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale* (WEIMS) untuk variabel motivasi dengan jumlah 18 item pernyataan. Hasil uji validitas kuesioner menunjukkan nilai *r* tabel yakni 0,3610 dan reliabilitas kuesioner menunjukkan nilai *cronbach's alpha* yakni 0,87. Pada variabel motivasi responden dengan *range* skor 103-126 termasuk dalam kategori motivasi tinggi, sedangkan skor 80-102 masuk dalam kategori motivasi sedang, dan skor 18-79 merupakan kategori motivasi rendah.

Variabel implementasi komunikasi SBAR diukur menggunakan lembar observasi SBAR yang disusun berdasarkan teori yang ada dan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku di RS tersebut. Lembar observasi komunikasi SBAR sudah dilakukan uji *content validity* yaitu uji *expert (Expert Judgement)* kepada ahli terkait manajemen keperawatan. Pada

pengkategorian implementasi SBAR menggunakan *range* skor dimana kategori baik memiliki skor 33–36, kategori cukup baik 28-32, dan kategori kurang baik memiliki *range* skor 12-27.

Pengumpulan data dilakukan dengan observasi secara langsung di lokasi penelitian dan membagikan kuesioner berupa *hardcopy* kepada responden. Pengumpulan data dilakukan bersamaan dengan mulainya jam operan shift pagi, siang, dan malam. Selanjutnya, seluruh data yang telah didapatkan dilakukan pengolahan data.

Penelitian ini menggunakan uji korelasi Spearman Rank dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) karena menggunakan skala data ordinal. Penelitian ini telah memperoleh surat keterangan laik etik dari Komisi Etik Penelitian Kesehatan RSUD Bali Mandara dengan nomor surat 003/EA/KEPK.RSBM.DISKES/2023.

## HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian yang dilaksanakan pada Januari sampai Februari 2023 di RS X pada data karakteristik mulai dari usia responden memiliki rentang usia 23-38 tahun, dengan jenis kelamin mayoritas perempuan, tingkat pendidikan S1

Keperawatan dan Profesi Ners, dengan masa kerja 1-5 tahun. Gambaran motivasi perawat sebagian besar memiliki motivasi sedang dengan implementasi komunikasi SBAR yang cukup baik. Hasil dari analisis ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 1.** Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Usia pada Tahun 2023 di RS X (N = 84)

Variabel	Median	Minimum-Maksimum
Usia (dalam tahun)	29	23-38

Tabel 1 menunjukkan karakteristik usia responden penelitian. Usia minimum responden pada penelitian ini yaitu 23

tahun dan usia maksimum responden 38 tahun dengan nilai tengah usia responden ialah 29 tahun.

**Tabel 2.** Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, dan Masa Kerja pada Tahun 2023 di RS X (N = 84)

Variabel	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	24 28,6
	Perempuan	90 71,4
Tingkat Pendidikan	Diploma 3 Keperawatan	41 48,8
	S1 Keperawatan dan Profesi Ners	43 51,2
Masa Kerja	< 1 Tahun	4 4,8
	1-5 Tahun	70 83,3
	>5 Tahun	10 11,9

Tabel 2 menunjukkan sebagian besar responden penelitian ini berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 60 orang (71,4%), berpendidikan S1 Keperawatan

dan Profesi Ners yaitu sebanyak 43 orang (51,2%), dan memiliki masa kerja selama 1-5 tahun yaitu sebanyak 70 orang (83,3%).

**Tabel 3.** Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kategori Motivasi Perawat pada Tahun 2023 di RS X (N = 84)

Variabel	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Motivasi	Tinggi	15	17,9
	Sedang	54	64,2
	Rendah	15	17,9

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki

motivasi yang berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 54 orang (64,2%).

**Tabel 4.** Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kategori Implementasi Komunikasi SBAR pada Tahun 2023 di RS X (N = 84)

Variabel	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Implementasi Komunikasi SBAR	Baik	21	25,0
	Cukup	54	64,3
	Kurang	9	10,7

Tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar implementasi komunikasi SBAR pada responden berada pada

kategori cukup yaitu sebanyak 54 orang (64,3%).

