

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DENGAN PELAKSANAAN DISCHARGE PLANNING DI RUANG RAWAT INAP RS HELSA CIKAMPEK

Endah Indrawati¹ Saipul Anwar²

¹Program Studi Sarjana Keperawatan
STIKes Horizon Karawang

Abstrak

Discharge planning merupakan transisi perawatan pasien dari pengaturan rumah sakit ke rumah, penyedia perawatan primer atau masyarakat dan perencanaan pulang yang efektif sangat penting dalam meningkatkan waktu pemulihan pasien karena merupakan bagian integral dari perawatan pasien. Implementasi perencanaan pulang yang buruk dikaitkan dengan berbagai konsekuensi baik untuk pasien / keluarga individu dan sistem kesehatan secara keseluruhan. Motivasi kerja yang tinggi diperlukan oleh perawat dengan upaya dan kerjasama antara berbagai pihak di rumah sakit diantaranya yaitu memfasilitasi perawat untuk memperoleh informasi tentang *discharge planning*, selalu bekerjasama dengan orang lain, selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk pertimbangan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta *discharge planning* dijadikan sebagai syarat untuk pasien pulang. Jenis penelitian ini adalah *deskriptif analitik* dengan pendekatan *cross-sectional*, dengan menggunakan skala likert. Penelitian ini dilakukan di ruang rawat inap RS Helsa Cikampek dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 30 responden. Hasil uji analisa bivariat di dapatkan nilai $p; 0,000 < 0.05$ dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan motivasi kerja perawat dengan pelaksanaan *discharge planning*. Dari analisa faktor resiko didapatkan Odds Ratio (OR) 9,500, artinya bahwa motivasi kerja perawat tinggi berpeluang 9,500 kali lebih besar untuk pelaksanaan *discharge planning* bila dibandingkan dengan motivasi kerja perawat rendah.

Kata kunci : motivasi kerja perawat, discharge planning

Abstract

Discharge planning is the transition of patient care from a hospital setting to a home, primary care provider or community and effective discharge planning is critical in increasing patient recovery time as it is an integral part of patient care. Poor discharge planning implementation is associated with a variety of consequences for both the individual patient/family and the health system as a whole. High work motivation is needed by nurses with efforts and cooperation between various parties in the hospital, including facilitating nurses to obtain information about discharge planning, always collaborating with others, always following developments in science and technology for consideration in completing work, and discharge planning, used as a condition for the patient to go home. This type of research is descriptive analytic with a cross-sectional approach, using a Likert scale. This research was conducted in the inpatient ward of Helsa Cikampek Hospital with a total sample of 30 respondents. The results of the bivariate analysis test obtained a p value; $0.000 < 0.05$, it can be concluded that there is a relationship between the work motivation of nurses and the implementation of discharge planning. From the risk factor analysis, the odds ratio (OR) is 9.500, meaning that high nurses' work motivation has a 9,500 times greater chance of implementing discharge planning when compared to low nurses' work motivation.

Keywords: nurses work motivation, discharge planning

Pendahuluan

Pelayanan keperawatan menuntut tenaga kesehatan pada Rumah Sakit untuk wajib memberi pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, antidiskriminasi, dan efektif. Perawat merupakan tenaga kesehatan yang mempunyai kontribusi besar dalam meningkatkan pelayanan kesehatan. Dalam tugasnya perawat berperan sebagai: *kolaborator*, *konselor*, *change agent*, peneliti, dan pendidik, (Summah & Nedissa, 2019).

Perawat dalam menjalankan peran memberikan pendidikan, juga menjadi bagian dalam perencanaan pulang (*discharge planning*). Pasien masih membutuhkan bantuan dalam memahami situasi mereka, membuat keputusan perawatan kesehatan, dan mempelajari perilaku kesehatan baru. Perawat memberikan informasi melalui pendidikan kesehatan kepada pasien yang membutuhkan perawatan diri untuk memastikan kontinuitas pelayanan dari Rumah Sakit ke rumah. Perawat mempunyai tanggung jawab utama untuk memberi instruksi kepada pasien tentang sifat masalah kesehatan, hal-hal yang harus dihindari, penggunaan obat-obatan di rumah, jenis komplikasi, dan sumber bantuan yang tersedia, (Summah & Nedissa, 2019).

