



## MOTIVASI KERJA DENGAN PERILAKU CARING PERAWAT

Merdiana, Ditha Astuti Purnamawati\*, Jaka Pradika

Program Studi Ners, Institut Teknologi dan Kesehatan Muhammadiyah Kalimantan Barat, Kubu Raya, Kalimantan Barat

\*Email: [ditha@stikmuhtk.ac.id](mailto:ditha@stikmuhtk.ac.id)

### ABSTRACT

**Background:** Motivation drives and sustains individual performance. In nursing, caring is a core element of professional service. Low levels of caring behavior among nurses may arise from multiple factors, particularly low work motivation. High work motivation is essential for nurses to deliver competent care and ensure patient satisfaction. Conversely, insufficient motivation may hinder clinical decision-making and affect the quality of caring behavior toward patients. **Objective:** This study aimed to determine the correlation between work motivation and caring behavior among nurses in the Inpatient Department of Landak Regional General Hospital. **Methods:** This research employed a quantitative correlational analytic design with a cross-sectional approach to examine the relationship between work motivation and caring behavior. The population comprised 108 nurses working in the inpatient department, with 52 participants selected using purposive sampling. Data were collected through structured questionnaires assessing motivation and caring behavior. Data analysis was performed using the Spearman Rank correlation test. **Results:** Findings indicated that 59.6% of nurses demonstrated good levels of work motivation, while 90.4% exhibited good caring behavior in the inpatient department. **Conclusion:** There is a statistically significant correlation between work motivation and caring behavior among implementing nurses in the Inpatient Department of Landak Regional General Hospital ( $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ ). These results suggest that higher work motivation is associated with better caring behavior, emphasizing the importance of motivational enhancement programs to improve the quality of nursing care and patient satisfaction.

**Keywords:** Behavior motivation, caring, nurses.

### ABSTRAK

**Latar Belakang:** Motivasi merupakan faktor yang mendorong dan mempertahankan seseorang dalam bekerja. Caring merupakan bentuk penerapan nilai-nilai kemanusiaan dalam pelayanan keperawatan. Rendahnya perilaku caring perawat dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya motivasi kerja. Perawat memerlukan motivasi kerja yang tinggi untuk memberikan asuhan keperawatan yang kompeten serta pelayanan yang memuaskan bagi pasien. Kekurangan motivasi dapat mengganggu pengambilan keputusan dalam memberikan asuhan keperawatan, khususnya pada pasien yang membutuhkan perilaku caring dari perawat. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan perilaku caring perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Landak. **Metode:** Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan analitik korelasional dan rancangan *cross sectional*. Populasi berjumlah 108 perawat di ruang rawat inap, dengan 52 sampel yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Instrumen penelitian berupa kuesioner motivasi dan caring perawat. Analisis data menggunakan uji *Spearman Rank*. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat pelaksana berada dalam kategori baik (59,6%), sedangkan perilaku caring juga berada dalam kategori baik (90,4%). **Kesimpulan:** Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan perilaku caring perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Landak dengan nilai  $p = 0,000 < \alpha (0,05)$ . Peningkatan motivasi kerja perlu menjadi fokus untuk memperkuat perilaku caring dan mutu pelayanan keperawatan.

**Kata kunci:** Motivasi, perilaku *caring*, perawat.

## PENDAHULUAN

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan holistik kepada pasien, baik secara fisik maupun emosional. Dalam praktik keperawatan, perilaku *caring* menjadi inti dari pelayanan yang berkualitas, karena mencerminkan perhatian, empati, penghormatan, dan komitmen terhadap kesejahteraan pasien (Dwidiyanti, 2012). Melalui perilaku *caring*, perawat tidak hanya membantu proses penyembuhan, tetapi juga membangun hubungan terapeutik yang mampu meningkatkan kenyamanan dan kepercayaan pasien. Namun, pelaksanaan perilaku *caring* di lapangan masih sering menghadapi tantangan, salah satunya terkait motivasi kerja perawat yang berperan penting dalam menentukan kualitas pelayanan.

