

DITERMINANT FAKTOR PERILAKU PERAWAT DALAM PELAKSANAAN PRIMARY SURVEY BERDASARKAN TEORI KINERJA GIBSON

Niken Setia Rini¹

Instalasi Gawat Darurat, Rumah Sakit Umum Daerah. Jombang
Email: nikenrin@gmail.com

Muhammad Zulfikar Asumta^{2*}

Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum Jombang
Email: zulfikarasumta@fik.unipdu.ac.id

*) Koresponden Author

Mukhoirotin³

Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum Jombang
Email: mukhoirotin@fik.unipdu.ac.id

ABSTRAK

Pendahuluan: Primary survey sangat mempengaruhi keberhasilan usaha pertolongan yang akan dilakukan pada pasien dengan kondisi yang mengancam jiwa. Keberhasilan pelaksanaan primary survei dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kemampuan, keterampilan, latar belakang dan demografis, persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, faktor organisasi dan beban kerja perawat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku perawat dalam pelaksanaan primary survey berdasarkan Teori Kinerja Gibson di IGD RSUD Jombang. **Metode:** Desain penelitian menggunakan analitik deskriptif dengan pendekatan cross sectional. Populasi penelitian adalah seluruh perawat di IGD RSUD Jombang. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling, dengan sampel berjumlah 35 responden. Variabel independen adalah pengalaman, motivasi dan imbalan, variabel dependen adalah pelaksanaan primary survey. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan data dianalisis menggunakan uji korelasi spearman rho dan uji regresi linear berganda dengan $\alpha < 0,05$. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman, motivasi dan imbalan terhadap pelaksanaan primary survei dengan p value $< 0,05$. Faktor dominan yang berhubungan dengan pelaksanaan primary survey adalah pengalaman dengan p value 0,000. **Kesimpulan:** Perawat dengan masa kerja lebih lama cenderung memiliki pengalaman kerja lebih banyak dibandingkan perawat yang baru bekerja. Perawat dengan pengalaman yang kurang dapat meningkatkan kemampuannya dengan pelatihan dan melaksanakan primary survei dengan benar.

Kata Kunci: Primary Survei; Pengalaman; Motivasi; Imbalan

ABSTRACT

Introduction: Primary survey greatly influences the success of rescue efforts that will be carried out on patients with life-threatening conditions. The successful implementation of the primary survey is influenced by several factors including abilities, skills, background and demographics, perceptions, attitudes, personality, motivation, organizational factors and nurse workload. The purpose of this study was to determine the factors associated with nurse behavior in the implementation of the primary survey based on Gibson's Performance Theory in the Emergency Room of Jombang Hospital. **Methods:** The research design used descriptive analytic with cross sectional approach. The study population was all nurses in the emergency room of Jombang Hospital. The sampling technique used was total sampling, with a sample of 35 respondents. Independent variables are experience, motivation and reward, the dependent variable is the implementation of the primary survey. The research instrument used a questionnaire and the data were analyzed using the spearman rho correlation test and multiple linear regression test with $\alpha < 0.05$. **Results:** The results showed that there was a significant relationship between experience, motivation and reward on the implementation of the primary survey with p value < 0.05 . The dominant factor associated with the implementation of the primary survey is experience with a p value of 0.000. **Conclusion:** Nurses with longer

Niken Setia Rini Dkk Diterminant Faktor Perilaku Perawat Dalam Pelaksanaan Primary Survey Berdasarkan Teori Kinerja Gibson

tenure tend to have more work experience than newly employed nurses. Nurses with less experience can improve their abilities with training and carry out primary surveys correctly.

Key words: *Primary Survei; Experience; Motivation; Reward*

PENDAHULUAN

Kegawatdaruratan merupakan layanan keperawatan yang komprehensif diberikan pada pasien dengan injuri akut atau mengancam kehidupan (Sudiharto & Sartono, 2011). Sebagai penyedia layanan pertolongan 24 jam, perawat dituntut memberikan pelayanan yang cepat, tepat dan cermat dengan tujuan mendapatkan kesembuhan tanpa kecacatan. Penilaian awal korban cedera kritis akibat cedera multiple merupakan tugas yang menantang, dan tiap menit bisa berarti hidup atau mati. Sistem pelayanan tanggap darurat ditujukan untuk mencegah kematian dini (*early*) karena trauma yang bisa terjadi dalam beberapa menit atau jam dari terjadinya cedera. Oleh karena itu, perawat perlu membekali dirinya dengan pengetahuan dan perlu meningkatkan keterampilan yang spesifik yang berhubungan dengan kasus-kasus kegawatdaruratan (Marlisa & Harahap, 2019).