**Tabel 5.** Hasil Uji Statistik Korelasi *Spearman Rank* Antara Motivasi dengan Implementasi Komunikasi SBAR Pada Timbang Terima Perawat di RS X (N = 84)

Variabel	Correlation Coefficient	p-value
Motivasi	0,262	0,016
Implementasi Komunikasi SBAR		

Tabel 5 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dengan kekuatan hubungan yang lemah antara motivasi dengan implementasi komunikasi SBAR yang dibuktikan dengan nilai *coefficient correlation* sebesar 0,262 (*p-value* = 0,016). Nilai *p-value* pada penelitian ini adalah < 0,05 maka  $H_0$  ditolak yang

menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan implementasi komunikasi SBAR dalam timbang terima perawat di Rumah Sakit X di Bali. Nilai *coefficient correlation* yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka implementasi komunikasi SBAR juga akan semakin tinggi.

## PEMBAHASAN

Hasil analisis karakteristik responden pada penelitian ini berdasarkan usia didapatkan nilai tengah usia responden yakni 29 tahun. Kategori usia pada penelitian ini termasuk usia dewasa awal/muda karena berdasarkan klasifikasi Depkes RI tahun 2009 usia dewasa awal berada pada rentang usia 26-35 tahun (Laili, 2017). Umumnya perawat dengan usia muda memiliki semangat kerja yang tinggi dan cenderung akan melakukan tindakan keperawatan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku di rumah sakit. Perawat yang masih muda juga memiliki produktivitas dan motivasi

yang baik dalam bekerja dibandingkan usia lanjut (Rahmaniah dkk., 2020). Perawat dengan usia muda juga memiliki keterampilan fisik dan kondisi kesehatan yang lebih baik sehingga dapat bekerja dengan lebih baik dan maksimal (Rahmaniah dkk., 2020). Maka berdasarkan penjelasan tersebut, kemungkinan perawat dengan usia muda memiliki semangat yang tinggi dalam memberikan asuhan keperawatan.

Berdasarkan jenis kelamin mayoritas perawat berjenis kelamin perempuan. Kuantitas jumlah perawat perempuan jauh lebih besar daripada

perawat laki-laki. Hal itu terjadi karena berdasarkan data jumlah perawat perempuan memang lebih banyak daripada perawat laki-laki secara nasional (Kemenkes, 2022). Data tersebut dapat dibuktikan dari beberapa penelitian yang telah dilakukan bahwa lebih banyak perawat dengan jenis kelamin perempuan daripada laki-laki (Rahmanita, 2020; Sulistiyani dkk., 2023). Seorang perempuan memiliki sifat yang lembut dan sabar dalam melayani pasien dan memberikan asuhan keperawatan sehingga hal ini yang membuat profesi perawat cocok untuk perempuan.

Berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan lulusan S1 Keperawatan dan Profesi Ners. Sejalan juga dengan penelitian Watulangkow et al., (2020) dimana responden lebih banyak dengan pendidikan Sarjana Keperawatan dan Profesi Ners dengan kategori pengetahuan yang dimiliki juga tinggi terkait teknik komunikasi SBAR. Jika dilihat dari kualifikasi pendidikan perawat pada Undang-Undang Keperawatan No. 38 Tahun 2014 juga menyebutkan bahwa minimal pendidikan dalam bidang keperawatan ialah Diploma III (Faridah dkk., 2019; Kemenkes, 2019). Maka berdasarkan hal tersebut dapat kita ketahui bahwa peran pendidikan sangatlah penting dalam membuka wawasan pada perawat dan dapat menentukan kualitas kinerja yang dimiliki salah satunya dalam menerapkan komunikasi efektif. Tingkat pendidikan perawat pada penelitian ini tergolong kategori tinggi yaitu mayoritas S1 Keperawatan dan Profesi Ners maka mungkin dapat memengaruhi motivasi dan cara berpikir mereka.

Berdasarkan hasil analisis masa kerja responden sebagian besar memiliki masa kerja selama 1-5 tahun. Masa kerja 1-5 tahun masih tergolong kategori masa kerja baru dimana pada masa ini profesionalitas kerja dalam menyesuaikan pekerjaan masih pada proses adaptasi secara profesional (Musyafi' dkk., 2016). Meskipun masih dalam proses adaptasi,

akan tetapi umumnya perawat dengan masa kerja baru memiliki semangat dan juga motivasi yang tinggi dalam bekerja (Yudi dkk., 2019). Masa kerja biasanya menjadi tolak ukur dalam menilai wawasan, pengalaman, serta kualitas kinerja dari seseorang.