Motivasi kerja yang rendah dapat berdampak negatif terhadap pelaksanaan asuhan keperawatan. Perawat yang kurang termotivasi cenderung tidak optimal dalam mengambil keputusan klinis dan menunjukkan perilaku *caring* yang seharusnya menjadi karakter utama profesinya (Kamaludin, 2016). Dampak dari perilaku yang tidak *caring* antara lain menurunnya kepuasan pasien, meningkatnya keluhan terhadap pelayanan, dan terbentuknya citra negatif terhadap institusi kesehatan (Gusti, 2015; Adi, 2014). Sebaliknya, perawat yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan empati, memberikan perhatian lebih, serta membangun komunikasi yang terapeutik dengan pasien.

Fenomena kurangnya perilaku *caring* masih ditemukan di berbagai fasilitas pelayanan kesehatan. Beberapa penelitian melaporkan bahwa sebagian perawat tidak memiliki cukup waktu untuk mendengarkan keluhan pasien atau memberikan dukungan emosional, karena beban kerja dan fokus pada aspek teknis pelayanan (Purwaningsih, 2015). Kondisi ini sejalan dengan pernyataan Gusti (2015) bahwa sebagian rumah sakit masih berorientasi pada tindakan medis semata dan kurang memperhatikan dimensi emosional dalam perawatan pasien. Padahal, keberhasilan keperawatan tidak hanya diukur dari kesembuhan fisik, tetapi juga dari tingkat kepuasan dan kesejahteraan psikologis pasien.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa perilaku *caring* perawat masih tergolong rendah. Rumagit (2017) melaporkan bahwa

63,3% perawat di RS Pancaran Kasih Manado memiliki tingkat *caring* yang kurang baik. Penelitian lain oleh Mailani & Nera (2017) menunjukkan 74,4% pasien merasa tidak puas terhadap perilaku *caring* perawat, sedangkan Ardiana (2010) menemukan bahwa hampir setengah dari perawat yang diteliti berperilaku tidak *caring* berdasarkan persepsi pasien. Di sisi lain, penelitian Ariyanti (2017) di RS Kartika Husada Pontianak menunjukkan adanya hubungan signifikan antara pola komunikasi dan perilaku *caring* perawat, yang menegaskan pentingnya interaksi interpersonal dalam pelayanan keperawatan.

Perilaku *caring* pada dasarnya lahir dari nilai-nilai kemanusiaan, empati, dan penghargaan terhadap keyakinan spiritual pasien. Dalam konteks ini, motivasi kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi konsistensi perawat dalam menampilkan perilaku *caring*. Motivasi dapat bersumber dari faktor internal, seperti tanggung jawab, semangat berprestasi, dan kepuasan intrinsik terhadap pekerjaan, maupun faktor eksternal, seperti dukungan lingkungan kerja, penghargaan, dan kompensasi (Gusti, 2015). Perawat dengan motivasi tinggi cenderung bekerja dengan dedikasi dan memberikan pelayanan yang berorientasi pada kebutuhan pasien. Sebaliknya, perawat dengan motivasi rendah sering menunjukkan sikap kurang peduli, lamban dalam merespons kebutuhan pasien, dan berpotensi menurunkan mutu pelayanan keperawatan (Tawale, 2011).

Data indeks kepuasan pasien di RSUD Kabupaten Landak tahun 2020 menunjukkan bahwa aspek keramahan, kesopanan, dan empati perawat masih belum mencapai target kepuasan penuh, yaitu hanya sekitar 78%. Hasil studi pendahuluan di ruang rawat inap juga mengindikasikan bahwa meskipun sebagian perawat telah menunjukkan perilaku *caring*, masih terdapat perawat yang kurang memberikan perhatian terhadap keluhan pasien karena tingginya beban kerja dan keterbatasan waktu. Beberapa perawat hanya merespons ketika pasien menyampaikan keluhan secara langsung, bukan melalui pendekatan proaktif.

Berdasarkan kondisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa perilaku *caring* perawat masih perlu ditingkatkan melalui penguatan motivasi kerja. Upaya peningkatan motivasi diharapkan dapat mendorong perawat untuk lebih berkomitmen, memiliki empati, dan memberikan pelayanan yang berfokus pada

pasien. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dan perilaku *caring* perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Landak.

