

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PERILAKU PROAKTIF PERAWAT DALAM MELAKSANAKAN *HANDOVER* DI RUANG *INTENSIVE CARE* RUMAH SAKIT

Elvi Mardhiah¹, Syarifah Rauzatul Jannah², Said Usman³, Hajjul Kamil⁴,
Dewi Marianthi⁵
RSUD dr. Zainoel Abidin¹
Universitas Syiah Kuala^{2,3,4,5}
elvimardhiah@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku proaktif pada proses *handover* di ruang rawat intensif RSUD Aceh. Metode yang digunakan adalah *cross-sectional study*. Data dianalisis menggunakan *chi-square* dan analisis regresi logistik dengan uji *Backward stepwise*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 100 dari 124 responden berada pada kategori perilaku proaktif kuat. Hasil uji *chi-square* memperlihatkan bahwa kepribadian proaktif (*p-value* 0,041), *self efficacy* (*p-value* 0,002) dan orientasi belajar (*p-value* 0,013) memiliki hubungan dengan sikap proaktif perawat dalam melaksanakan *handover*. Hasil uji regresi logistik menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan berhubungan dengan perilaku proaktif perawat dalam melaksanakan *handover* adalah *self efficacy* dengan nilai signifikansi sebesar 0,020 dan rasio odds 5,419. Simpulan, *self efficacy* merupakan faktor yang paling signifikan berhubungan dengan perilaku proaktif perawat dalam proses *handover* di ruang rawat intensif RSUD Aceh.

Kata Kunci: *Handover*, Perawat, Perilaku Proaktif, Ruang Perawatan intensif

ABSTRACT

This study aims to determine the factors associated with proactive behavior in the handover process in the intensive care unit of RSUD Aceh. The method used is a cross-sectional study. Data were analyzed using chi-square and logistic regression analysis with the Backward stepwise test. The results showed that 100 out of 124 respondents were in the category of strong proactive behavior. The results of the chi-square test showed that proactive personality (p-value 0.041), self-efficacy (p-value 0.002) and learning orientation (p-value 0.013) had a relationship with nurses' proactive attitude in carrying out handovers. The results of the logistic regression test showed that the most dominant factor related to the proactive behavior of nurses in carrying out handovers was self-efficacy, with a significance value of 0.020 and an odds ratio of 5.419. In conclusion, self-efficacy is the most significant factor related to the proactive behavior of nurses in the handover process in the intensive care unit of the Aceh General Hospital.

Keywords: *Handover, Nurse, Proactive Behavior, Intensive Care Room*

PENDAHULUAN

Perawat merupakan profesi kesehatan yang paling banyak jumlahnya dibandingkan dengan profesi kesehatan lain di rumah sakit. Keperawatan sebagai profesi dan tenaga kesehatan memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan keperawatan yang prima (Amin et al., 2020). Salah satu kegiatan perawat yang berkaitan erat dengan kualitas pelayanan adalah praktik *handover*. *Handover* merupakan proses pengalihan wewenang dan tanggung jawab utama untuk memberikan perawatan klinis kepada pasien dari satu pengasuh ke pengasuh lainnya, termasuk dokter yang bertugas, asisten dokter, praktisi perawat, perawat terdaftar dan perawat praktisi berlisensi (Oktopia et al., 2021).

Handover tanpa proses komunikasi yang baik dapat merugikan pasien terutama dalam penyampaian informasi, sehingga diperlukan komunikasi yang efektif dalam proses *handover* tersebut (Shahid & Thomas, 2018). Proses *handover* yang tidak memadai dan tidak efektif seringkali menjadi faktor kegagalan pertama yang menimbulkan risiko tinggi terhadap keselamatan pasien (Sulistiyawati & Haryuni, 2019). Di sisi lain, pelaksanaan *handover* yang baik dan efektif dapat mendukung kesinambungan pelayanan dan pengobatan pasien yang berdampak pada keselamatan pasien (Windyastuti et al., 2018).

