

## HUBUNGAN FAKTOR INDIVIDU DAN MOTIVASI KERJA DENGAN PERILAKU *CARING* PERAWAT PELAKSANA

Tri Sumarni<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Dosen Keperawatan S1, STIKes Harapan Bangsa Purwokerto  
Email: trisumarni39@yahoo.com

### Abstrak

Perilaku *caring* perawat merupakan salah satu komponen esensial dari mutu layanan rumah sakit. Hasil survei kepuasan pasien mengindikasikan kurangnya perilaku *caring* perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Ajibarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran perilaku *caring* serta faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku *caring* perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Ajibarang. Rancangan penelitian ini adalah *cross-sectional* menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 41 perawat pelaksana pada bulan Mei-Juni 2016 di ruang rawat inap kelas III RSUD Ajibarang. Analisis data meliputi analisis univariat, bivariat dengan uji *chi square*. Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berumur 25-45 tahun (92,7%), berjenis kelamin perempuan (56,1%), memiliki pendidikan DIII Kep (80,5%), masa kerjanya  $\leq 5$  tahun (58,5%) serta dengan status pernikahan menikah (82,9%). Perawat pelaksana memiliki motivasi baik (53,7%) dan perilaku *caring* baik (58,5%). Analisis bivariat menunjukkan bahwa umur ( $p=0,767$ ), jenis kelamin ( $p=0,105$ ), pendidikan ( $p=0,800$ ), lama kerja ( $p=0,540$ ) dan status pernikahan ( $p=0,934$ ) tidak berhubungan dengan perilaku *caring* perawat pelaksana, hanya motivasi yang berhubungan dengan perilaku *caring* perawat ( $p=0,001$ ). Diharapkan Bidang Keperawatan RSUD Ajibarang mengadakan pelatihan terkait perilaku *caring* dan meningkatkan motivasi kerja perawat dengan meningkatkan budaya organisasi (*reward*, desain pekerjaan, kepemimpinan).

Kata kunci: Faktor individu, motivasi kerja, perilaku *caring*

### **THE CORRELATION INDIVIDUAL FACTORS and WORK MOTIVATION to CARING BEHAVIOUR NURSE**

#### **Abstract**

A high quality of nursing care is an essential component of hospital service provision. This study aims to reveal the level of quality of care and the factors associated with related behavior at the inpatient ward in Ajibarang Hospital. The study design was cross-sectional quantitative. Data were collected through questionnaires to 41 inpatient nurses during May-June 2016 as well as through participatory observation. Data analysis included univariate, bivariate with chi-square test. Univariate analysis showed that the majority of nurses were aged 25-45 years (92,7%), female (56,1%), had a DIII nursing education (80,5%), tenure  $\leq 5$  years (58,5%), and marital status were married (82,9%). More of nurse's staff were with good category for work motivation (53,7%) and more of nurse's staff were with good category for caring behaviour (58,5%). Bivariate analysis showed that age ( $p=0.767$ ), gender (0,105), tenure ( $p=0,540$ ), DIII nursing education ( $p=0.800$ ), marital status ( $p=0.934$ ), not associated with caring behaviour, work motivation were associated with caring behaviour ( $p=0,001$ ). Expected to Section Diklat and nursing fields section to hold trainings for nurses related to caring behavior and increase the motivation of nurses to improve organizational culture (*reward*, job design, leadership).

**Key words:** Individual factors, work motivation, caring behaviour

## PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan yang bermutu merupakan salah satu kebutuhan dasar yang diperlukan setiap orang.<sup>1</sup> Keperawatan sebagai salah satu pemberi layanan kesehatan di rumah sakit (RS) wajib memberikan layanan perawatan yang prima, efisien, efektif dan produktif kepada masyarakat. Perawat merupakan kelompok pemberi jasa layanan kesehatan terbesar di RS yang jumlahnya mencapai 40%-60%, mengerjakan hampir 90% layanan kesehatan RS melalui asuhan keperawatan dan sangat berpengaruh pada hasil akhir (*outcome*) pasien.<sup>2</sup>