## METODE

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif korelasional dengan pendekatan cross sectional untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan perilaku *caring* perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Landak. Desain ini memungkinkan pengukuran kedua variabel secara bersamaan pada satu waktu (Nursalam, 2015).

Populasi penelitian mencakup seluruh perawat di ruang rawat inap berjumlah 108 orang, dengan sampel sebanyak 52 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin (taraf kesalahan 10%) dan teknik purposive sampling. Kriteria inklusi meliputi perawat yang bekerja minimal dua tahun, bertugas di layanan fungsional, dan bersedia menjadi responden; sedangkan perawat magang serta yang sedang cuti atau sakit dikeluarkan dari penelitian.

Instrumen penelitian berupa kuesioner motivasi kerja dan kuesioner perilaku *caring*. Kuesioner motivasi kerja dikembangkan berdasarkan teori Herzberg yang mencakup faktor intrinsik dan ekstrinsik, terdiri atas 24 item dengan skala Likert empat poin. Hasil skor dikategorikan menjadi baik ( $\geq 72$ ), cukup (48–71), dan kurang ( $< 48$ ).

Perilaku *caring* diukur menggunakan *Caring Behavior Inventory* (CBI), yang mencakup lima dimensi utama dan terdiri dari 42 item pernyataan berskala Likert empat poin. Skor diklasifikasikan menjadi baik ( $\geq 126$ ), cukup (84–125), dan kurang ( $< 84$ ). CBI telah terbukti valid dengan nilai korelasi 0,810–0,920 dan reliabel dengan Cronbach Alpha 0,947 (Respati, 2012).

## HASIL

### Analisa Univariat

#### Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Landak

Distribusi responden Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Landak seperti terlihat pada tabel dibawah:

Tabel 1. Distribusi Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Landak (n=52)

Kategori Motivasi Kerja Perawat	f	%
Baik	31	59,6
Cukup	21	40,4
Total	52	100,0

Tabel 1 menunjukkan bahwa terdapat 31 perawat (59,6%) yang memiliki motivasi kerja dalam kategori baik dan terdapat 21 perawat (40,4%) dalam kategori cukup.

#### Perilaku *Caring* Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Landak

Tabel 2. Distribusi Perilaku *Caring* Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Landak (n=52)

Tingkat stress	f	%
Ringan	17	15,5
Sedang	56	50,9
Berat	37	33,6
Total	110	100,0

Tabel 2 menunjukkan bahwa terdapat 47 perawat (90,4%) yang memiliki perilaku *caring* dalam kategori baik dan terdapat 5 perawat (9,6%) dalam kategori cukup.

### Analisis Bivariat

#### Hubungan Tingkat Stres Terhadap Siklus Menstruasi Pada Siswi SMA 1 Monterado

Tabel 4. Hasil rank sperman

Motivasi Kerja	Prilaku <i>Caring</i>				Total	%	p-Value
	N	Baik %	Cukup %	N			
Baik	31	59,6	0	0,0	31	59,6	0,000
Cukup	16	30,8	5	9,6	21	40,4	
Total	47	90,4	5	9,6	52	100,0	

Tabel 4 menunjukkan bahwa dari 31 perawat yang memiliki motivasi kerja kategori baik, secara keseluruhan terdapat 31 perawat (59,6%) yang memiliki perilaku *caring* dalam kategori baik, sehingga tidak ada perawat yang memiliki perilaku cukup. Kemudian dari 21 perawat dengan motivasi kerja dalam kategori cukup, terdapat 16 perawat (30,8%) dengan perilaku *caring* kategori baik dan 5 perawat (9,6%) dalam kategori cukup. Hasil uji Spearman Rank menghasilkan pvalue (0,000)  $< \alpha$  (0,05), yang dapat diartikan bahwa variabel bebas memiliki hubungan dengan variabel terikat pada penelitian ini. Berdasarkan uraian diatas maka alternative hypothesis (H1) penelitian yang berbunyi “Ada hubungan antara motivasi kerja terhadap perilaku *caring* perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Landak” adalah diterima.