Standarisasi pelaksanaan *discharge planning* di Amerika berdasarkan pada ketentuan dari *center of medical and medicaid service* dimana semua pasien pulang harus mendapatkan persiapan yang berlaku untuk semua pasien (Rofi'i, 2011 dalam Haris, 2016). Di RSUD dr.H. Moh. Anwar Sumenep sudah melakukan

pemberian pendidikan kesehatan, tetapi tidak secara detail. Perawat menjelaskan bahwa pasien dipulangkan dari rumah sakit, waktu kontrol, tempat kontrol, dan obat-obatan yang masih diminum serta aktivitas dan istirahat. Akan tetapi perawat tidak memberikan pendidikan secara menyeluruh, pendidikan kesehatan di jelaskan jika ada pertanyaan dari pihak keluarga atau pasien (Himam, 2015), dalam Africia & Wahyuningsih, 2020).

Permasalahan *discharge planning* tidak hanya terjadi di Indonesia, tapi juga terjadi di dunia di mana Menurut *World Health Organization* (WHO), permasalahan perencanaan pulang sudah lama menjadi permasalahan dunia. Data dunia melaporkan bahwa sebanyak (23%), perawat Australia tidak melaksanakan *discharge planning*, di Inggris bagian barat daya juga menunjukkan bahwa (34%), perawat tidak melaksanakan *discharge planning*. Sedangkan di Indonesia sebanyak (61%), perawat di Yogyakarta tidak melaksanakan *discharge planning*. Selain itu, penelitian yang dilakukan Betty (2016), di RSAM Bukittinggi menunjukkan sebanyak (38%), responden mengatakan pelaksanaan *discharge planning* kurang baik. Penelitian yang dilakukan di Bandung Jawa Barat menunjukkan bahwa sebanyak (54%) perawat tidak melaksanakan *discharge planning*.

Perawat menghadapi berbagai kesulitan dalam pekerjaannya, misal kelebihan beban kerja, kesalahan perawatan, citra perawat yang tidak stabil, penurunan

motivasi kerja, dan ketidaknyamanan bekerja. Motivasi dan faktornya adalah cara efektif untuk meningkatkan kinerja perawat (Alhakami & Baker, 2018, dalam Yanti, Susiladewi, & Pradiksa, 2020).

Motivasi merupakan tingkat keinginan individu untuk melakukan dan menjalankan tujuan organisasi. Motivasi bekerja merupakan proses internal dalam penerimaan individu terhadap stimulus yang jelas dari lingkungan yang dikombinasikan dengan kondisi internal (Dagne, Beyene, & Berhanu, 2015). Motivasi bekerja memiliki banyak faktor yang dapat memengaruhi baik secara positif maupun negatif. Faktor tersebut disebut sebagai sekumpulan kekuatan energik yang berasal baik dari dalam maupun luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasinya (Aduo-Adjei, Emmanuel, & Forster, 2016).

Discharge planning merupakan transisi perawatan pasien dari pengaturan rumah sakit ke rumah, penyedia perawatan primer atau masyarakat dan perencanaan pulang yang efektif sangat penting dalam meningkatkan waktu pemulihan pasien karena merupakan bagian integral dari perawatan pasien. Implementasi perencanaan pulang yang buruk dikaitkan dengan berbagai konsekuensi baik untuk pasien / keluarga individu dan sistem kesehatan secara keseluruhan. (Baker, et al, 2019).

Dampak *discharge planning* apabila tidak dilakukan oleh perawat dapat

beresiko terhadap beratnya penyakit, ancaman hidup, dan disfungsi fisik (Nursalam, 2015). *Discharge planning* yang belum optimal menimbulkan dampak bagi pasien yaitu meningkatnya angka rawatan ulang dan pada akhirnya pasien akan menanggung pembiayaan untuk biaya rawat inap dan juga rumah sakit dimana lambat laun akan ditinggalkan oleh pelanggan (Hariyati, 2014, dalam Bhute, Ludji & Werawan 2020).