Pentingnya proses komunikasi dalam proses *handover* untuk meningkatkan keselamatan pasien perlu mendapatkan perhatian penting karena dalam pelaksanaan akreditasi rumah sakit secara jelas dinyatakan dalam standar Sasaran Kesehatan Pasien (SKP) 2.2 dalam SNARS (Standar Nasional Akreditasi RS) tahun 2017 bahwa rumah sakit harus menetapkan dan melakukan proses komunikasi *handover*. Standar tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan *handover* menempatkan komunikasi verbal dan tertulis sebagai kunci untuk meningkatkan keselamatan pasien. Menurut Halawa et al., (2021) komunikasi merupakan kunci utama dalam menyampaikan pesan dari pemberi pesan kepada penerima pesan. Komunikasi yang baik akan menentukan terciptanya suatu hubungan yang baik dan akan berdampak dalam keberhasilan rencana atau tindakan-tindakan yang diberikan pada pasien. Semakin baik komunikasi maka semakin tinggi tingkat kepuasan dan keselamatan pasien (Alshammari et al., 2019).

Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pelayanan dan keselamatan pasien adalah dengan meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam proses *handover* dengan mendorong perawat untuk bertindak proaktif dalam pelaksanaan *handover* tersebut. Perilaku proaktif adalah inisiatif perawat untuk mengubah situasi yang dialaminya. Khasanah & Himam (2019) menyatakan bahwa individu yang proaktif dapat mengatur pekerjaannya dengan lebih baik karena perilaku proaktif dapat mendorong kreativitas, inovasi, kemampuan beradaptasi terhadap organisasi. Individu yang berperilaku proaktif akan fokus pada perubahan diri sendiri, orang lain atau lingkungannya.

McCormick et al., (2019) dan Otto et al., (2019) menyatakan bahwa ketika individu proaktif, mereka menggunakan inisiatif mereka untuk membawa masa depan yang lebih baik di tempat kerja. Artinya, perilaku proaktif berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan dan membawa komitmen yang kuat terhadap organisasi. Pada tataran praktis, tindakan proaktif dilakukan dengan mengendalikan kondisi tempat kerja dengan baik, terlibat dalam mengambil inisiatif, memecahkan masalah dan memperbaiki lingkungan tempat kerja. Perilaku proaktif tersebut dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepribadian proaktif, *self efficacy* dan orientasi belajar.

Pengetahuan tentang perilaku proaktif perawat sangat penting karena perilaku proaktif yang baik dalam *handover* dapat mempengaruhi perawatan pasien yang aman,

pelayanan prima kepada pasien dan peningkatan keselamatan pasien (Raso, 2019). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku proaktif pada proses *handover* di ruang rawat intensif RSUD Aceh. Faktor-faktor yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kepribadian proaktif, *self efficacy* dan orientasi belajar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survei analitik dengan desain penelitian *cross sectional study* untuk melihat hubungan antar variabel dalam satu satuan waktu. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu kepribadian proaktif, *self efficacy* dan orientasi belajar sebagai variabel bebas. Kemudian, variabel terikatnya adalah perilaku proaktif perawat dalam proses *handover*. Penelitian ini dilakukan di ruang perawatan intensif Rumah Sakit Pemerintah Aceh. Tepatnya di ruang *Intensive Care Unit (ICU) 1 & 2*, *Intensive Coronary Care Unit (ICCU)* dan *High Care Unit (HCU)* Medis dan Bedah.

Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di ruang perawatan intensif (ICU, ICCU, & HCU) Rumah Sakit Umum Pemerintah Aceh. Pemilihan sampel menggunakan total sampling, artinya semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel penelitian adalah seluruh perawat di ruang intensif yang berjumlah 124 orang. Penelitian ini menggunakan instrumen demografi responden yang memuat informasi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja, tempat kerja dan pelatihan yang pernah diikuti. Kemudian Instrumen Perilaku Proaktif menggunakan *Proactive Behaviors in Organization Scale (PBOS)*, instrumen *Proactive Personality Scale (PPS)* versi pendek yang digunakan untuk mengukur kepribadian proaktif.