## PEMBAHASAN

Kemampuan seseorang untuk menahan stres berkorelasi dengan usia. Remaja sering mengalami stres dan emosi yang intens, tetapi perilaku emosional mereka meningkat dan mereka lebih mampu mengelola stres, yang dapat membantu mencegah tingkat stres yang lebih tinggi. Remaja menengah masuk SMA setelah mengalami transformasi kognitif, emosi, dan sosial pemikirannya menjadi sangat lengkap, yang memungkinkannya untuk mengontrol masalah mental dan terus mencegahnya (Said, 2015). Semakin stress seorang remaja maka semakin berpengaruh terhadap perubahan siklus menstruasi dan dapat berdampak bagi kesehatan serta kesehatan reproduksinya karena gangguan menstruasi disebabkan oleh faktor kadar hormon akibat stress serta emosi yang kurang stabil (Salianto, et al, 2022).

Tingkat stress dalam penelitian ini lebih sebagian besar sedang, hal ini dipengaruhi oleh faktor lingkungan akademik, dan tuntutan belajar. Dalam lingkungan akademik terdapat beberapa hal yang mempengaruhi stress pada siswi, seperti pembelajaran yang padat, tugas sekolah, ekstrakurikuler dan pembelajaran tambahan khususnya pada kelas XII. Hal ini sejalan dengan penelitian Prasetya, et al (2023), yaitu stres yang dirasakan oleh remaja dapat disebabkan oleh beberapa faktor, misalnya responden yang mengalami background stressor seperti tugas yang menumpuk, tuntutan dan harapan orang tua yang berlebihan (anaknya menjadi lulusan terbaik dan memiliki nilai yang bagus).

Siklus menstruasi dalam penelitian ini sebagian besar tidak teratur, yang salah satu penyebabnya adalah stress. Menurut Kumalasari, M. (2018) siklus menstruasi dipengaruhi oleh hormone reproduksi. Remaja biasa mengeluhkan perasaan kurang nyaman, mudah tersinggung, cepat marah dan nyeri pada perut bawah pada waktu sedang menstruasi atau menjelang menstruasi. Hipotalamus akan mengeluarkan hormone gonadotropin yang dapat merangsang hipofisis untuk mengeluarkan hormone FSH pada akhir siklus menstruasi. Begitu juga dengan penelitian Schmalenberger, et al, (2021), mengatakan stress dapat memicu peningkatan sekresi hormone kortisol, yang pengaturannya melibatkan aksis hipotalamus-hipofisis. Aktivasi hipotalamus akan merangsang

kelenjar hipofisis anterior untuk melepaskan hormone FSH (Follicle Stimulating Hormone), dan LH (Luteinizing Hormone). Gangguan pada sekresi hormone FSH maupun LH dapat berdampak pada keseimbangan hormone estrogen dan progesteron, yang pada akhirnya dapat menyebabkan ketidakaturan dalam siklus menstruasi.

Pada penelitian ini menunjukkan  $p = 0,000 < \alpha 0.05$ , artinya ada hubungan antara tingkat stress dan siklus menstruasi. Menurut peneliti hubungan tingkat stress terhadap siklus menstruasi pada siswi SMA 1 Monterado disebabkan dikarenakan respon psikologis dan fisiologis, yang dimana respon psikologis yang dialami responden adalah sering merasa cemas, emosional dan rasa rendah diri. Sedangkan respon fisiologis seperti merasa lelah dan mulut sering terasa kering. Hal tersebut juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan akademik, dan tuntutan belajar. Sehingga, hal tersebut membuat kesulitan siswi dalam mengontrol stress sehingga mempengaruhi siklus menstruasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Sukmawati, et al (2024) yaitu stress yang dirasakan oleh responden dapat disebabkan oleh beberapa faktor, misalnya responden yang mengalami background stressor seperti tugas yang menumpuk, tuntutan dan harapan orang tua yang berlebihan (anaknya menjadi lulusan terbaik dan memiliki nilai yang bagus), kurangnya ruang gerak, masalah hubungan sosial dengan teman dan masalah keuangan.