Beberapa tahun terakhir instalasi gawat darurat di United States telah melihat peningkatan volume kunjungan pasien sekitar 30 juta pasien per tahun (*Department of Health*, 2016). Pada tahun 2017 data kunjungan pasien ke Instalasi Gawat Darurat (IGD) di seluruh Indonesia mencapai 4.402.205 atau 13,3% dari total seluruh kunjungan di (RSU) dengan jumlah kunjungan 12% dari kunjungan IGD. Di IGD RSUD Jombang, kunjungan pasien mencapai 30.000 per tahun atau sekitar 3000 kunjungan setiap bulannya. Jumlah yang signifikan ini kemudian memerlukan perhatian yang cukup besar dengan pelayanan pasien gawat darurat (RISKESDAS, 2019). American Health Association (AHA, 2014), mengatakan *Basic Life Support* (BLS) adalah tindakan pertolongan pertama yang dilakukan untuk menyelamatkan nyawa seseorang yang

mengalami kondisi gawat, termasuk yang mengalami serangan jantung, henti jantung dan henti nafas (Kaban & Rani, 2018). Seseorang yang mengalami henti nafas ataupun henti jantung belum tentu mengalami kematian, mereka masih dapat ditolong. Dengan melakukan tindakan pertolongan pertama berupa Resusitasi Jantung Paru (RJP) dan pemeriksaan *primary survey* (Suharya et al., 2018). *Primary Survey* mengatur pendekatan ke klien sehingga klien segera dapat diidentifikasi dan tertanggulangi dengan efektif. Pemeriksaan *Primary Survey* berdasarkan standar A-B-C dan D-E, dengan *airway* (A: jalan nafas), *breathing* (B: Pernafasan), *circulation* (C: Sirkulasi), *disability* (D: Ketidakmampuan), dan *Exposure* (E: Penerapan) (Elbaih & Basyouni, 2020; Krisanty, 2019).

Primary Survey (penilaian awal) dilakukan untuk mempertahankan kehidupan pada saat pasien atau korban mengalami keadaan yang mengancam jiwa (Elbaih et al., 2018). Kepedulian pada saat menemukan klien yang membutuhkan *primary survey* sangat mempengaruhi keberhasilan usaha pertolongan yang akan dilakukan (Massa, 2018). Perawat dituntut memiliki pengetahuan dan sikap yang baik kepada semua intervensi dalam pelayanan di Rumah sakit khususnya *Primary Survey* yang menyangkut kehidupan klien (Marlisa & Harahap, 2019). Teori Gibson dikenal dengan teori kinerja, menyatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor psikologis. Faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan kinerja adalah kemampuan, keterampilan, latar belakang dan demografis seseorang, yang termasuk faktor psikologis adalah persepsi, sikap, kepribadian dan motivasi, sedangkan faktor ketiga yang berhubungan dengan

kinerja adalah faktor organisasi dan beban kerja (Yumiati Tuwa Ringu, 2017).