Menurut hasil penelitian Africia dkk, (2020), Hubungan motivasi perawat dengan pelaksanaan *discharge planning* di ruang rawat inap RSM Siti Khodijah Gurah Kabupaten Kediri. (Spearman, $p = \text{value } 0,002 < 0,05$ maka H_0 di tolak). Korelasi menunjukkan bahwa arah korelasi positif dengan kekuatan hubungan termasuk dalam kategori sedang dengan (*Corelation Coeffisien* : 0,535) sehingga apabila motivasi perawat tinggi, maka pelaksanaan *discharge planning* dapat baik dan juga dapat cukup.

Menurut hasil penelitian Rezkiki dkk, (2019), Gambaran Pelaksanaan *Discharge Planning* Di Ruang Rawat Inap Ambun Suri Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. Menunjukkan bahwa pelaksanaan *discharge planning* di ruang rawat inap 33 orang (50,8%) kurang optimal dan 32 orang (49,2%) responden menyatakan pelaksanaan *discharge planning* di ruang rawat inap adalah optimal. Disimpulkan bahwa pelaksanaan *discharge planning*. Di ruang rawat inap kurang optimal dikarenakan

perawat hanya melakukan tindakan yang penting-penting saja tanpa memperhatikan secara detail dari tindakan *discharge planning*.

Menurut hasil penelitian Summah dkk (2019), Pengetahuan perawat dengan pelaksanaan *discharge planning* di RSUD Dr. M. Haulussy Ambon pada tahun 2019. Diketahui bahwa responden yang memiliki pengetahuan dalam kategori “baik” adalah 43 orang (71.7%) dan responden yang memiliki pengetahuan dalam kategori “cukup” adalah 17 orang (28.3%). Responden yang melaksanakan *discharge planning* dengan baik adalah 41 orang (68.3%) dan responden yang kurang baik dalam melaksanakan *discharge planning* adalah 19 orang (31.7%). Berdasarkan hasil *Chi square test* diketahui bahwa p-value adalah 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara pengetahuan perawat dengan pelaksanaan *discharge planning* di RSUD Dr. M. Haulussy Ambon pada tahun 2019.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di Rumah Sakit Helsa Cikampek diruang rawat inap mawar, Padma, antariksa dan perina, didapatkan hasil bahwa jumlah perawat 32 orang dan 1 ruangan terdapat 6 bad. Dari hasil pembagian wawancara kepada 6 orang perawat, ketika ditanya tentang *discharge planning*, 2 orang perawat tidak menjawab dengan benar tentang pertanyaan-pertanyaan yang diberikan mengenai pelaksanaan *discharge planning* dan 4 orang perawat dapat menjawab dengan benar tentang

pertanyaan yang diajukan. Ketika ditanya mengenai pelaksanaannya 3 orang perawat mengatakan pelaksanaan *discharge planning* hanya mereka lakukan ketika pasien pulang dan terkadang mereka hanya mengisi formulir saja tanpa berdiskusi langsung dengan pasien terkait dengan kondisi pasien, banyaknya pasien yang dirawat di ruangan yang tidak sebanding dengan jumlah perawat yang bertugas, karena banyaknya tugas perawat yang harus lakukan di ruangan membuat mereka tidak dapat memberikan pelayanan *discharge planning* dengan baik bagi pasien. Kemudian 3 orang perawat mengatakan pelaksanaan *discharge planning* mereka lakukan namun hanya sebatas seperti memberikan informasi mengenai diet, memberikan pendidikan kesehatan, dan menjelaskan tentang obat-obatan, karena menurut mereka hanya ketiga hal tersebutlah yang sangat penting bagi pasien dalam pelaksanaan *discharge planning*. Hasil wawancara yang dilakukan dengan 2 orang pasien yang akan pulang tentang pelaksanaan *discharge planning* menyatakan bahwa informasi yang mereka dapatkan adalah tentang jadwal kontrol ulang, cara minum obat dan diet. Sedangkan untuk perawatan yang

dibutuhkan, lingkungan yang baik bagi kesehatan pasien, aktivitas sehari-hari, informasi mengenai penyakit pasien, dan pelayanan kesehatan yang ada di komunitas tidak dijelaskan secara rinci. Dampak dari *discharge planning* apabila tidak dilakukan oleh perawat dapat