Penelitian lain juga mengungkapkan bahwa mahasiswi yang mempunyai tingkat stress yang tinggi, mempunyai peluang dua kali lipat untuk mengalami gangguan siklus menstruasi dibandingkan dengan yang mempunyai tingkat menstruasi yang rendah (Rezki, Irmayanti, & Darwin, 2019).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Landak berada pada kelompok usia dewasa awal (26–35 tahun) sebanyak 35 orang (67,3%). Usia yang lebih matang umumnya berpengaruh terhadap tanggung jawab dan pengalaman kerja yang meningkat, sehingga berdampak positif terhadap perilaku *caring*. Temuan ini sejalan dengan penelitian Asriyanto (2014) yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara usia dan perilaku *caring* ( $p = 0,009$ ). Namun demikian, usia tidak selalu menjadi jaminan perilaku *caring* yang baik,



karena hal tersebut tetap bergantung pada karakter dan kesadaran profesional individu dalam memberikan asuhan keperawatan.

Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 43 orang (82,7%). Dalam praktik keperawatan, jenis kelamin tidak menunjukkan perbedaan signifikan terhadap kinerja atau perilaku *caring* perawat, karena baik laki-laki maupun perempuan memiliki peran yang sama dalam memberikan pelayanan kepada pasien (Angkasa et al., 2011; Zees, 2011 dalam Asriyanto, 2014). Hal ini mengindikasikan bahwa perilaku *caring* lebih ditentukan oleh sikap profesional dan komitmen moral, bukan perbedaan gender.

Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir D3 Keperawatan sebanyak 29 orang (55,8%). Pendidikan berperan penting dalam membentuk pola pikir, keterampilan, dan rasa tanggung jawab profesional seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan perawat, semakin luas pula wawasan dan kemampuan klinis yang dimiliki, sehingga mendorong peningkatan kualitas pelayanan keperawatan. Hal ini sejalan dengan temuan Darmawan (2016) bahwa tingkat pendidikan berhubungan positif dengan perilaku kerja.

Sebagian besar responden telah bekerja selama 1–5 tahun sebanyak 21 orang (40,4%). Masa kerja yang lebih panjang berkontribusi terhadap peningkatan keterampilan, kepercayaan diri, dan kemampuan adaptasi dalam memberikan asuhan keperawatan. Robbins dan Judge (2010) menyatakan bahwa pengalaman kerja memengaruhi cara berpikir dan bertindak seseorang dalam lingkungan profesionalnya. Sejalan dengan penelitian Sukesi (2013), perawat dengan pengalaman kerja lebih lama menunjukkan tingkat *caring* yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat yang baru bekerja.

Dari sisi status kepegawaian, mayoritas responden berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 27 orang (51,9%). Status kepegawaian dapat memengaruhi stabilitas dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada perilaku *caring*. Prima (2010) dan Yuningsih (2015) menyatakan bahwa kesejahteraan dan kepastian status kerja berkontribusi terhadap motivasi dan kualitas pelayanan perawat. Meskipun demikian, setiap perawat, baik PNS maupun non-PNS, tetap memiliki tanggung jawab

moral dan profesional yang sama dalam memberikan pelayanan keperawatan yang humanis.

Secara umum, motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Landak berada dalam kategori baik sebesar 59,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki dorongan internal maupun eksternal untuk melaksanakan tugasnya secara optimal. Motivasi tersebut muncul dari faktor intrinsik seperti tanggung jawab dan semangat berprestasi, serta faktor ekstrinsik seperti kebijakan rumah sakit, penghargaan, dan hubungan kerja yang baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian Porotu'o (2021) dan Nisa (2020) yang menemukan bahwa mayoritas perawat di rumah sakit menunjukkan motivasi kerja yang tinggi. Teori Herzberg (dalam Donsu, 2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja timbul dari faktor motivator seperti prestasi dan tanggung jawab, sedangkan ketidakpuasan berasal dari faktor *hygiene* seperti kompensasi dan kebijakan organisasi.