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 10 September 2020 di IGD RSUD Jombang, 3 dari 5 perawat belum melakukan *primary survey* dengan benar. Data ini didapat setelah dilakukan observasi pada 5 orang perawat yang melakukan *primary survey* dan didapatkan 60% perawat belum melakukan dengan sesuai. Berdasarkan AHA (2014) *primary survey* dilakukan dengan standar A-B-C dan D-E, namun pada pelaksanaannya belum sesuai. Sebagian perawat cenderung fokus pada hasil inspeksi awal, bukan inspeksi secara menyeluruh. Misalnya jika pasien datang dengan keadaan sesak, perawat akan langsung menangani masalah *breathing*, tanpa mengkaji *airway*. Pelaksanaan tersebut tidak sesuai dengan prinsip *primary survey* yakni mengkaji mulai dari *airway*, dan dilanjutkan dengan *breathing*. Hal ini membuktikan bahwa masih kurangnya kemampuan perawat tentang pelaksanaan *primary survey* yang benar dan berurutan. Masa kerja perawat di IGD RSUD Jombang masih ada yang berada dibawah 3 tahun yaitu sekitar 20%, sehingga pengalaman tentang *primary survey* masih belum banyak didapatkan. Masih kurangnya penghargaan (reward) yang jelas untuk prestasi yang baik ataupun tidak diberlakukannya sanksi (punishment) kepada perawat yang tidak menjalankan tugas dengan baik menyebabkan kurangnya minat dan keinginan berprestasi tinggi. Perawat akan melaksanakan tugasnya lebih dikarenakan sudah menjadi tanggung jawab tanpa adanya keinginan untuk mencapai prestasi yang tinggi. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syafei (2019) di IGD RS AR RASYID Palembang menunjukkan tidak adanya hubungan antara usia, lama kerja dan status karyawan terhadap pelaksanaan *primary survey*, namun terdapat hubungan antara pengetahuan perawat dengan pelaksanaan *primary survey*. Untuk mengetahui faktor-faktor lain yang mungkin berhubungan

dengan pelaksanaan *primary survey*, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku perawat dalam pelaksanaan *primary survey* di IGD RSUD Jombang”.

METODE

Desain penelitian yang digunakan adalah metode penelitian analitik deskriptif dengan pendekatan *cross sectional* yaitu suatu penelitian yang menekankan waktu pengukuran/observasi data variabel independen dan dependen hanya satu kali saja pada satu saat (Nursalam, 2017).

Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat IGD RSUD Jombang yang berjumlah 35 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Total Sampling*. *Total Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2017). Alasan mengambil *total sampling* adalah karena jumlah populasi kurang dari 100, sehingga sampel pada penelitian ini adalah 35 responden. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengalaman, motivasi dan imbalan. Variabel *dependen* adalah pelaksanaan *primary survey*.

Instrument penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data berupa kuesioner dan lembar checklist. Kuesioner motivasi dan imbalan diadopsi dari penelitian (Yumiati Tuwa Ringu, 2017) yang sudah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Instrumen motivasi terdiri dari 12 item pertanyaan dengan mengukur indikator kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan. Instrumen imbalan terdiri dari 11 pertanyaan dengan mengukur indikator finansial, antarpribadi dan promosi. Hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner motivasi yang dilakukan pada 15 responden menunjukkan bahwa dari 12 item pertanyaan, semuanya dinyatakan valid dengan nilai koefisien korelasi dari 0,196 – 0,803 dan reliabel dengan nilai

Niken Setia Rini Dkk Diterminant Faktor Perilaku Perawat Dalam Pelaksanaan Primary Survey Berdasarkan Teori Kinerja Gibson

Cronbach's Alpha dari 0,803 – 0,852. Sedangkan hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner imbalan menunjukkan bahwa dari 11 item pertanyaan, semuanya dinyatakan valid dengan nilai coefisien correlataion dari 0,197 – 0,809 dan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha dari 0,829 - 0,870. Lembar checklist berisi data demografi responden, pengalaman (waktu dalam tahun) dan daftar urutan pelaksanaan primary survey yang mengukur *airway, breathing, circulation, disability dan exposure* (Krisanty, 2019).

Hubungan antara faktor pengalaman, motivasi dan imbalan dengan perilaku perawat dalam pelaksanaan primary survey dianalisis dengan uji *spearman rho* dan untuk mengetahui faktor dominan yang berpengaruh terhadap perilaku perawat dalam pelaksanaan primary survei menggunakan uji regresi linear ordinal dengan nilai kemaknaan $\alpha < 0.05$.

Pengambilan data dilakukan dengan terlebih dahulu meminta ijin kepada direktur RSUD Jombang. Setelah itu, peneliti melakukan pendekatan kepada calon responden (perawat) dengan memberikan penjelasan tentang tujuan dan manfaat penelitian. Responden diminta menandatangani lembar *informed consent*. Penelitian dilakukan jika telah mendapatkan sertifikat uji laik etik dari komisi etik RSUD Jombang dengan nomor sertifikat 22/KEPK/XII/2020.