Pasien sebagai pengguna jasa pelayanan keperawatan menuntut pelayanan keperawatan yang sesuai dengan haknya yakni pelayanan yang bermutu dan paripurna. Pasien akan mengeluh bila perilaku *caring* yang dirasakan tidak memberikan kepuasan bagi dirinya.<sup>3</sup> Perilaku *caring* merupakan bagian terpenting dalam praktik keperawatan yang menyangkut hubungan perawat-klien dalam memberikan dukungan psikologis serta emosional kepada klien dan keluarga, baik secara verbal dan nonverbal dalam proses pelayanan keperawatan sehingga dapat meningkatkan rasa aman dan keselamatan klien. Hasil penelitian juga mengatakan

bahwa perilaku *caring* perawat berpengaruh terhadap kepuasan pasien.<sup>4</sup>

Memberikan asuhan *caring* secara sederhana tidak hanya sebuah perasaan emosional atau tingkah laku sederhana, karena *caring* merupakan kepedulian untuk mencapai perawatan yang lebih baik. Perilaku *caring* bertujuan dan berfungsi membangun struktur sosial, pandangan hidup dan nilai kultur setiap orang yang berbeda pada satu tempat, maka kinerja perawat khususnya pada perilaku *caring* menjadi sangat penting dalam mempengaruhi kualitas pelayanan dan kepuasan pasien terutama di RS.<sup>5</sup>

*Caring* dalam asuhan keperawatan merupakan bagian dari bentuk kinerja perawat dalam merawat pasien, yang secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan diantaranya variabel individu, variabel organisasi, dan psikologis. Yang termasuk variabel individu adalah kemampuan, keterampilan, latar belakang dan demografi, sedangkan yang termasuk variabel psikologis merupakan persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi, serta variabel organisasi adalah komunikasi, reward, pengambilan keputusan, kepemimpinan dan manajemen. Dengan demikian membangun perilaku *caring*

perawat harus menggunakan tiga pendekatan yakni pendekatan individu melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan *caring*, pendekatan organisasi dapat dilakukan melalui perencanaan pengembangan, imbalan yang terkait dengan kepuasan kerja, karena semua itu akan berdampak pada peningkatan motivasi dan kinerja perawat dalam menerapkan *caring*.<sup>6</sup>

Setiap tindakan yang dilakukan oleh perawat untuk berperilaku *caring* sangat erat kaitannya dengan motivasi (niat). Motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif, dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif.<sup>3</sup> Motivasi kerja perawat sangat mempengaruhi perilaku *caring* perawat dan menjadi sangat penting dalam mempengaruhi kualitas pelayanan dan kepuasan pasien terutama di rumah sakit, dimana kualitas pelayanan menjadi penentu citra institusi pelayanan yang nantinya akan dapat meningkatkan kepuasan pasien dan mutu pelayanan.<sup>7</sup>

Berdasarkan studi pendahuluan melalui pembagian kuesioner ke 15 pasien tentang perilaku *caring* perawat, didapatkan data bahwa 10 perawat *caring* dan sisanya kurang *caring*. Perawat yang kurang *caring* tersebut sebagian besar terletak pada kurang mengetahui kebutuhan pasien, kurang

asertif saat mendengarkan cerita pasien dan keluarga. Dari hasil *interview* sendiri dengan pasien, yang dikeluhkan pasien terkait dengan *caring* perawat adalah ada perawat yang kurang ramah saat berinteraksi dengan pasien, tidak memperkenalkan diri saat pertama kali bertemu dengan pasien dan jarang memberikan informasi sebelum melakukan tindakan. Berdasarkan masukan kritik dan saran dari pasien, pasien mengatakan ada perawat yang kurang ramah saat menjelaskan suatu pertanyaan yang dilontarkan oleh pasien.

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah penelitian observatif yang bersifat kuantitatif. Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross-sectional*, dimana pengukuran dan pengamatannya dilakukan secara simultan pada satu saat (sekali waktu).<sup>8</sup>

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Ajibarang yang berjumlah 90 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah:  
Perawat yang bertugas sebagai perawat pelaksana di ruang rawat inap kelas III di RSUD Ajibarang

Bersedia menjadi responden

Kriteria eksklusi dalam penelitian ini adalah:

Perawat pelaksana yang sedang cuti (cuti menikah, cuti melahirkan, cuti sakit)

Perawat pelaksana yang sedang tugas belajar atau sedang mengikuti pelatihan

Karena jumlah populasi kurang dari 1000, maka penentuan jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin.

Pelaksanaan penelitian di RSUD Ajibarang dilakukan selama bulan Mei-Juni 2016.