Perilaku *caring* perawat pelaksana juga menunjukkan hasil yang sangat baik, yaitu sebesar 90,4%. Hal ini menandakan bahwa perawat telah melaksanakan tugas dengan menghargai martabat manusia, menjalin hubungan positif, dan menunjukkan empati terhadap pasien. Menurut Watson (2009), *caring* merupakan ekspresi empati dan penghormatan terhadap nilai-nilai kemanusiaan yang membantu pasien mencapai kesejahteraan fisik maupun emosional. Hasil ini sejalan dengan penelitian Yanti (2017) dan Rifai (2017) yang menemukan bahwa sebagian besar perawat pelaksana memiliki perilaku *caring* dalam kategori baik. Firmansyah et al. (2019) juga menegaskan bahwa perilaku *caring* yang baik meningkatkan kepuasan pasien dan memperkuat hubungan terapeutik antara perawat dan klien.

Analisis bivariat menggunakan uji Spearman Rank menunjukkan adanya hubungan signifikan antara motivasi kerja dan perilaku *caring* perawat pelaksana ( $p = 0,000 < 0,05$ ). Perawat dengan motivasi kerja yang baik cenderung menunjukkan perilaku *caring* yang lebih tinggi. Hasil ini konsisten dengan penelitian Mulyadi & Katuuk (2017) dan Prihandhani & Kio (2019) yang menemukan hubungan serupa. Motivasi kerja berperan penting dalam mendorong perawat memberikan pelayanan terbaik secara ikhlas dan bertanggung jawab. Ketika perawat

memiliki motivasi positif terhadap pekerjaannya, perilaku *caring* muncul sebagai refleksi kesadaran profesional untuk memberikan asuhan yang bermakna bagi pasien.

Peneliti berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan faktor fundamental dalam pembentukan perilaku *caring* perawat. Dorongan motivasi yang kuat tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memupuk kesadaran empatik dan rasa kemanusiaan dalam memberikan pelayanan. Peningkatan motivasi dapat dilakukan melalui dukungan organisasi, lingkungan kerja yang kondusif, serta pelatihan yang berorientasi pada pengembangan nilai-nilai *caring*.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Landak berada pada usia dewasa awal, berjenis kelamin perempuan, berpendidikan D3 Keperawatan, memiliki masa kerja 1–5 tahun, dan sebagian besar berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Secara keseluruhan, motivasi kerja dan perilaku *caring* perawat berada dalam kategori baik, yang menggambarkan adanya dorongan internal dan eksternal yang positif dalam pelaksanaan tugas serta penerapan nilai-nilai empati dan kemanusiaan dalam pelayanan keperawatan. Analisis statistik menunjukkan hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan perilaku *caring* ( $p = 0,000$ ), menandakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja perawat, semakin baik pula perilaku *caring* yang ditunjukkan dalam praktik keperawatan di ruang rawat inap RSUD Landak.

## SARAN

Perawat diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dengan memisahkan kepentingan pribadi dan profesional sehingga perilaku *caring* dapat berkembang dan berdampak pada peningkatan mutu pelayanan keperawatan. Pihak manajemen RSUD Landak disarankan untuk menyediakan pelatihan dan pembinaan yang berkelanjutan terkait penguatan nilai-nilai *caring* dalam praktik keperawatan. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas kajian dengan menambahkan variabel lain seperti kinerja perawat serta menggunakan pendekatan kualitatif agar dapat menggali makna dan faktor-faktor mendalam yang memengaruhi