Selanjutnya instrumen *self efficacy* diadopsi dari *General self efficacy Scale (GSE)*. Adapun instrumen orientasi pembelajaran merupakan instrumen yang dikembangkan berdasarkan studi pustaka. Instrumen ini terdiri dari 5 item pertanyaan dengan skala Likert. Instrumen telah melewati face validity dan logical validity oleh dua *Expert Judgment* dari Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh. Seluruh instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan korelasi *product-moment Pearson (r²)* pada 20 orang perawat di ruang intensif RSUD Meuraxa Banda Aceh. Uji yang dihasilkan dinyatakan seluruh instrumen valid dan reliabel dengan rata-rata r hitung di atas $\geq 0,444$ dengan *cronbach alpha* 0,960.

Hasil pengukuran PBOS diinterpretasikan ke dalam tiga kategori: lemah (nilai rata-rata 1 - 2,49), sedang (nilai rata-rata 2,5 - 3,49) dan kuat (lebih dari 3,5). Hasil pengukuran PPS diinterpretasikan menjadi dua kategori yaitu “kurang” jika $x < 40,98$ dan “proaktif” jika $x \geq 40,98$. Selanjutnya hasil pengukuran GSE diinterpretasikan menjadi “rendah” jika $x < 31,45$ dan “tinggi” jika $x \geq 31,45$ dan hasil orientasi belajar diinterpretasikan menjadi “rendah” jika $x < 47,18$ dan “tinggi” jika $x \geq 47,18$. Selanjutnya, analisis univariat dilakukan untuk menggambarkan distribusi demografi dan variabel responden.

Analisis bivariat dilakukan menggunakan uji *Chi-Square* dengan membandingkan *p-value* pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) berdasarkan pengambilan keputusan. Aturan yang berlaku pada uji Chi-square dalam penelitian ini adalah jumlah tabel 2×2 dengan hitung yang diharapkan kurang dari 5 adalah lebih dari 20%. Terakhir, analisis multivariat menggunakan analisis regresi logistik dengan metode *Backward stepwise*. Penelitian ini telah mendapat persetujuan dan lolos uji etik dari Komite Etik Penelitian

Kesehatan RSUD Zainoel Abidin dan Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala dengan *Ethical Approval* (EA) Nomor: 314/EA/FK-RSUDZA/2020.

HASIL PENELITIAN

Analisis Univariat

Hasil analisis univariat, bivariat dan multivariat yang dilakukan pada penelitian ini memperoleh hasil seperti yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel. 1
Karakteristik Responden (N = 124)

Karakteristik	f	%
Umur		
<i>Mean</i>	33.19	-
<i>Median</i>	32	-
<i>Mode</i>	31	-
<i>Minimum</i>	26	-
<i>Maximum</i>	53	-
Gender		
<i>Male</i>	39	31.5
<i>Female</i>	85	68.5
Pendidikan		
Diploma III	55	44.4
Ners	66	53.2
Master of Nursing	3	2,4
Ruang Kerja		
HCU	49	35.5
ICCU	21	16.9
ICU	54	43.5
Masa Kerja		
<i>Mean</i>	8.31	-
<i>Median</i>	6	-
<i>Mode</i>	6	-
Pernah mengikuti pelatihan		
Ya	67	54
Belum	57	46

Tabel 1 menunjukkan rata-rata usia perawat yang menjadi responden berada pada usia dewasa awal yaitu 33,19 tahun. Usia termuda 26 tahun, tertua 53 tahun dan usia perawat paling dominan adalah 31 tahun. Jenis kelamin dominan adalah perempuan yang berjumlah 85 orang (68,5%). Tingkat pendidikan perawat sebanyak 66 orang (53,2%). Ruang kerja perawat terbanyak di ruang ICU yaitu 54 orang (43,5%). Kemudian, rata-rata masa kerja perawat adalah 8,31 tahun. Terakhir, jumlah perawat yang pernah mengikuti pelatihan *handover* adalah 67 orang (54%).