Gambaran motivasi perawat pada penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mengalami tingkat motivasi kerja dalam kategori sedang. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pujiastuti (2021) yang menyatakan bahwa hasil analisis motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan sebagian besar perawat memiliki motivasi yang sedang. Motivasi menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja maupun disiplin kerja seseorang sehingga setiap rumah sakit perlu untuk memperhatikan motivasi yang dimiliki oleh tenaga kesehatan (Buheli, 2013). Motivasi perawat pada salah satu dimensinya yaitu *intrinsic motivation* dapat memengaruhi kualitas asuhan keperawatan. Adanya motivasi dalam diri pada seseorang maka menyebabkan seseorang termasuk perawat akan melakukan tindakan dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien dengan optimal (Pangemanan dkk., 2019).

Berdasarkan asumsi dari peneliti salah satu faktor pada penelitian ini yang memengaruhi motivasi adalah tingkat pendidikan dan usia responden. Pada penelitian ini mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dengan kategori usia muda, sehingga hal ini yang mendukung mayoritas responden pada penelitian ini masuk ke dalam kategori motivasi sedang.

Hasil observasi pelaksanaan timbang terima perawat pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa implementasi komunikasi SBAR sudah cukup baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Devira dkk., (2021) bahwa pelaksanaan timbang terima menggunakan komunikasi SBAR masih dalam kategori cukup. Berdasarkan dari hasil observasi yang dilakukan pada semua

shift, komunikasi SBAR dalam timbang terima memang sudah diimplementasikan namun masih ada beberapa komponen dalam SBAR yang terlupakan seperti lupa atau tidak disampaikan riwayat alergi atau pembedahan dari pasien, menjelaskan dan mengidentifikasi pengetahuan pasien terhadap penyakitnya saat operan ke ruangan serta masih ada beberapa perawat yang tidak menyampaikan hari atau tanggal pasien masuk ruangan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Devira dkk., (2021) yang menyatakan bahwa sebagian besar perawat sudah mengimplementasikan komunikasi SBAR namun dalam komponen *background* kekurangannya adalah tidak dilakukannya pengkajian terkait riwayat penyakit sekarang, riwayat penyakit sebelumnya, riwayat penyakit keluarga, riwayat alergi dan penyakit menular yang dimiliki pasien. Sejalan juga dengan hasil penelitian Maku dkk (2023) yang menyatakan bahwa ada beberapa perawat yang masih tidak efektif dalam menyebutkan alergi pasien dalam pelaksanaan timbang terima.

Berdasarkan hasil penelitian ini peneliti berpendapat bahwa implementasi komunikasi SBAR sudah cukup baik diterapkan karena dilihat dari akreditasi rumah sakit yang sudah pada tingkat paripurna sehingga tentunya perawat sudah mendapatkan pelatihan dari atasan. Selain itu juga, komunikasi SBAR ini penting untuk diperhatikan serta diketahui oleh setiap perawat agar tidak terjadi kesalahan dalam pemberian tindakan asuhan keperawatan yang diakibatkan oleh komunikasi kurang efektif.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan implementasi komunikasi SBAR dalam timbang terima perawat di Rumah Sakit X di Bali. Hasil korelasi antara variabel tersebut didapatkan bahwa kekuatan hubungan antara kedua variabel yaitu lemah dan memiliki arah hubungan yang positif. Arah hubungan yang positif

memiliki makna bahwa semakin tinggi tingkat motivasi, maka semakin tinggi pula implementasi komunikasi SBAR yang dilakukan oleh perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian Muharni (2020) yang menyatakan bahwa ada hubungan motivasi dengan pelaksanaan komunikasi SBAR dalam *handover* (operan jaga) pada perawat di RS Awal Bros Pekanbaru Tahun 2019. Penelitian ini dapat memberikan informasi bahwa motivasi itu menunjukkan sejauh mana seseorang khususnya perawat ingin ataupun bersedia untuk berusaha melakukan pekerjaannya dengan optimal dalam mencapai sebuah kinerja yang baik (Hasanah, 2020). Perawat dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung akan bekerja sesuai dengan standar prosedur operasional yang telah ditetapkan demi untuk meningkatkan profesionalitas dan kualitas kerjanya dan juga dalam kepatuhan untuk mengimplementasikan komunikasi SBAR saat pelaksanaan timbang terima (Rezkiki, 2018).