motivasi dan perilaku *caring* perawat.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.F Stoner, James dan Edward Freeman (eds). (2015), *Manajemen Jilid I*, terj. Alexander Sindoro, Jakarta: PT Prahallindo
- Adi, Y. (2014). *Perilaku Caring Perawat Terhadap Pasien di Ruang Rawat Inap RS. DR. H. Marzoeki Bogor*. (Skripsi)
- Ardiana, A. (2010). *Hubungan Kecerdasan Emosional Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana Menurut Persepsi Pasien Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Koesnadi Bondowoso*. (Tesis Tidak Dipublikasikan). Universitas Indonesia, Depok.
- Ariyanti, Sri dkk. (2017). *Hubungan Karakteristik Perawat dan Karakteristik Organisasi dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Kartika Husada Pontianak 2017*. The Soedirman Journal of Nursing. Vol 12.
- Asmuji. (2012). *Manajemen Keperawatan Konsep dan Aplikasi*. Ar Ruzz Media.
- Asriyanto, L.F. (2014). Karakteristik Perawat yang Mempengaruhi Perilaku Caring di RS PKU Muhammadiyah Temanggung. *Jurnal Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Magelang*
- Dahlan, S.M. 2013. *Besar Sampel dan Cara Pengambilan Sampel*. Jakarta : Salemba Medika.
- Darmawan, A. A. K. N. (2016). Perilaku Kunjungan Masyarakat terhadap Pemanfaatan Pelayanan Posyandu. *Jurnal Dunia Kesehatan*, 5(2), 29–39.
- Donni, J.P. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Donsu. 2017. *Psikologi Keperawatan*. Yogyakarta: Pustaka Baru Perss.
- Dwidiyanti, Mediana. (2012). *Keperawatan Dasar: Konsep “Caring” Etik Dan Spiritual Dalam Pelayanan Kesehatan*. Semarang
- Dwinarta, M. (2017). *Perbedaan Perilaku Caring Mahasiswa Keperawatan Reguler dan Mahasiswa Ekstensi Tingkat Akhir FIK UI*. Skripsi. Universitas Indonesia.
- Fauzan. R (2016). *Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Perilaku Caring Pada Perawat di Ruang Marwah RS Haji Surabaya*. Skripsi thesis, Universitas Airlangga
- Firmansyah, C. S., Noprianty, R., & Karana, I. (2019). *Perilaku Caring Perawat*

- Berdasarkan Teori Jean Watson di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Kesehatan Vokasional*, 4(1), 33. <https://doi.org/10.22146/jkesvo.40957>
- Gusti, I. (2015). *Hubungan Faktor Individu dan Budaya Organisasi dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana di Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Umum Ganesa Gianyar*. [www.pps.unud.ac.id/thesis/pdf/thesis?unud-1259-1088783thesisgasherlynaprihandani.pdf](http://www.pps.unud.ac.id/thesis/pdf/thesis?unud-1259-1088783thesisgasherlynaprihandani.pdf) . Diakses tanggal 14 Agustus 2022.
- Harun, Cholik., L.Isro'in, dan N. Sri. (2017). *Penyusunan Proposal dan Laporan Penelitian Step by Step*. Ponorogo : Unmuh Ponorogo Press.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Hee, O. C., & Kamaludin, N. H. B. (2016). *Motivation and Job Performance among Nurses in the Private Hospitals in Malaysia*. *International Journal of Caring Sciences*, 6(4), 668–672.
- Kalsum, U. 2016. *Hubungan Perilaku Caring Perawat Dengan Kepuasan Pasien Di Ruang Perawatan Teratai Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Tahun 2016*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Kurnia, S. F. (2018). *Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di Puskesmas Kanor Kabupaten Bojonegoro*. Bojonegoro: Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Kusmiran, Eny. (2015). *Soft Skill Caring dalam Pelayanan Keperawatan*. Trans Info Media. Jakarta.
- Kusnanto. (2019). *Perilaku Caring Perawat Profesional*. Pusat Penerbitan dan Percetakan Universitas Airlangga (AUP). Surabaya.
- Margarana Deos Saputra (2015) *Analisis Faktor Kinerja Perawat Rumah Sakit Universitas Airlangga Berdasarkan Teori Gibson*. Skripsi thesis, Universitas Airlangga
- Mulyadi & Katuuk, Mario Esau. 2017. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Perilaku Caring Perawat di Instalasi Gawat Darurat dan Intensive Care Unit di RSU Pancaran Kasih GMIM Manado*. e-journal Keperawatan (eKp) Volume 5 Nomor 2, 6 Juni 2017, Hal. 1-7.
- Nabila Khoiru Nisa, Aria Pranatha, Heri Hermansyah. 2020. *Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2019*. *Journal of Nursing Practice and Education* vol. 01 no. 01, Desember 2020, Hal. 58-72.
- Notoatmojo, Soekidjo. (2014). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2015). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Edisi 5. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2014). *Metode Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Medika.
- Pipit, P. (2016). *Hubungan Antara Perilaku Caring Perawat Dengan Tingkat Kepuasan Pasien di Puskesmas Sidareja*. Purwokerto: Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Prihandani, I.G.A.A.S.; Kio, A.L. 2019. *Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Wisma Prashanti Tabanan*. *Jurnal Terpadu Ilmu Kesehatan*, Volume 8, No 1, Mei 2019, hlm 29-37.
- Prima, Mutia (2010). *Studi Komparatif Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Berdasarkan Karakteristik Ruangan Dan Status Kepegawaian Di RS Padang Panjang*. Padang: Universitas Andalas.
- Priyoto. (2015). *Komunikasi & Sikap Empati dalam Keperawatan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Porotu'o, A.C.; Kairupan, B.H.R.; & Wahongan, G.J.P.. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Sikap Profesi terhadap Kinerja Perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi* Vol.8 No.2 Mei-Agustus 2021, Hal. 567-580.
- Potter, P., Perry, A., Stockert, P., & Hall, A. (2017). *Fundamentals of nursing: Concepts, process, and practice*. 9<sup>th</sup> Ed. St. Louis, MI: Elsevier Mosby.
- Purwaningsih. (2015). *Strategi peningkatan perilaku caring perawat dalam mutu pelayanan keperawatan*.
- Respati, R.D. (2012). *Studi Deskriptif Perilaku Caring Perawat Berdasarkan Ruang Rawat Inap*. Skripsi. Sarjana Keperawatan. Universitas Indonesia.