beresiko terhadap kondisi pasien dan penyakitnya, ancaman bagi hidup pasien, dan disfungsi terhadap fisik pasien (Nursalam, 2015, dalam Africia & Wahyuningsih, 2020). Menurut Notoatmodjo (2007) dalam Haris (2016) menyatakan bahwa tujuan pendidikan kesehatan adalah untuk meningkatkan status kesehatan, mencegah timbulnya penyakit serta meningkatkan fungsi kesehatan. Dengan itu, maka *discharge planning* dapat menurunkan kekambuhan penyakit pada pasien yang sudah dipulangkan dari RS. Berdasarkan latar belakang, wawancara dan fenomena tersebut peneliti tertarik dan berinisiatif mengambil judul mengenai “ Hubungan motivasi kerja perawat dengan pelaksanaan *discharge planning* di ruang rawat inap RS Helsa Cikampek”

Metode

Penelitian ini menggunakan desisgn deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini dilakakukan di RS Helsa cikampek pada bulan Agustus tahun 2021 dengan jumlah sampel sebanyak 32 Orang perawat. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang telah dinyatakan valid dan reliabel. Hal ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan motivasi kerja perawat dengan pelaksanaan *discharge pleaning* di ruang rawat inap RS Helsa Cikampek.

Analisa Univariat

Tabel 5.1

Frekuensi Usia Perawat Di Ruang Rawat Inap RS Helsa Cikampek Tahun 2021

Usia	Jumlah	%
21-25	14	45,7
26-30	10	33,3
31-35	6	20,0
Total	30	100,0

Dari tabel 5.1 di atas menunjukkan bahwa usia perawat terbanyak adalah 21-25 tahun 14 (45,7).

Tabel 5.2

Frekuensi Jenis kelamin perawat diruang rawat inap RS Helsa Cikampek tahun 2021

Jenis kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	20	66,7
Perempuan	10	33,3
Total	30	100,0

Dari tabel 5.2 di atas menunjukkan bahwa perawat yang terbanyak adalah laki-laki 20 (66,7).

Tabel 5.3

Frekuensi pendidikan Perawat Di Ruang Rawat Inap

Pendidikan	Jumlah	%
D3 Keperawatan	16	53,3
S1 Keperawatan	14	46,7
Total	30	100,0

Dari tabel 5.3 di atas menunjukkan bahwa perawat dengan pendidikan D3 Keperawatan yang terbanyak 16 (53,3).

Tabel 5.4
Frekuensi motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RS Helsa Cikampek Tahun 2021

Motivasi kerja	Jumlah	%
Rendah	11	36,7
Tinggi	19	63,3
Total	30	100,0

Dari tabel 5.4 di atas menunjukkan bahwa mayoritas perawat dengan motivasi tinggi 19 (63,3%).

Tabel 5.5
Frekuensi pelaksanaan *discharge planning* perawat di ruang rawat inap RS Helsa Cikampek Tahun 2021

<i>Discharge planning</i>	Jumlah	%
Tidak dilakukan	13	43,3
Dilakukan	17	56,7
Total	30	100,0

Dari tabel 5.5 di atas menunjukkan bahwa perawatan yang melakukan *discharge planning* yang terbanyak 17 (56,7%).

Analisa Bivariat

Tabel 5.6
Frekuensi Hubungan motivasi kerja perawat dengan pelaksanaan *discharge planning* di ruang rawat inap RS Helsa Cikampek Tahun 2021

Motivasi kerja perawat	<i>discharge planning</i>				Total	P-Value	OR	95% CI	
	Tidak dilakukan	Dilakukan							
	N	%	N	%	N	%			
Rendah	11	100,0%	0	00,0%	11	100,0%	0,000	9,500	(2,561- 35,242)
Tinggi	2	10,5%	17	89,5%	19	100,0%			
Total	13	43.3%	17	56.7%	30	100,0%			

Berdasarkan table 5.6 menunjukkan perawat dengan motivasi rendah yang *discharge planning* tidak dilakukan adalah banyak 11 (100%) sedangkan perawat dengan motivasi kerja tinggi yang melaksanakan *discharge planning* dilakukan adalah banyak 17 (89,5%). Hasil uji statistik Chi Square didapat nilai $p; 0,000 < 0.05$ sehingga H_0 ditolak/ H_a diterima, artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja perawat dengan pelaksanaan *discharge planning*. Dari analisa faktor resiko didapatkan Odds Ratio (OR) 9,500, artinya bahwa motivasi kerja perawat tinggi berpeluang 9,500 kali lebih besar untuk pelaksanaan *discharge planning* bila dibandingkan dengan motivasi kerja perawat rendah.