Tabel. 2
Distribusi Variabel (N=124)

Variabel Tingkat Distribusi	f	%
Perilaku Proaktif Perawat		
Sedang	24	19,4
Kuat	100	80,6
Kepribadian Proaktif		
Kurang	52	41,9
Proaktif	72	58,1
Self Efficacy		
Rendah	60	48,4
Tinggi	64	51,6
Orientasi Belajar		
Rendah	57	46
Tinggi	67	54

Data tabel 2 memperlihatkan bahwa perilaku proaktif perawat pada proses *handover* di ruang intensif RSUD Aceh ruangan dalam kategori kuat sebanyak 100 orang (80,6%) dan hanya 24 perawat dalam kategori sedang (19,4%). Kepribadian proaktif perawat dalam melaksanakan *handover* berada pada kategori proaktif dengan jumlah 72 orang (58,1%). Sedangkan *self efficacy* perawat berada pada kategori tinggi sebanyak 64 orang (51,6%) dan 60 orang dalam kategori rendah (48,4%). Terakhir, orientasi belajar perawat pada proses *handover* berada pada kategori tinggi sebesar 67 orang (54,0%) dan 57 orang dalam kategori rendah (46%).

Bivariat Analisis

Tabel. 3
Hubungan antara Kepribadian Proaktif dengan Perilaku Proaktif (N = 124)

Kepribadian Proaktif	Perilaku Proaktif				Jumlah f (%)	α	p-Value
	Sedang		Kuat				
	f (%)	e	f (%)	e			
Kurang	15 (28,8)	10,1	37 (71,2)	41,9	52 (100)	0,05	0,041
Proaktif	9 (12,5)	13,9	63 (87,5)	58,1	72 (100)		
Jumlah	24 (19,4)		100 (80,6)		124 (100)		

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa 52 perawat berkepribadian kurang proaktif, 37 diantaranya (71,2%) berada dalam kategori kuat. Dari 72 perawat yang memiliki kepribadian proaktif, 63 orang (87,5%) berada pada kategori perilaku proaktif kuat. Hasil uji statistik menunjukkan $p\text{-value} = 0,041 < = 0,05$ yang berarti ada hubungan antara kepribadian proaktif dengan perilaku proaktif perawat dalam melaksanakan *handover* di ruang intensif RSUD Aceh.

Tabel. 4
Hubungan antara *Self Efficacy* dengan Proaktif Perilaku (N = 124)

<i>Self Efficacy</i>	Perilaku Proaktif				Jumlah F (%)	α	P-Value
	Sedang		Kuat				
	f (%)	e	f (%)	e			
Rendah	19 (31,7)	11,6	41 (68,3)	48,4	60 (100)		
Tinggi	5 (7,8)	12,4	59 (92,2)	51,6	64 (100)	0,05	0,002
Jumlah	24 (19,4)		100 (80,6)		124 (100)		

Tabel 4 menunjukkan bahwa dari 60 perawat dengan rendah *self efficacy*, 41 perawat (68,3%) berada pada kategori perilaku proaktif kuat. Dari 64 perawat yang memiliki *self efficacy* tinggi, 59 (92,2%) menunjukkan perilaku proaktif dalam kategori kuat. Hasil uji statistik menunjukkan $p\text{-value} = 0,002 < = 0,05$, artinya ada hubungan antara *self efficacy* dengan perilaku proaktif perawat dalam melaksanakan *handover* di ruang Intensive Care RSUD Aceh.

Tabel. 5
Hubungan antara Orientasi Belajar dengan Perilaku Proaktif (N = 124)

Orientasi Belajar	Perilaku Proaktif				Jumlah f (%)	α	p-value
	Sedang		Kuat				
	f (%)	e	f (%)	e			
Rendah	17 (29,8)	11,0	40 (70,2)	46,0	57 (100)		
Tinggi	7 (10,4)	13,0	60 (89,6)	54,0	67 (100)	0,05	0,013
Jumlah	24 (19,4)		100 (80,6)		124 (100)		

Tabel 5 memperlihatkan bahwa dari 57 perawat yang memiliki orientasi belajar rendah, 40 (70,2%) di antaranya berperilaku proaktif dalam kategori kuat. Dari 67 perawat yang memiliki orientasi belajar tinggi, 60 (89,6%) menunjukkan perilaku proaktif dalam kategori kuat. Hasil uji statistik menunjukkan $p\text{-value} = 0,013 < = 0,05$ artinya ada hubungan antara orientasi belajar dengan perilaku proaktif perawat dalam melaksanakan *handover* di ruang rawat intensif RSUD Aceh.