Jumlah responden yang memenuhi kriteria inklusi dalam penelitian ini berjumlah 41 perawat pelaksana RSUD Ajibarang (terdapat 6 responden yang cuti dan sakit saat penelitian berlangsung).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah faktor individu (umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, status pernikahan), motivasi kerja dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah perilaku *caring* perawat.

Peneliti melakukan uji validitas (dengan uji korelasi *pearson product moment*) dan reliabilitas (dengan uji *cronbach alpha*). Uji validitas dan reliabilitas di RSUD

Purbalingga. Untuk kuesioner motivasi semuanya valid dan reliabel (dengan  $r$  hitung 0,933) sementara kuesioner perilaku *caring* perawat, ada 3 pertanyaan yang tidak valid yaitu no 6, 40, 41 (pertanyaan yang tidak valid tersebut dihapus). Reliabilitas kuesioner perilaku *caring* reliabel dengan  $r$  hitung 0,738).

Prosedur penelitian pertama peneliti melakukan koordinasi dengan kepala bidang keperawatan, kepala ruang rawat inap RSUD Ajibarang terkait dengan persiapan pelaksanaan penelitian lalu peneliti menjelaskan latar belakang, tujuan dan manfaat penelitian ke perawat pelaksana. Responden yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian menandatangani lembar *informed consent*. Peneliti mendampingi responden saat pengisian kuesioner agar dapat menjelaskan jika ada pertanyaan yang kurang jelas.

Analisis univariat dilakukan terhadap tiap variabel dari hasil penelitian.<sup>9</sup> Analisis ini dilakukan dengan menggunakan distribusi frekuensi. Analisis bivariat dengan menggunakan uji *chi square*.

## HASIL PENELITIAN

Tabel 1 Distribusi frekuensi umur, jenis kelamin, lama kerja, pendidikan, status pernikahan, motivasi dan perilaku *caring* perawat pelaksana di RSUD Ajibarang tahun 2016

Variabel	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Umur		
< 25 tahun	3	7,3
25-45 tahun	38	92,7
> 45 tahun	0	0
Total	41	100%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	18	43,9
Perempuan	23	56,1
Total	41	100%
Lama kerja		
≤ 5 tahun	24	58,5
> 5 tahun	17	41,5
Total	41	100%
Pendidikan		
D3 Keperawatan	33	80,5
Ners	8	19,5
Total	41	100%
Status pernikahan		
Belum menikah	7	17,1
Menikah	34	82,9
Total	41	100%
Motivasi		
Kurang	19	46,3
Baik	22	53,7
Total	41	100%
Perilaku <i>caring</i>		
Kurang	17	41,5
Baik	24	58,5
Total	41	100%

Berdasarkan tabel 1 diketahui sebagian besar responden dalam rentang umur 25-45 tahun sebanyak 38 responden (92,7%), berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 responden (56,1%), lama kerja ≤ 5 tahun sebanyak 24 responden (58,5%),

pendidikan D3 Keperawatan sebanyak 33 responden (80,5%), status pernikahan sudah menikah sebanyak 34 responden (82,9%), motivasi sebagian besar baik sebanyak 22 responden (53,7%), perilaku *caring* sebagian besar baik sebesar 24 responden (58,5%).

Tabel 2 Hubungan umur, jenis kelamin, lama kerja, pendidikan, status pernikahan, motivasi dengan perilaku *caring* perawat pelaksana di RSUD Ajibarang tahun 2016

Variabel	Perilaku <i>Caring</i>				Total F	p-value
	Baik		Kurang			
	F	%	F	%		
Umur						
< 25 tahun	2	4,9	1	2,4	3	0,767
25-45 tahun	22	53,7	16	39	38	
Total	24	58,5	17	41,5	41	
Jenis kelamin						
Laki-laki	8	19,5	10	24,4	18	0,105
Perempuan	16	39	7	17,1	23	
Total	24	58,5	17	41,5	41	
Lama kerja						
< 5 tahun	15	36,5	9	22	24	0,540
> 5 tahun	9	22	8	19,5	17	
Total	24	58,5	17	41,5	41	
Pendidikan						
D3 Kep	19	46,3	14	34,2	33	0,800
Ners	5	12,2	3	7,3	8	
Total	24	58,5	17	41,5	41	
Status pernikahan						
Belum menikah	4	9,8	3	7,3	7	0,934
Menikah	20	48,8	14	34,1	34	
Total	24	58,6	17	41,4	41	
Motivasi						
Kurang	6	14,6	13	31,7	19	0,001
Baik	18	43,9	4	9,8	22	
Total	24	58,5	17	41,5	41	

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa hanya motivasi yang berhubungan dengan perilaku *caring* dengan p value 0,001.