Pembahasan Hasil Penelitian

Analisa Univariat

Usia merupakan umur seseorang yang terhitung saat dilahirkan sampai berulang

tahun. Dari hasil penelitian ini dilakukan kepada 30 responden perawat usia 21-25 tahun, 26-30 tahun, 31-35 tahun. Dari hasil analisa menunjukkan bahwa usia responden yang terbanyak yaitu usia 21- 25 sebanyak 14 (45,7).

Umur seseorang dapat menjadi faktor bagi tenaga kesehatan yang mampu diselesaikan. Pada rentang umur tersebut seseorang belum mengalami penurunan kekuatan otot serta kemampuan motoris dan sensoris yang berarti karena kekuatan otot seseorang menurun sebesar 50% dari orang yang berumur 25 tahun pada umur 46-55 tahun sedangkan kemampuan sensoris dan motoris menurun sebanyak 60%, oleh sebab itu umur harus dijadikan pertimbangan dalam memberikan pekerjaan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan kepada 30 responden tenaga kesehatan menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin yang terbanyak menunjukkan bahwa perawat yang terbanyak adalah laki-laki 20 (66,7).

Jumlah perawat laki – laki di ruang rawat inap rumah sakit helse cikampek lebih banyak dibandingkan perawat perempuan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lany Hakim dkk, (2020), menyatakan bahwa dunia keperawatan sangat didominasi oleh kaum perempuan, selain itu profesi keperawatan sangat identik dengan rasa ke ibuan seorang wanita.

Pendidikan adalah panduan yang diterima seorang tentang suatu perkembangan menuju suatu pencapaian tertentu dalam bertindak serta mengisi kehidupan dalam capaian keselamatan dan kebahagiaan, pendidikan yang bisa mempengaruhi

individu termasuk perilaku terutama dalam bertindak serta berperan pada proses pembangunan (Widiyaningsih & Suharyanta, 2020).

Berdasarkan hasil yang dilakukan kepada 30 responden didapatkan hasil analisa menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terakhir yang terbanyak yaitu D3 Keperawatan yang terbanyak 16 (53,3). Pada tingkat pendidikan, seseorang akan dipengaruhi oleh pendidikan yang diperolehnya, semakin tinggi tingkat pendidikan yang didapat maka akan semakin banyak informasi yang diterima, sehingga pasien akan lebih baik dalam memilih perawatan apa yang akan dijalani.

Berdasarkan hasil yang dilakukan kepada 30 responden menunjukan mayoritas perawat dengan motivasi tinggi 19 (63,3%). Motivasi dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau menjalankan kekuasaan, terutama dalam berperilaku (Nursalam, 2015). Perawat menjalankan fungsi dengan berbagai peran antara lain sebagai pemberi perawatan, pembuat keputusan klinik dan etika, pelindung dan advokat bagi pasien, manajer kasus, rehabilitator, counselor komunikator dan pendidik (Rumanti, 2009 dalam Natasia, N.,dkk, 2014).

Discharge planning merupakan suatu proses yang sistematis untuk menilai, menyiapkan, dan melakukan koordinasi dengan fasilitas kesehatan yang ada atau yang telah ditentukan serta bekerjasama dengan pelayanan sosial yang ada di komunitas, sebelum dan sesudah pasien pindah/pulang dari institusi pelayanan kesehatan (Carpenito, 2002, dalam Hariyati, 2008). Berdasarkan hasil yang dilakukan kepada 30 responden menunjukan bahwa perawatan yang melakukan *discharge planning* yang

terbanyak 17 (56,7%). Discharge planning yang belum optimal menimbulkan dampak bagi pasien yaitu meningkatnya angka rawatan ulang dan pada akhirnya pasien akan menanggung pembiayaan untuk biaya rawat inap dan juga rumah sakit dimana lambat laun akan ditinggalkan oleh pelanggan (Hariyati, 2014).