HASII DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi: usia, lama bekerja, jenis kelamin (Tabel 1.). Usia responden menunjukkan bahwa hampir separuhnya berusia 31-35 tahun sebanyak 11 (31,4%) responden dan usia 25-30 tahun sebanyak 10(28,6%) responden dengan lama waktu bekerja sebagian besar >3 tahun sebanyak 26 (74,3%) responden. Jenis kelamin responden sebagian besar adalah laki-laki sebanyak 23 (65,7%) responden dan pendidikan terakhir responden, sebagian

besar berpendidikan S1 Keperawatan sebanyak 18 (51,4%) responden.

Tabel 1
Karakteristik Responden Penelitian (n=35)

No	Variabel	Frekuensi (N)	Prosentase (%)
1.	Usia		
	a. 25-30 th	10	28,6
	b. 31-35 th	11	31,4
	c. 36-40 th	7	20,0
	d. 41-45 th	5	14,3
	e. 46-50 th	2	5,7
2.	Lama Bekerja		
	a. <3 th	9	25,7
	b. >3 tahun	26	74,3
3.	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	23	65,7
	b. Perempuan	12	34,3
4.	Pendidikan		
	a. D3 Keperawatan	17	48,6
	b. S1 Keperawatan	18	51,4

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan primary survey responden sebagian besar adalah baik sebanyak 20 responden dengan lama kerja >3 tahun. Responden yang memiliki masa kerja <3 tahun hampir separuhnya berada dalam kategori cukup dalam pelaksanaan primary survey sebanyak 11 responden. Hanya terdapat 1 responden yang berada dalam kategori kurang dalam pelaksanaan primary survey, yakni responden yang memiliki masa kerja <3 tahun. Terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman dengan pelaksanaan primary survey dengan p value 0,021 ($p < 0,05$) (Tabel 2).

Tabel 2.
Hubungan Pengalaman, Motivasi dan Imbalan dengan Pelaksanaan Primary Survey (n=35)

Variabel	Primary Survei						P value
	Baik		Cukup		Kurang		
	N	%	N	%	N	%	
Pengalaman							
a. <3 tahun	3	8.5	11	31.5	1	2.8	0,021
b. >3 tahun	20	57.2	0	0	0	0	
Motivasi							
a. Tinggi	15	42.9	15	42.9	0	0	0,047
b. Sedang	0	0	4	11.4	1	2.8	
c. Rendah	0	0	0	0	0	0	
Imbalan							
a. Tinggi	11	31.4	2	5.7	0	0	0,000
b. Sedang	3	8.5	13	37.1	0	0	
c. Rendah	0	0	5	14.2	1	2.8	

Uji Spearman Rho

Motivasi responden hampir separuhnya memiliki motivasi tinggi yaitu sebanyak 15 (42.9%) responden dengan pelaksanaan primary survei baik. Hampir separuh responden memiliki motivasi tinggi dengan pelaksanaan *primary survei* cukup sebanyak 15 (42.9%) responden. Sebagian kecil responden memiliki motivasi sedang dengan pelaksanaan *primary survei* cukup yaitu sebanyak 4 (11.4%) responden dan pelaksanaan primary survei kurang sebanyak 1 (2.8%). Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan pelaksanaan *primary survey* dengan *p value* 0,047 ($p < 0,05$).

Pada variabel imbalan menunjukkan bahwa hampir separuhnya, imbalan responden berada dalam kategori tinggi dengan pelaksanaan primary survey baik yaitu sebanyak 11 (31.4%) responden. Hampir separuh responden kategori sedang dalam menerima imbalan dengan pelaksanaan primary survey cukup yaitu sebanyak 13 (37.1%) responden. Sebagian kecil yaitu 1 (2.8%) responden yang kurang dalam menerima imbalan dengan pelaksanaan primary survey kurang. Terdapat hubungan yang signifikan antara faktor imbalan dengan pelaksanaan primary survei dengan *p value* 0,000 ($p < 0,05$).