Selain itu, ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi hubungan kedua variabel ini salah satunya ialah gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap motivasi perawat dan implementasi komunikasi SBAR. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja perawat (Trihastuti & Nursalam, 2016). Gaya kepemimpinan dapat membuat perubahan pada karakter atau cara kerja tenaga kesehatan. Gaya kepemimpinan juga bisa menjadi acuan atau contoh dalam membentuk karakter serta kinerja tenaga kesehatan. Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan didukung oleh penelitian lain, maka peneliti berpendapat bahwa motivasi menjadi hal yang penting dimiliki oleh setiap tenaga kesehatan khususnya perawat, ketika motivasi tinggi maka akan muncul rasa semangat untuk bertindak dan lebih memperhatikan Standar Prosedur Operasional yang berlaku.

## SIMPULAN

Hasil penelitian ini mendapatkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi dengan implementasi komunikasi SBAR dalam timbangan terima perawat dengan korelasi positif yang memiliki makna semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi implementasi komunikasi SBAR dan memiliki kekuatan hubungan yang lemah antara kedua variabel. Pada hasil analisis data demografi menunjukkan

bahwa mayoritas perawat pada penelitian ini memiliki karakteristik perempuan dengan rata-rata usia 29 tahun. Mayoritas perawat berpendidikan S1 Keperawatan + Profesi Ners dan sebagian besar memiliki masa kerja 1-5 tahun. Gambaran tingkat motivasi perawat yang dimiliki ialah motivasi sedang dengan implementasi komunikasi SBAR yang cukup baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfarizi, M. (2019). Komunikasi efektif interprofesi kesehatan sebagai upaya peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit. *Ettisal: Journal of Communication*, 4(2), 151. <https://doi.org/10.21111/ejoc.v4i2.356>
- Badrujamaludin, A., Supriadi, D., & . B. (2022). Factors influencing the implementation of sisbar communication for nurse and doctor handovers in a West Java Hospital. *KnE Medicine*, 2022, 187–197. <https://doi.org/10.18502/kme.v2i2.11081>
- Buheli, K. (2013). Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam penerapan proses keperawatan di RSUD Toto Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Sainstek*, 53(9), 1689–1699. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/ST/article/view/1139>
- Bukoh, M. X., & Siah, C. J. R. (2019). A systematic review on the structured handover interventions between nurses in improving patient safety outcomes. *Journal of Nursing Management*, December 2019, 744–755. <https://doi.org/10.1111/jonm.12936>
- Coolen, E., Engbers, R., Draaisma, J., Heinen, M., & Fluit, C. (2020). The use of SBAR as a structured communication tool in the pediatric non-acute care setting: bridge or barrier for interprofessional collaboration? *Journal of Interprofessional Care*. <https://doi.org/10.1080/13561820.2020.1816936>
- Devira, P. A., Gaghauna, E. E. ., & Widodo, H. (2021). Pelaksanaan timbangan terima menggunakan komunikasi SBAR pada proses transfer pasien ke ruang perawatan untuk tenaga kesehatan: Narative Review. *Journal of Nursing Invention*, 2(1), 49–55. <https://doi.org/10.33859/jni.v2i1.64>
- Hasanah, R. (2020). Hubungan motivasi dengan peran perawat dalam keselamatan pasien. 8(1) <https://doi.org/10.31219/osf.io/x39q2>
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2022). *Profil kesehatan indonesia 2021*. <https://www.kemkes.go.id/downloads/resourc>  
[es/download/pusdatin/profil-kesehatanindonesia/Profil-Kesehatan-2021.pdf](https://www.kemkes.go.id/downloads/resourc)
- Komite Keselamatan Pasien Rumah Sakit. (2020). *Sistem pelaporan insiden keselamatan pasien. Perhimpunan Rumah Sakit Seluruh Indonesia*, 169–180. (Diakses pada 08 Oktober 2022) [https://persi.or.id/wp-content/uploads/2020/08/materi\\_drarjaty\\_ereport\\_web060820.pdf](https://persi.or.id/wp-content/uploads/2020/08/materi_drarjaty_ereport_web060820.pdf)
- Kouchaki, E., Rezaei, S., Of, M. M.-I. A., & 2016, U. (2016). Correlation between anger and job motivation among psychiatric nurses in Kashan Psychiatric Hospital. *International Archives of Health Sciences*3, 3(4), 151–155. <http://eprints.kaums.ac.ir/1390/>
- Laili, A. F. N. (2017). Hubungan dukungan keluarga dan pengetahuan terhadap perawatan diri penderita kusta di Puskesmas Grati Tahun 2016. *The Indonesian Journal of Public Health*, 12(1), 13. <https://doi.org/10.20473/ijph.v12i1.2017.13-26>
- Leonard, & Lyndon, A. (2014). *SBAR: Structured communication and psychological safety in health care*. <http://www.ih.org>.
- Maku, F., Syukur, S. B., & Pakaya, A. W. (2023). Keefektifan komunikasi sbar dalam pelaksanaan handover Di RSUD Dr.M.M.Dunda Limboto. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Kesehatan (JURRIKES)*, 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jurrik.es.v2i1.921>
- Muharni, S. (2020). Hubungan motivasi dengan pelaksanaan komunikasi S-BAR dalam handover (operan jaga) pada perawat. *Jurnal Amanah Kesehatan*, 2(1), 69–77. <https://doi.org/10.55866/jak.v2i1.46>
- Musyafi', R., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap turnover intention (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(2), [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id)
- Pangemanan, W. R., Bidjuni, H., & Kallo, V. (2019). Gambaran motivasi perawat dalam