## PEMBAHASAN

### Hubungan umur dengan perilaku *caring* perawat pelaksana

Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada hubungan antara umur dengan perilaku *caring* perawat pelaksana (*p value* 0,767) yang artinya berapapun usia perawat dapat menunjukkan perilaku *caring* terhadap pasien. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa keterampilan *caring* perawat tidak berbeda secara bermakna berdasarkan umur.<sup>10</sup>

Hasil ini berbeda dengan teori yang menyatakan bahwa semakin bertambahnya usia maka pekerja akan membawa sifat-sifat positif dalam melaksanakan pekerjaannya seperti pengalaman interaksi yang baik dan komitmen dalam menjaga kualitas pekerjaannya.<sup>11</sup>

Hasil penelitian ini juga berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa semakin bertambah tua maka kecenderungan perawat untuk berperilaku positif lebih besar, terutama untuk perawat dengan usia di atas 40 tahun, sehingga semakin bertambah usia maka makin bertambah pula kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan, berpikir secara rasional, semakin bijaksana, mampu mengendalikan emosi dan toleran terhadap

pandangan orang lain.<sup>12</sup> Usia akan mempengaruhi kondisi fisik mental kemampuan kerja dan tanggung jawab seseorang. Karyawan yang umurnya lebih tua kondisi fisiknya kurang, tetapi bekerja ulet dan memiliki tanggungjawab yang besar.<sup>13</sup>

Asumsi peneliti tidak adanya hubungan antara umur dengan perilaku *caring* disebabkan karena kejenuhan. Kejenuhan yang dirasakan disebabkan karena rentang usia perawat berada pada rentang 25-45 (92,7%). Pada usia yang semakin bertambah akan menyebabkan kejenuhan, penurunan produktivitas kerja, dan menolak teknologi baru.<sup>14</sup> Pengetahuan dan keterampilan akan menurun dengan bertambahnya usia seseorang. Usia bertambah akan menyebabkan penurunan kecepatan, kecekatan dan kekuatan serta meningkatnya kejenuhan karena kurangnya rangsangan intelektual.<sup>15</sup> Terdapat penurunan produktivitas kerja perawat yang berumur di atas 50 tahun, khususnya dalam pemecahan masalah, belajar dan kecepatan.<sup>16</sup> Tidak ada hubungan antara umur dengan perilaku *caring* juga bisa disebabkan karena perawat berusia muda mempunyai harapan ideal mengenai dunia kerja sehingga akan berusaha mengeksplorasi semua pengalaman

Jurnal Ilmu Kesehatan Bhamada Vol.7 No.2

belajarnya dari pendidikan untuk diterapkan dalam tatanan pelayanan keperawatan. Perawat usia muda masih mempertahankan ideal diri sehingga berupaya mematuhi standar-standar yang berlaku di tempat kerjanya.<sup>14</sup>

### **Hubungan jenis kelamin dengan perilaku *caring* perawat pelaksana**

Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan perilaku *caring* perawat pelaksana (*p value* 0,105) yang artinya semua perawat laki-laki maupun perempuan sama-sama mempunyai peluang untuk dapat berperilaku *caring* terhadap pasien. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa perilaku *caring* perawat tidak berbeda secara bermakna berdasarkan jenis kelamin.<sup>17</sup> Secara umum tidak ada perbedaan yang signifikan antara jenis kelamin perempuan dan laki-laki dalam produktivitas kerja dan dalam kepuasan kerja. Pada laki-laki dan perempuan juga tidak ada perbedaan yang konsisten dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas dan kemampuan belajar.<sup>18</sup> Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian lain dari beberapa ahli yang menunjukkan bahwa laki-laki dan perempuan adalah sama dalam

hal kemampuan belajar, daya ingat, kemampuan penalaran, kreatifitas dan kecerdasan.<sup>6</sup>

Penelitian berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan perilaku *caring* perawat.<sup>10</sup> Perawat perempuan lebih *caring* karena memiliki naluri sebagai *mother insting* dibanding perawat laki-laki. Perempuan lebih mematuhi wewenang, sementara laki-laki lebih agresif.<sup>14</sup> Perempuan dipandang sebagai sosok yang lembut dan perhatian. Perempuan lebih empati dan mampu memahami perasaan orang lain dengan lebih baik.<sup>11</sup> Perempuan cenderung menganalisis suatu permasalahan secara lebih mendalam dan seksama sebelum mengambil keputusan dibandingkan dengan laki-laki, sehingga akan berperilaku etika lebih baik dibandingkan perawat laki-laki. Perawat perempuan memiliki stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat laki-laki.<sup>16</sup>