Tabel 3.
Analisis Diterminant Pelaksanaan
Primary Survey (n-35)

No	Variabel	T hitung	P value	R Squere
1	Pengalaman	5.079	0.000	
2	Motivasi	2.919	0.006	0.614
3	Imbalan	2.423	0.021	

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. menunjukkan semua variabel memiliki nilai signifikansi ($p < 0,05$) dan T hitung semua variabel $> t$ tabel (t tabel = 2,03951). Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai hubungan dengan pelaksanaan primary survey. Variabel yang paling dominan dapat diketahui dari nilai *p value*, dimana

semakin kecil nilai *p value* dari 0,05 maka variabel tersebut semakin berpengaruh/dominan. Sehingga variabel yang mempunyai hubungan paling dominan dengan pelaksanaan primary survey adalah pengalaman. Nilai R Squere menunjukkan 0,614 yang berarti variabel pengalaman, motivasi dan imbalan perawat secara bersama-sama berpengaruh terhadap pelaksanaan primary survey yang dilakukan oleh seorang perawat.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman dengan pelaksanaan *primary survey*. Menurut teori Gibson, anggota yang sudah lama bekerja disuatu organisasi maka pengalaman yang didapat akan semakin banyak sehingga kinerjanya akan semakin baik. Tingkat senioritas seorang karyawan berbanding lurus dengan produktifitas kerjanya. Masa kerja berkaitan dengan lama kerja, semakin lama seseorang bekerja maka akan semakin mahir dalam bekerja (Yumiati Tuwa Ringu, 2017). Lama bekerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Pertumbuhan jabatan dalam pekerjaan dapat dialami seseorang hanya apabila dijalani proses belajar dan berpengalaman, dan diharapkan orang yang bersangkutan memiliki sikap kerja yang bertambah maju kearah positif, memiliki kecakapan keja yang bertambah baik, serta memiliki keterampilan kerja yang bertambah dalam kualitas dan kuantitas (Faizin & Winarsih, 2008).

Pada penelitian ini sebagian besar perawat yang melaksanakan *primary survey* dengan baik memiliki masa kerja > 3 tahun dan hampir seluruh perawat yang memiliki masa kerja < 3 tahun berada dalam kategori cukup dan hanya sebagian kecil yang berada dalam kategori kurang. Hal ini dikarenakan responden yang memiliki masa kerja > 3 tahun lebih sering dan terbiasa melakukan *primary survey*

Niken Setia Rini Dkk Diterminant Faktor Perilaku Perawat Dalam Pelaksanaan Primary Survey Berdasarkan Teori Kinerja Gibson

dari pada responden yang memiliki masa kerja <3 tahun. Responden dengan masa kerja <3 tahun memiliki pengalaman *primary survey* yang masih sedikit dan juga masih belum terbiasa dalam melaksanakan *primary survei* sehingga sebagian besar responden masih berada dalam kategori cukup dan kurang dalam pelaksanaan *primary survey*. Masa kerja berbanding lurus dengan pengalaman kerja. Semakin lama masa kerja responden di IGD berarti semakin banyak pula pengalaman pelaksanaan *primary survey* yang diperoleh, sehingga kemampuan responden dalam melaksanakan *primary survey* juga akan semakin baik. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yumiati Tuwa Ringu (2017), yang menjelaskan bahwa ada pengaruh antara pengalaman dengan kinerja perawat. Pengalaman seorang perawat dalam melakukan *primary survey* membuatnya belajar dari pengalaman. Sehingga, ketepatan seorang perawat dalam melakukan *primary survey* berbanding lurus dengan pengalaman yang dimiliki. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengalaman dengan kesiapan perawat dalam melaksanakan resusitasi jantung paru di IGD dan ICCU Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh (Nasution et al., 2021). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Matalatta et al., 2020), juga menunjukkan ada hubungan positif dan signifikan antara pengalaman kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Sayang Rakyat Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi dengan perilaku perawat dalam pelaksanaan *primary survey*. Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi mempunyai 3 unsur utama yaitu kebutuhan, dorongan, dan tujuan. Kebutuhan terjadi jika ada ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang diharapkan. Sedangkan dorongan adalah kekuatan

mental yang berorientasi pada pencapaian tujuan. Dorongan untuk mencapai tujuan adalah inti dari motivasi (Nursalam, 2014). Teori kinerja Gibson yang menyebutkan bahwa faktor psikologis manusia yang paling berperan dalam perilaku dan kinerja seseorang adalah motivasi. Motivasi yang tinggi oleh seorang perawat dapat meningkatkan kinerjanya, termasuk juga dalam pelaksanaan *primary survey*.