- melakukan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Bhayangkara Manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1), 7–9. <https://doi.org/10.35790/jkp.v7i1.22879>
- Pujiastuti, M. (2021). Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di rumah sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2020. *Jurnal Darma Agung Husada*, 8(1) 69–77. <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/darmaagunghusada/article/view/954/780>
- Rahmaniah, L., Rizany, I., & Setiawan, H. (2020). Hubungan penjadwalan dinas perawat dengan kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 29. <https://doi.org/10.32584/jkmk.v3i1.554>
- Rahmanita, F. (2020). Analisis pengaruh peran ganda pada perawat wanita terhadap kinerja pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan, dan Humaniora*, 4(1), 1–6. <https://www.researchgate.net/publication/35098600%0aanalisis>
- Rezita, R. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di Bank Jatim cabang utama Surabaya. *Jurnal Administrasi Perkantoran (JAP)*, 2(2), 1–15. <https://core.ac.uk/download/pdf/230758268.pdf>
- Rezkiki, F. (2018). Faktor-faktor yang berhubungan dengan penerapan komunikasi sbr pada saat overan dinas di ruang rawat inap. *Human Care Journal*, 1(2). <https://doi.org/10.32883/hcj.v1i2.35>
- Rut, A., Laowo, T., Pakpahan, M., & Octaria, M. (2019). The correlation between attitude and motivation with the implementation of sbr communication technique done by emergency room nurses while doing patient handover in a private hospital in west region of indonesia. *Nursing Current: Jurnal Keperawatan*, 6(2), 38. <https://doi.org/10.19166/nc.v6i2.1907>
- Trihastuti, E., & Nursalam, N. Q. A. (2016). Kepemimpinan, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatam. *Jurnal INJEC*, 1(1), 90-95. <https://www.researchgate.net/profile/Nuzul-Quraniati/publication/326321541.pdf>
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2019). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 420–429. <http://garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=622485&val=7833>
- Sulistiyani, S., Maay, J. K., Suprayitno, G., & Sudaryanti, D. (2023). Penerapan komunikasi sbr dan handover. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 6(2), 1218–1226. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/jks.v6i2.5008>
- Watulangkow, M., Sigar, N. N., Manurung, R., Kartika, L., & Kasenda, E. (2020). Pengetahuan perawat terhadap teknik komunikasi SBAR di satu rumah sakit di Indonesia Barat. *Jurnal Keperawatan Raflesia*, 2(2), 81–88. <https://doi.org/10.33088/jkr.v2i2.558>
- Yudi, D., Tangka, J. W., & Wowiling, F. (2019). Hubungan beban kerja fisik dan mental perawat dengan penerapan patient safety di IGD dan ICU RSUD Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1). <https://doi.org/10.35790/jkp.v7i1.22885>