Perbedaan hasil penelitian sangat mungkin karena adanya perbedaan budaya, kebiasaan, nilai dan keyakinan. Perbedaan gender saat ini sudah tidak berlaku bagi masyarakat. Pekerjaan yang dilakukan perawat selama bertugas di ruang rawat inap tidak ada perbedaan antara perawat

Jurnal Ilmu Kesehatan Bhamada Vol.7 No.2

laki-laki dan perempuan. Perawat pelaksana bekerja sesuai dengan uraian tugas yang telah ditetapkan dan berlaku untuk semua perawat tidak memandang jenis kelamin.

### **Hubungan lama kerja dengan perilaku *caring* perawat pelaksana**

Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada hubungan antara lama kerja dengan perilaku *caring* perawat pelaksana (*p value* 0,540) yang artinya perawat dengan lama kerja  $\geq 5$  tahun dan perawat dengan lama kerja  $< 5$  tahun sama-sama dapat menunjukkan perilaku *caring* ke pasien.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa perilaku *caring* perawat tidak berbeda secara bermakna berdasarkan lama kerja.<sup>19</sup>

Hal ini dimungkinkan karena perawat yang baru mau terbuka dan belajar dari perawat senior untuk dapat meningkatkan kemampuannya sebagai perawat khususnya untuk berperilaku *caring* terhadap pasien.

Pengalaman kerja belum tentu menjamin kinerja yang baik, tergantung dari motivasi karyawan itu sendiri.<sup>11</sup> Lama kerja tidak menjamin produktivitas kerja yang dihasilkan. Produktivitas kerja yang baik merupakan cerminan dari kinerja yang baik.

Orang yang telah lama bekerja belum tentu lebih tinggi produktivitasnya dibandingkan dengan karyawan yang lebih sedikit masa

kerjanya.<sup>15</sup> Perawat di Amerika Serikat dengan masa kerja yang lama cenderung memiliki keinginan yang kuat untuk berhenti menjadi perawat yang disebabkan karena stres pekerjaan. Hal tersebut dapat menurunkan produktivitas kerja.<sup>16</sup>

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara lama kerja dengan perilaku *caring* perawat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama perawat bekerja di rumah sakit maka akan semakin *caring* terhadap pasien.<sup>20</sup> Hal ini dimungkinkan karena perawat sudah memiliki pengalaman yang cukup dalam melakukan asuhan keperawatan pada pasien.

Pendapat lain menyatakan lama kerja di atas 5 tahun membuat perawat mempunyai pengetahuan yang lebih baik terhadap pekerjaannya sehingga dapat mengambil keputusan yang lebih cermat terkait pekerjaannya tersebut.<sup>21</sup> Perilaku seseorang di masa lalu menjadi dasar yang baik untuk perilaku di masa depan. Perawat akan berperilaku lebih baik dalam menghadapi masalah atau dilemma etik karena pernah mengalami hal tersebut di masa lalu dan telah menganalisisnya dengan lebih baik. Semakin lama seseorang bekerja maka akan semakin matang secara teknis dan



psikologis yang menunjukkan kematangan jiwanya.<sup>22</sup>

Masa kerja dapat mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang dalam menunjukkan kinerjanya. Masa kerja lebih lama menunjukkan pengalaman yang lebih pada seseorang dibandingkan dengan rekan kerja yang lain. Masa kerja juga mempunyai hubungan positif dengan produktivitas.<sup>14</sup>

Pengalaman kerja bukan merupakan suatu jaminan perawat akan melakukan *caring* dengan pasien. Seorang perawat yang memiliki pengalaman kerja yang lama dan keterampilan yang cukup untuk melaksanakan tugasnya, jika tidak didukung oleh fasilitas, suasana kerja, motivasi maka potensi yang dimiliki perawat tidak akan berdampak positif pada pekerjaannya.