Pada penelitian ini, hampir separuhnya responden memiliki motivasi tinggi dengan pelaksanaan *primary survei* baik dan sebagian kecil responden memiliki motivasi sedang dengan pelaksanaan *primary survei* cukup. Faktor psikologis manusia yang paling berperan dalam perilaku dan kinerja seseorang adalah motivasi. Semakin tinggi motivasi seseorang akan semakin baik dalam melakukan pekerjaannya, begitu juga sebaliknya semakin rendah motivasi seseorang maka akan semakin kurang dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ahid, 2010) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RS Nur Hidayah Bantul. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja perawat (Gunawan et al., 2019; Kapantow et al., 2020; Meliala et al., 2022; Phinari & Bernarto, 2020; Sugiarta et al., 2022; Zainaro et al., 2021). Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa semakin tinggi motivasi perawat, maka semakin baik dalam pelaksanaan *primary survei*, dan begitu juga sebaliknya, jika motivasi rendah maka pelaksanaan *primary survei* juga kurang tepat.

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara faktor imbalan dengan pelaksanaan *primary survei*. Imbalan adalah suatu pernyataan penghargaan atas suatu pencapaian tujuan. Imbalan terdiri dari dua hal yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik. Imbalan intrinsik adalah imbalan yang muncul dari dalam diri karyawan itu sendiri seperti

penyelesaian tugas, pencapaian dan pertumbuhan titik sedangkan imbalan ekstrinsik atau imbalan dari luar terdiri dari finansial antar pribadi dan promosi. Imbalan finansial adalah imbalan yang berupa uang dan tunjangan yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan dapat juga berupa bonus dan tunjangan (Nursalam, 2014). Imbalan erat kaitannya dengan prestasi kerja seorang karyawan. Imbalan merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang, disamping faktor eksternal lainnya, seperti jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dan situasi lingkungan pada umumnya (Bogar et al., 2013)

Pada variabel imbalan menunjukkan bahwa hampir separuhnya, imbalan responden berada dalam kategori tinggi dengan pelaksanaan *primary survey* baik. Hampir separuh responden menerima imbalan dalam kategori sedang dengan pelaksanaan *primary survey* cukup dan sebagian kecil responden yang kurang dalam menerima imbalan dengan pelaksanaan *primary survey* kurang. Faktor imbalan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap perilaku perawat dalam pelaksanaan *primary survey*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yumiati Tuwa Ringu (2017), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara imbalan dengan kinerja perawat di IGD RSUD Naibomat Kupang. Penelitian lain juga menunjukkan ada hubungan *reward* dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura (Juliati, 2018). Temuan peneliti tentang imbalan yang diterima perawat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat dengan beban kerja di IGD. Perawat dengan imbalan yang rendah memiliki kinerja kurang baik jika dibandingkan dengan perawat dengan imbalan lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan perawat mempunyai hubungan dengan kualitas pelayanan keperawatan.

Hasil penelitian menunjukkan semua variabel (pengalaman, motivasi dan imbalan) memiliki nilai *p value* < 0,05 dan T hitung semua variabel > t tabel. Sehingga semua variabel mempunyai hubungan yang signifikan dengan pelaksanaan *primary survey*. Variabel yang paling dominan dapat diketahui dari nilai *p value*, dimana semakin kecil nilai *p value* dari 0,05 maka variabel tersebut semakin berpengaruh/dominan. Sehingga, variabel yang mempunyai hubungan paling dominan dengan pelaksanaan *primary survey* adalah pengalaman. Nilai R Squere menunjukkan 0,614 yang berarti variabel pengalaman, motivasi dan imbalan perawat secara bersama-sama berpengaruh terhadap pelaksanaan *primary survey* yang dilakukan oleh seorang perawat.

Teori Gibson dikenal dengan teori kinerja, menyatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor psikologis. Faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan kinerja adalah kemampuan, keterampilan, latar belakang dan demografis seseorang, yang termasuk faktor psikologis adalah persepsi, sikap, kepribadian dan motivasi, sedangkan faktor ketiga yang berhubungan dengan kinerja adalah faktor organisasi dan beban kerja (Yumiati Tuwa Ringu, 2017). Pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya pegawai bekerja dengan baik. Pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Semakin banyak aktivitas yang dilakukan dan semakin lama waktunya, maka pemahaman pegawai tersebut akan semakin meningkat terhadap prinsip, nilai-nilai dan tujuan yang dianut organisasi. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu (Bogar et al., 2013).