Analisis Multivariat

Tabel. 6
Hasil Seleksi Bivariat

Variabel Independen	p-Value
Kepribadian Proaktif	0,041
<i>Self Efficacy</i>	0,002
Orientasi Belajar	0,013

Tabel 6 menunjukkan bahwa hasil seleksi bivariat menggunakan uji chi square dengan $p\text{-value} < 0,25$ yaitu kepribadian proaktif ($p\text{-value} = 0,041$), *self efficacy* ($p\text{-value} = 0,002$) dan orientasi belajar ($p\text{-value} = 0,013$).

Tabel. 7
Hasil Regresi Logistik

Variabel	B	Sig.	Exp (B)	95% CI for EXP (B)	
				Lower	Upper
Kepribadian Proaktif	0.198	0.716	0.132	0.419	3.547
<i>Self Efficacy</i>	1.372	0.020	5.419	1.242	12.510
Orientasi Belajar	0.842	0.121	2.406	0.801	6.723

Tabel 7 menggambarkan bahwa hasil pemodelan regresi logistik pada variabel yang memiliki hubungan signifikan yaitu *self efficacy* dengan $p\text{-value} = 0,020 < 0,05$. Sedangkan kepribadian proaktif ($p\text{-value} = 0,716 > 0,05$) dan orientasi belajar ($p\text{-value} = 0,121 > 0,05$) tidak berhubungan secara signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa *self efficacy* merupakan faktor yang paling dominan berhubungan dengan perilaku proaktif perawat dalam melaksanakan *handover* dengan nilai Sig. = 0,020 dan rasio odds 5,419.

PEMBAHASAN

Penelitian ini mengkaji faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku proaktif perawat pada proses *handover* di ruang rawat intensif RSUD Aceh. Penelitian ini menemukan bahwa 100 dari 124 perawat sebagai responden penelitian (80,6%) berada pada kategori perilaku proaktif kuat dan hanya 24 responden (19,4%) pada kategori perilaku proaktif sedang. Tiga faktor telah *diidentifikasi* terkait dengan perilaku proaktif perawat dalam melaksanakan *handover* yaitu kepribadian proaktif, *self efficacy* dan orientasi belajar.

Hasil pengujian variabel kepribadian proaktif diperoleh $p\text{-value} = 0,041 < = 0,05$ yang artinya kepribadian proaktif memiliki hubungan dengan perilaku proaktif perawat dalam melaksanakan *handover* di ruang Intensif RSUD Aceh. Temuan ini dapat dipahami karena perawat berada pada usia produktif dengan rata-rata usia sekitar 33,19 tahun. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian lain yang menyatakan bahwa usia dapat mempengaruhi kinerja seseorang dan perilaku proaktif akan menurun seiring bertambahnya usia (Huang et al., 2021). Selain itu, pengalaman kerja juga mempengaruhi hubungan antara kepribadian proaktif dengan perilaku proaktif perawat, di mana rata-rata masa kerja perawat dalam penelitian ini adalah 8,31 tahun.

Self efficacy dalam penelitian ini menunjukkan memiliki hubungan dengan perilaku proaktif perawat dengan $p\text{-value} = 0,002 < = 0,05$. Beberapa hasil penelitian lainnya juga menunjukkan hal yang sama yaitu *self efficacy* merupakan salah satu faktor dominan yang berhubungan dengan perilaku proaktif perawat dalam menjalankan tugasnya (Amiruddin et al., 2020; Putra & Susilawati, 2018; Riki & Sukurni, 2020). Hasil penelitian lainnya juga menyatakan bahwa *self efficacy* tinggi akan memberikan yang lebih positif dalam melakukan pekerjaan (Oktariani, 2018). Selain itu, Prestiana & Purbandini dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa perawat dengan *self efficacy* yang tinggi akan mampu melakukan tugasnya dengan efektif, tanpa ragu-ragu dan cemas, baik dalam kondisi normal maupun dalam kondisi kritis atau tidak kondusif.

Pendidikan perawat juga memberikan nilai lebih terhadap kinerja perawat. Pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi perilaku proaktif perawat. Demikian pula, penelitian ini juga menemukan bahwa orientasi belajar berhubungan dengan perilaku proaktif perawat dalam proses *handover*. Temuan ini juga sejalan dengan beberapa penelitian yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki

hubungan dengan kinerja perawat dalam menjalankan tugasnya (Amran et al., 2019; Ester & Wardah, 2020).