Analisa Bivariat

Hasil uji statistik Chi Square didapat nilai $p; 0,000 < 0.05$ sehingga H_0 ditolak/ H_a diterima, artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja perawat dengan pelaksanaan *discharge planning*. Dari analisa faktor resiko didapatkan Odds Ratio (OR) 9,500, artinya bahwa motivasi kerja perawat tinggi berpeluang 9,500 kali lebih besar untuk pelaksanaan *discharge planning* bila dibandingkan dengan motivasi kerja perawat rendah.

Responden pada penelitian ini memiliki motivasi rendah yang discharge planning tidak dilakukan adalah banyak 11 (100%) sedangkan responden yang memiliki motivasi kerja tinggi yang melakukan *discharge planning* adalah banyak 17 (89,5%). Berdasarkan hasil dilapangan melalui wawancara Dari hasil pembagian wawancarakepada 6 orang perawat, ketika ditanya tentang *discharge planning*, 2 orang perawat tidak menjawab dengan benar tentang pertanyaan-pertanyaan yang diberikan mengenai pelaksanaan *discharge planning* dan 4 orang perawat dapat menjawab dengan benar tentang pertanyaan yang diajukan. Ketika ditanya mengenai pelaksanaannya 3 orang perawat mengatakan pelaksanaan *discharge planning* hanya mereka lakukan ketika pasien pulang dan terkadang

mereka hanya mengisi formulir saja tanpa berdiskusi langsung dengan pasien terkait dengan kondisi pasien, banyaknya pasien yang dirawat di ruangan yang tidak sebanding dengan jumlah perawat yang bertugas, karena banyaknya tugas perawat yang harus lakukan di ruangan membuat mereka tidak dapat memberikan pelayanan *discharge planning* dengan baik bagi pasien. Asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien dilakukan secara berkesinambungan dimulai saat pasien masuk rumah sakit sampai dengan pasien pulang. Oleh karena itu diperlukan adanya suatu perencanaan pasien pulang (*discharge planning*), yang bertujuan untuk meningkatkan status kesehatan pasien secara signifikan dan menurunkan biaya-biaya yang diperlukan untuk rehabilitasi lanjut (Nursalam, 2015).

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan *discharge planning* adalah, motivasi, supervisi, dan pengetahuan. Melihat pentingnya pelaksanaan *discharge planning* serta dampak dari belum optimalnya *discharge planning*, maka dibutuhkan adanya motivasi perawat untuk melakukan *discharge planning*. Motivasi yang tinggi diperlukan dengan upaya dan kerjasama antara berbagai pihak di rumah sakit diantaranya yaitu memfasilitasi perawat untuk memperoleh informasi tentang *discharge planning*, selalu bekerjasama dengan orang lain, selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk pertimbangan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta *discharge planning* dijadikan sebagai syarat untuk pasien pulang

Menurut asumsi peneliti pelaksanaan perencanaan pasien pulang (*discharge*

planning) sangat penting di karenakan bahwa setiap klien yang dirawat di rumah sakit membutuhkan discharge planning. Discharge planning ini di gunakan untuk memberikan informasi atau keterangan kepada pasien dan keluarga pasien agar bisa memahami penyakit yang sedang di alaminya. Discharge planning ini dilakukan oleh perawat yang berada di ruangan, perawat yang berada di ruangan mempunyai motivasi yang baik untuk melakukan discharge planning. Maka semakin tinggi motivasi perawat maka pelaksanaan discharge planning yang di hasilkan akan semakin optimal.

Kesimpulan

1. Usia perawat di ruang rawat inap rs helse cikampek yang terbanyak adalah usia 21-25 tahun 14 (45,7) responden.
2. Jenis kelamin perawat di ruang rawat inap rs helse cikampek yang terbanyak adalah laki-laki 20 (66,7) responden.
3. Pendidikan perawat di ruang rawat inap helse cikampek yang terbanyak adalah D3 Keperawatan 16 (53,3) responden.
4. Perawat di ruang rawat inap rs helse cikampek dengan motivasi tinggi yang terbanyak 19 (63,3%) responden.
5. Perawat di ruang rawat rs helse cikampek yang melakukan *discharge planning* yang terbanyak 17 (56,7%) responden.
6. Ada hubungan motivasi kerja perawat dengan pelaksanaan discharge planning di ruang rawat inap mawar RS Helse cikampek, dengan ($p \text{ value} : 0.000$) < 0,05.