Hasil uji linear berganda

Niken Setia Rini Dkk Diterminant Faktor Perilaku Perawat Dalam Pelaksanaan Primary Survey Berdasarkan Teori Kinerja Gibson

menunjukkan bahwa faktor pengalaman menjadi faktor paling dominan diantara dua faktor lain yang dianalisis dalam penelitian ini yaitu motivasi dan imbalan. Perawat dengan masa kerja lebih lama cenderung memiliki pengalaman kerja lebih banyak dibandingkan perawat yang baru bekerja, lama kerja di unit gawat darurat saat ini menentukan banyaknya pengalaman perawat melakukan *primary survey*. Meskipun responden memiliki motivasi dan imbalan yang tinggi, namun responden belum memiliki cukup pengalaman dalam melaksanakan *primary survey* maka responden akan kesulitan untuk melaksanakan *primary survey* dengan benar. Dengan adanya pengalaman kerja akan memberikan dampak bagi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan dan mengerjakan suatu tugas. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan ketrampilan kerja. Hal tersebut menyebabkan peningkatan kemampuan dan ketrampilan perawat dalam melaksanakan *primary survey*. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yulidar et al., 2019) yang menjelaskan bahwa faktor pengalaman adalah faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi pelaksanaan pasien safety oleh perawat di RS Royal Prima Jambi.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman, motivasi dan imbalan terhadap pelaksanaan *primary survey*. Faktor dominan yang berhubungan dengan pelaksanaan *primary survey* adalah pengalaman. Perawat dengan masa kerja lebih lama cenderung memiliki pengalaman kerja lebih banyak dibandingkan perawat yang baru bekerja.

SARAN

Perawat dengan pengalaman yang kurang hendaknya meningkatkan kemampuannya dengan pelatihan dan

melaksanakan *primary survey* dengan benar.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua responden, direktur RSUD Jombang dan Universitas Perguruan Tinggi Darul 'Ulum Jombang yang telah memfasilitasi penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahid, A. M. (2010). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Kesmas*, 4(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.12928/kesmas.v4i2.1098>
- Bogar, M. M., Nursalam, N., & Dewi, Y. S. (2013). Model Peningkatan Kinerja Perawat Unit Gawat Darurat (UGD) Berdasarkan Asosiasi Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan. *Jurnal Ners*, 8(2), 271–282. <https://doi.org/10.20473/jn.v8i2.3829>
- Elbaih, A. H., & Basyouni, F. H. (2020). Teaching Approach of Primary Survey in Trauma Patients. *SunText Review of Surgery*, 01(01). <https://doi.org/10.51737/2766-4767.2020.001>
- Elbaih, A. H., Housseini, A. M., & Khalifa, M. E. M. (2018). Accuracy and outcome of rapid ultrasound in shock and hypotension (RUSH) in Egyptian polytrauma patients. *Chinese Journal of Traumatology - English Edition*, 21(3), 156–162. <https://doi.org/10.1016/j.cjtee.2017.06.009>
- Faizin, A., & Winarsih. (2008). Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di RSU Pandan Arang Kabupaten Boyolali. *Berita Ilmu Keperawatan*, 1(3), 137–142.
- Gunawan, N. P. I. N., Hariyati, R. T. S., & Gayatri, D. (2019). Motivation as a factor affecting nurse performance in Regional General Hospitals: A factors