Selanjutnya hasil pengukuran menunjukkan bahwa ketiga variabel yang diuji dalam penelitian ini memiliki hubungan dengan perilaku proaktif perawat dalam proses *handover*. Namun, hanya satu variabel yang secara signifikan mempengaruhi perilaku proaktif perawat yaitu *self efficacy* dengan nilai Sig. = 0,020 dan rasio odds 5,419. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perawat yang memiliki *self efficacy* tinggi berpeluang 5.419 kali berperilaku proaktif kuat dalam melaksanakan *handover* di ruang Intensif RSUD Aceh. Temuan ini berarti pula bahwa dalam konteks pelaksanaan *handover* di ruang Intensif RSUD Aceh, *self efficacy* perawat merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi perilaku proaktif perawat dalam melaksanakan *handover*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Huang (2017) yang menyimpulkan bahwa *self efficacy* menyebabkan perilaku proaktif dan sebagian memediasi hubungan antara pemberdayaan psikologis dan perilaku proaktif. Signifikansi hubungan antara *self efficacy* dengan perilaku proaktif perawat dalam melaksanakan *handover* dapat dipahami karena beberapa penelitian lain juga menemukan bahwa *self efficacy* merupakan faktor yang utama yang mempengaruhi perilaku proaktif seperti penelitian Mestdagh et al., (2018) yang menyimpulkan bahwa *self efficacy* yang tinggi lebih cenderung menunjukkan perilaku proaktif. Bahkan dalam konteks COVID-19, *self efficacy* juga secara signifikan dapat meringankan gejala psikologis seperti tingkat kecemasan pada perawat di saat pandemi COVID-19 (Suhamdani et al., 2020).

SIMPULAN

Kepribadian proaktif, *self efficacy* dan orientasi belajar berhubungan dengan perilaku proaktif perawat pada proses *handover* di ruang rawat intensif RSUD Aceh. Variabel *self efficacy* memiliki hubungan yang paling signifikan terhadap perilaku proaktif perawat dalam proses *handover*.

SARAN

Self efficacy perawat dalam proses *handover* harus lebih ditingkatkan untuk meningkatkan keselamatan pasien. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit harus berperan dalam meningkatkan *self efficacy* perawat secara berkesinambungan melalui berbagai kegiatan guna menghasilkan perilaku proaktif yang tinggi dan berkelanjutan. Meskipun penelitian ini menyimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan faktor dominan yang mempengaruhi perilaku proaktif dalam pelaksanaan *handover* di RSUD Aceh, tetapi penelitian ini masih terbatas pada konteks perawat yang bekerja di ruang intensif. Sehingga hasil ini tentunya tidak dapat digunakan sebagai alat generalisasi untuk semua konteks keperawatan lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Alshammari, M., Duff, J., & Guilhermino, M. (2019). Barriers to Nurse–Patient Communication in Saudi Arabia: An Integrative Review. *BMC Nursing*, 18(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0385-4>
- Amin, M., Ekwinaldo, Y., & Novrianti, Y. (2020). Stress Kerja dan Konflik Kerja Mempengaruhi Kinerja Perawat. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 2(1), 31–40. <https://doi.org/10.31539/joting.v2i1.521>
- Amiruddin, A., Hariyati, T. S., & Nuraini, T. (2020). Pemahaman dan Persepsi Positif