Saran

1. Bagi institusi pendidik
Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi peserta didik untuk mengetahui motivasi kerja perawat dengan pelaksanaan *discharge planning*, sebagai informasi terbaru untuk dijadikan masukan tambahan dalam pendidikan.
2. Bagi praktek keperawatan
Hasil penelitian ini dapat dimasukkan dalam SOP bagi perawat di Rumah Sakit Helse Cikampek khususnya program pada ruang rawat inap. Memberikan pelaksanaan *discharge planning* kepada pasien dan terutama pada keluarga tentang perawatan pasien di rumah.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian tentang motivasi kerja perawat dengan pelaksanaan *discharge planning* dengan sampel yang lebih banyak, tempat penelitian yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Africia, F., Wayuningsih, S.W. (2020). Hubungan Motivasi Perawat Dengan Pelaksanaan Discharge Planning di Ruang Rawat Inap RSM Siti Khodijah Gurah Kabupaten Kediri. *Jurnal Sabhanga*, 7-17, Vol.2 No.1
- Aprilia, F. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *JOM Fekon*, Vol.4 No.1.
- Ernita, D., Rahmalia, S., Novayelinda, R. (2015). Pengaruh Perencanaan Pasien Pulang (Discharge Planning) Yang Dilakukan Oleh Perawat Terhadap Kesiapan Pasien TB Paru Menghadapi Pemulangan. *JOM*, Vol.2 No.1.

- Iskandar., & Yuhansyah. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Ketidaksamaan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Media Sahabat Cendekia,
- Kamalia, L., Said, A., & Risky, S. (2020). *Manajemen Keperawatan*. Media Sain Indonesia.
- Lestari, E.T. (2020). *Cara Praktis Meningkatkan Motivasi Siswa Sekolah Dasar*. CV Budi Utama.
- Muhajirin, A., Rowi, A.S. (2020). Hubungan Tingkat Pendidikan Dengan Pelaksanaan Discharge Planning. *Jurnal Ilmiah Wijaya*, 140-148, Vol.12 No.2.
- Nopriyanti, R. (2018). *Modul Praktikum Nursing Management*. Deepublish.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
<https://doi.org/10.1519/JSC.000000000001247>
- Pangemanan, W.R., Bidjuni, H., Kallo, V. (2019). Gambaran Motivasi Perawat Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Bhayangkara Manado. *E-journal Keperawatan*, Vol.7 No.1 .
- Pitriani., Ginting, S., Yanti, D.A., Simarmata, J.M., Syara, A.M., Ayu, R.B.B. (2021). Hubungan Peran Educator Perawat Dalam Discharge Planning Dengan Tingkat Kepatuhan Pasien Rawat Inap Untuk Kontrol di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam. *Jurnal Keperawatan dan Fisioterapi*, Vol.3 No.2.
- Rangga, F.D., Vasquien, S., Pakpahan, M., Octaria, M. (2020). Persepsi Perawat Sebagai Edukator Berhubungan Dengan Implementasi Discharge Planning. *Jurnal Kesehatan Holistic*, Vol.4 No.2.
- Rezkiki, F., Fadilah, V.N. (2019). Deskripsi Pelaksanaan Discharge Planning di Ruang Rawat Inap. *Real in Nursing Journal*, 126-136, Vol.2 No.3.
- Salawangi, G.E., Kolibu, F.K., Wowor, R. (2018). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawatn di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. *Jurnal Kesmas*, Vol.7 No.5.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sumah, D.F., Nendissa, R.A. (2019). Pengetahuan Perawat Berhubungan Dengan Pelaksanaan Discharge Planning di RSUD Dr M Haulussy Ambon. *Tunas Tunas Riset Kesehatan*, Vol.9 No.4.
- Wakhdi, N.M., Handayani, H., Afriani, T., Nurdiana. (2021). Pengembangan Pelaksanaan Discharge Planning Dengan Penyusunan Panduan Berbasis Knowledge Management Seci Model. *Journal of Telenursing (JOTING)*, Vol.3 No.2.
- Wardan, W.S., Rachmawati, D. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Wiratanu Persada Tama Cabang Malang 2014. *Journal Koperasi dan Manajemen*, Vol.2 No.1.