- analysis. *Enfermeria Clinica*, 29(52), 515–520.
<https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.078>
- Juliati. (2018). Hubungan Reward dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura Tahun 2017. *Jurnal Keperawatan Priority*, 1(1), 40–47.
- Kaban, K. B., & Rani, K. (2018). *Hubungan Pengetahuan Prawat tentang Basic Life Support (BLS) dengan Perilaku Perawat dalam Pelaksanaan Primary Survey di Ruang IGD Royal Prima Hospital*. 1(1), 20–29.
- Kapantow, N. H., Luddin, M. R., & Kambey, D. C. (2020). The Effect of Job Motivation, Job Satisfaction, and Attitude towards Profession on Nurse Performance in Outpatient Clinic of Prof. Dr. R.D. Kandou Hospital. *KnE Social Sciences*, 2020, 565–575.
<https://doi.org/10.18502/kss.v4i14.7915>
- Krisanty. (2019). *Asuhan Keperawatan Gawat Darurat*. Trans Info Media.
- Marlisa, & Harahap, R. M. (2019). Pengetahuan Perawat Tentang Primary Survey (Penilaian Awal) Pada Pasien Gawat Darurat Di Instalasi Gawat Darurat (Igd) Rsud. Dr. Pirngadi Medan. *Jurnal Ilmiah PANNMED (Pharmacist, Analyst, Nurse, Nutrition, Midwivery, Environment, Dentist)*, 14(2), 23–32.
<https://doi.org/10.36911/pannmed.v14i2.614>
- Massa, M. S. (2018). Nurse's Knowledge on the Initial Assessment for Primary Survey of Emergency Patient at Emergency Department. *International Journal of Public Health and Clinical Sciences*, 5(6), 124–131.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32827/ijphcs.5.6.124>
- Mattalatta, M., Kadir, I., & Fitriani, E. (2020). the Effect of Blown and Work Experience of Professional Nursing Model (MAKP) Through Nursing Competence in Sayang Hospital *YUME: Journal of Management*, 3(2), 1–21.
- Meliiala, A. S., Yustina, I., Zulfendri, Z., Setiawan, S., & Nasution, S. S. (2022). Individual Characteristics, Motivation its Related on Patient Safety Nurse Performance at Private Hospital in Indonesia. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, 10(E), 1605–1611.
<https://doi.org/10.3889/oamjms.2022.9219>
- Nasution, D. N. R., Marlina, & Nurhidayah, I. (2021). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kesiapan perawat dalam melaksanakan resusitasi jantung paru di IGD dan ICCU Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh Tahun 2020. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 9(1), 44–55.
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional* (4th ed.). Salemba Medika.
- Nursalam. (2017). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. Salemba Medika.
- Phinari, H., & Bernarto, I. (2020). The Effect of Motivation, Work Environment, and Transformational Leadership on Nurse Performance (Case in S Hospital). *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(5), 685–694.
<https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- RISKESDAS, T. (2019). *Laporan Nasional RISKESDAS 2018*. Lembaga Penerbit Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan (LPB).
- Sudiharto, & Sartono. (2011). *Basic Trauma Cardiac Life Support*. CV Sagung Seto.
- Sugiarta, R. D., Arofiati, F., & Rosa, E. M. (2022). The Effect of Motivation on Nurse Performance in Moderation

Niken Setia Rini Dkk Diterminant Faktor Perilaku Perawat Dalam Pelaksanaan Primary Survey Berdasarkan Teori Kinerja Gibson

- with Nurse Credentials at PKU Muhammadiyah Kutowinangun Hospital in the Covid-19 Pandemic Era. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 2(9), 1728–1741. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v2i9.578>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Suharya, D., Afiani, N., & Arif, T. (2018). Hubungan Aplikasi Primary Survey dengan Perbaikan Survival Pasien Trauma Kepala di Instalasi Gawat Darurat RSUD Bangil. *Jurnal Kesehatan Dan Sains*, 2(September), 24–33.
- Syafei, R. (2019). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan keterampilan Petugas Kesehatan dalam Penatalaksanaan Primary Survey pada Pasien Penurunan Kesadaran di IGD Rumah Sakit Ar-Rasyid Palembang*.
- Yulidar, Y., Girsang, E., & Nasution, A. N. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku perawat dalam rangka penerapan pasien safety di Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Jambi Tahun 2018. *Scientia Journal*, 8(1), 369–380. <https://doi.org/10.35141/scj.v8i1.530>
- Yumiati Tuwa Ringu. (2017). *Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Respon Time di IGD RSUD Tipe C Kupang Berdasarkan Teori Gibson [Universitas Airlangga Surabaya]*. https://repository.unair.ac.id/76322/2/KKC_KK_FKP.N.179-18_Rin_a_SKRIPSI.pdf
- Zainaro, M. A., Ridwan, R., & Isnainy, U. C. A. S. (2021). Motivation and Workload of Nurses with Nurse Performance in Handling Events of Corona Virus (Covid-19). *Jurnal Aisyah : Jurnal Ilmu Kesehatan*, 6(4), 673–680. <https://doi.org/10.30604/jika.v6i4.688>