- Jenjang Karir Meningkatkan Efikasi Diri Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan. *Jurnal Kesehatan Poltekkes Kemenkes RI Pangkalpinang*, 7(2), 70-76. <https://doi.org/10.32922/jkp.v7i2.91>
- Amran, A., Widianingsih, W., & Anwar, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Manajemen Nyeri terhadap Peningkatan Kompetensi Perawat. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 2(2), 87–102. <https://doi.org/10.31539/jks.v2i2.504>
- Ester, Y., & Wardah, W. (2020). Efikasi Diri Perawat dalam pemenuhan Kebutuhan Spiritual Pasien. *Jurnal Keperawatan*, 12(1), 63–70. <https://doi.org/10.32583/keperawatan.v12i1.696>
- Halawa, A., Setiawan, S., & Syam, B. (2021). Persepsi Perawat tentang Peran dalam Meningkatkan Keselamatan Pasien. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(1), 73–84. <https://doi.org/10.31539/joting.v3i1.2096>
- Huang, G., Zhang, Y., Zhang, X., & Long, L. (2021). Job Insecurity, Commitment and Proactivity towards the Organization and One's Career: Age as a Condition. *Human Resource Management Journal*, 31(2), 532–552. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12322>
- Huang, J. (2017). The Relationship Between Employee Psychological Empowerment and Proactive Behavior: Self-efficacy As Mediator. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(7), 1157–1166. <https://doi.org/10.2224/sbp.6609>
- Khasanah, I. F. N., & Himam, F. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kepribadian Proaktif dan Desain Kerja sebagai Prediktor Perilaku Kerja Inovatif. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 4(2), 143-157. <https://doi.org/10.22146/gamajop.46361>
- McCormick, B. W., Guay, R. P., Colbert, A. E., & Stewart, G. L. (2019). Proactive Personality and Proactive Behaviour: Perspectives on Person-Situation Interactions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(1), 30–51. <https://doi.org/10.1111/joop.12234>
- Oktariani, O. (2018). Peranan Self Efficacy dalam Meningkatkan Prestasi. *Kognisi Jurnal*, 3(1), 41–50. <http://dx.doi.org/10.22303/kognisi.3.1.2018.41-50>
- Oktopia, W., Erianti, P., & Indra, S. L. (2021). Hubungan Motivasi dengan Tingkat Kepatuhan Perawat dalam Melaksanakan *Handover* di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Medika Utama*, 2(2), 578–587. <https://jurnalmedikahutama.com/index.php/JMH/article/download/138/85>
- Otto, M. C. B., Hoefsmit, N., van Ruyseveldt, J., & van Dam, K. (2019). Exploring Proactive Behaviors of Employees in the Prevention of Burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 1-15. <https://doi.org/10.3390/ijerph16203849>
- Putra, P. S. P., & Susilawati, L. K. P. A. (2018). Hubungan antara Dukungan Sosial dan *Self Efficacy* dengan Tingkat Stres pada Perawat di Rumah Sakit Umum Pusat Sanglah. *Jurnal Psikologi Udayana*, 5(1), 145-157. <https://doi.org/10.24843/JPU.2018.v05.i01.p14>
- Raso, R. (2019). Be You! Authentic Leadership. *Nursing Management*, 50(5), 18–25. <https://doi.org/10.1097/01.NUMA.0000557619.96942.50>
- Riki, L. O. A., & Sukurni, S. (2020). Efikasi Diri dan Budaya Organisasi dengan Perilaku Perawat dalam Penerapan Praktek Menyuntik Aman. *Jurnal Kesehatan Al-Irsyad*, 13(1), 18–27. <https://doi.org/10.36746/jka.v13i1.34>
- Shahid, S., & Thomas, S. (2018). Situation, Background, Assessment, Recommendation

- (SBAR) Communication Tool for Handoff in Health Care – A Narrative Review. *Safety in Health*, 4(1), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s40886-018-0073-1>
- Suhamdani, H., Wiguna, R. I., Hardiansah, Y., Husen, L. M. S., & Apriani, L. A. (2020). Hubungan Efikasi Diri dengan Tingkat Kecemasan Perawat pada Masa Pandemi Covid-19 di Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Bali Medika Jurnal*, 7(2), 215–223. <https://doi.org/10.36376/bmj.v7i2.158>
- Sulistyawati, W., & Haryuni, S. (2019). Supervisi tentang Komunikasi SBAR (Situation, Background, Assesmen and Recommendation) Berpengaruh terhadap Kualitas Handover Pasien di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. *Care : Jurnal Ilmiah Ilmu Kesehatan*, 7(1), 19-26. <https://doi.org/10.33366/jc.v7i1.1111>
- Windyastuti, W., Hayuna, G. D., & Winarti, R. (2018). Hubungan Pelaksanaan Timbang Terima dengan Keselamatan Pasien di Ruang Rawat Inap Kelas III RSI Sultan Agung Semarang. *Jurnal Smart Keperawatan*, 5(2), 20-29. <https://doi.org/10.34310/jskp.v5i2.189>