#### **Hubungan pendidikan dengan perilaku *caring* perawat pelaksana**

Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada hubungan antara pendidikan dengan perilaku *caring* perawat pelaksana (*p value* 0,800) yang artinya perawat dengan pendidikan D3 Keperawatan dan perawat dengan pendidikan Ners sama-sama dapat menunjukkan perilaku *caring* ke pasien. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa tidak ada hubungan antara pendidikan

dengan perilaku *caring* perawat.<sup>23</sup> Hal ini kemungkinan diduga karena adanya faktor pendukung yaitu kesadaran dan kemauan perawat untuk melakukan *caring*. Kesadaran merupakan motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang yang bukan disebabkan karena paksaan dari orang lain, hal ini dapat menumbuhkan perilaku yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang sehingga orang tersebut merasa puas.<sup>3</sup> Motivasi ini tidak perlu rangsangan dari luar, karena telah ada dari dalam nurani seseorang sehingga dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan diri sendiri.<sup>24</sup> Mereka yang memiliki motivasi akan bertindak melakukan pekerjaannya dari dalam diri mereka sendiri bukan karena paparan dari luar seperti hadiah, gaji dan tekanan.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara pendidikan dengan perilaku *caring* perawat.<sup>10</sup> Makin tinggi pendidikan akan berhubungan positif terhadap perilaku kerja seseorang. Tingkat pendidikan perawat mempengaruhi kinerja perawat yang bersangkutan. Perawat yang berpendidikan tinggi kinerjanya akan lebih baik karena telah memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan

dengan perawat yang berpendidikan lebih rendah.<sup>22</sup>

Tingkat pendidikan seseorang akan mempengaruhi tingkat kemampuannya. Kemampuan yang dapat ditingkatkan dengan tingkat pendidikan adalah kemampuan intelektual. Dengan adanya kemampuan intelektual yang meningkat pada seseorang maka diharapkan dapat mengambil keputusan yang tepat termasuk keputusan untuk bersikap atau berperilaku.<sup>18</sup>

Pengetahuan yang didapatkan seseorang dalam pendidikan merupakan pengalaman yang berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan kualitas keperibadian seseorang.<sup>13</sup> Semakin tinggi pendidikan seseorang, maka semakin besar pula keinginan untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan. Pendidikan berpengaruh terhadap pola pikir individu, sedangkan pola pikir berpengaruh terhadap perilaku seseorang, dengan kata lain pola pikir seseorang yang berpendidikan rendah akan berbeda dengan pola pikir seseorang yang berpendidikan tinggi. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi, pada umumnya menyebabkan orang lebih mampu dan bersedia menerima posisi yang bertanggung jawab. Pendidikan keperawatan mempunyai pengaruh besar

terhadap kualitas pelayanan keperawatan. Pendidikan yang tinggi dari seorang perawat akan memberi pelayanan yang optimal.<sup>25</sup>

Perilaku *caring* perawat juga dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja (budaya organisasi) dan karakteristik personal. Karakteristik personal perawat seperti bertanggungjawab, altruisme, komitmen, kecerdasan spiritual berkontribusi dalam pembentukan perilaku *caring*. Perawat dengan karakteristik tersebut akan lebih sabar dan empatik.<sup>26</sup>

#### **Hubungan status pernikahan dengan perilaku *caring* perawat pelaksana**

Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada hubungan antara status pernikahan dengan perilaku *caring* perawat pelaksana (*p value* 0,934) yang artinya perawat dengan status sudah menikah dan perawat dengan status belum menikah sama-sama dapat menunjukkan perilaku *caring* ke pasien. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa tidak ada hubungan antara status pernikahan dengan perilaku *caring* perawat.<sup>19</sup>

Karyawan yang menikah cenderung lebih sedikit absensinya, *turn over* yang lebih rendah dan lebih memiliki kepuasan kerja daripada karyawan bujangan.<sup>14</sup> Pernikahan

membuat seseorang merasakan ada tanggung jawab terhadap pekerjaannya.<sup>11</sup> Secara sosial budaya ada hubungan antara status pernikahan dengan kinerja.<sup>22</sup> Pegawai perempuan yang berumah tangga akan memiliki tugas tambahan (mengurus anak dan suami), hal ini menyebabkan kemangkiran yang lebih sering dari pegawai laki-laki. Perawat yang belum menikah memiliki motivasi kerja yang kurang dibanding yang sudah menikah, karena beban rumah tangga akan menimbulkan motivasi yang kuat bagi pekerja yang sudah berumah tangga. Status pernikahan karyawan berpengaruh terhadap motivasi dalam bekerja. Perawat yang telah menikah cenderung lebih mudah puas dalam pekerjaan dibandingkan dengan perawat yang masih lajang.<sup>27</sup> Hal ini dikarenakan orang yang sudah menikah cenderung memenuhi kebutuhan tingkat dasar yaitu kebutuhan sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu. Selain itu seseorang yang sudah menikah cenderung lebih bijaksana dalam bertindak dan bertanggungjawab dalam tugas atau pekerjaan. Peneliti berasumsi perilaku *caring* perawat yang sudah menikah maupun belum menikah sama saja, karena perilaku *caring* tergantung dari banyak hal