- Depok
- Robbins, S. & Judge, Y. (2010). *Perilaku organisasi*. (Terj. D. Angelica, R. Cahyani, dan A. Rosyid) Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rumagit, Trifena, dkk. (2017). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Perilaku Caring Perawat di Instalasi Gawat Darurat dan Intensive Care Unit di RSUD Pancaran kasih GMM Manado*. (Skripsi)
- Setiadi, F., Siswadi, Y., dan Florensa, M.V.A. (2013). *Perilaku Caring Terhadap Pasien Berdasarkan Ideal Diri Mahasiswa Keperawatan*. *Nursing Current* Vol. 1 No. 2.
- Siagian, S. (2010). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Siswanto, E. (2015). *Pengembangan model perilaku caring mahasiswa berbasis kecerdasan emosional terhadap peningkatan kompetensi keperawatan*. *Jurnal Keperawatan & Kebidanan Stikes Dian Husada Mojokerto*
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta
- Sukei. (2013). *Upaya Peningkatan Caring Perawat Terhadap Kepuasan Pasien Diruang Rawat Inap RS Permata Medika Semarang*. *Jurnal Manajemen Keperawatan* . Volume 1, No. 1, Mei 2013; 15-24.
- Suparman, D. 2017. *Pengaruh Stres Kerja, Kejenuhan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkah Makmur Kota Sukabumi*. *Jurnal Ekonomi STIE PASIM SUKABUMI*. Vol. 6 No.02 Februari 2017. Hal 1-14.
- Tawale. (2011). *Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kecenderungan Mengalami Burnout pada Perawat di RSUD Serui-Papua*. *Jurnal Insan*, (Online), Vol.13, No. 02
- Uno, Hamzah B. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wicaksono. RM. Bayu (2019). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD Kota Madiun*. (Skripsi)
- Winasih. R. (2016). *Budaya Organisasi dan Quality Of Nursing Work Life Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Dr. Sutomo Surabaya*. *Jurnal Keperawatan*
- Yani Indrastuti. (2010). *Analisis Hubungan Perilaku Caring Dan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksanan Menerapkan Prinsip Etik Keperawatan Dalam Asuhan Keperawatan Di RSUD Sragen*. Tesis. Univeritas Indonesia
- Yuliana. (2020). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Perilaku Caring Perawat Pada Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Madiun*. (Skripsi)
- Yuningsih. (2015). *Hubungan Status Kepegawaian Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat Pada Pasien Di Ruang Rawat Inap Kelas 3 RSD Balung*.