misalnya dari motivasi maupun dari budaya kerja.

### **Hubungan motivasi dengan perilaku *caring* perawat pelaksana**

Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan motivasi dengan perilaku *caring* perawat pelaksana (*p value* 0,001). Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat.<sup>28</sup>

Perawat membutuhkan motivasi yang kuat untuk memberikan pelayanan keperawatan yang kompeten dan *caring*.<sup>29</sup> Perawat yang mempunyai motivasi yang kurang, maka akan mengganggu dalam hal pengambilan keputusan saat merawat pasien. Sebaliknya, perawat dengan motivasi yang kuat akan berespon dengan baik terhadap stres kerja, mampu berkomunikasi secara terbuka serta mampu mengambil keputusan. Perawat yang mempunyai motivasi, akan menunjukkan perilaku ketangguhan, mempunyai harga diri yang tinggi, bertanggungjawab serta berkomitmen memberikan pelayanan keperawatan yang terbaik untuk pasien.<sup>30</sup>

Individu dengan motivasi yang muncul dari dalam diri individu membuat seseorang akan lebih tertarik dengan pekerjaannya.

Individu dengan motivasi intrinsik yang

tinggi ditandai dengan munculnya kegembiraan, ketertarikan dengan pekerjaan, kebahagiaan, rasa ingin tahu dan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam penyelesaian tugas. Dalam kaitannya dengan profesi perawat, seorang perawat yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi seperti keinginan dan kemampuan untuk membantu orang lain atau peduli ke orang lain diharapkan akan memunculkan *caring* yang memuaskan.<sup>31</sup>

Seseorang yang mendapat panggilan untuk menjadi perawat, memiliki pengetahuan profesional dan motivasi serta mengerti tentang tindakan keperawatan memiliki pengetahuan yang baik tentang perasaan sakit dan ketidakmampuan pasien mereka dan juga dapat menjadi sumber yang baik untuk memberi dukungan bagi pasien. Dengan keinginan untuk peduli atau membantu orang lain, adanya pemahaman dan pengetahuan yang baik mengenai keterbatasan, ketidakmampuan serta kondisi yang dialami pasien, seorang perawat akan memperlihatkan *caring* yang tinggi terhadap pasiennya.<sup>32</sup>

Motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi kerja yang baik juga membuat timbulnya

dorongan yang kuat untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin.

## **SIMPULAN & SARAN**

### **Simpulan**

1. Tidak ada hubungan antara umur, jenis kelamin, pendidikan, status pernikahan, lama kerja dengan perilaku *caring* perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Ajibarang.
2. Ada hubungan antara motivasi dengan perilaku *caring* perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Ajibarang

### **Saran**

1. Bagi bidang keperawatan  
Memasukkan item *caring* ke dalam SOP serta penilaian kinerja perawat, meningkatkan lagi pelaksanaan praktik manajemen oleh semua tingkatan manajer, monitoring dan evaluasi secara terjadwal setiap satu bulan sekali pelaksanaan *caring* perawat terhadap pasien di ruangan melalui kuesioner kepuasan pasien, *In house training* tentang *caring* perawat secara berkala
2. Bagi responden penelitian  
Membudayakan pelaksanaan *caring* perawat dengan saling mengingatkan diantara teman sejawat untuk

- peningkatan mutu pelayanan keperawatan
3. Bagi peneliti selanjutnya Penelitian selanjutnya terkait faktor organisasi kaitannya dengan perilaku *caring* perawat serta penelitian dengan metode kualitatif sehingga lebih dapat menggali faktor-faktor yang mempengaruhi *caring* perawat.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan pada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Kemenristek DIKTI yang telah memberikan bantuan pendanaan dalam penelitian, sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik

### DAFTAR PUSTAKA

1. Wijono, D. *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan*. Surabaya: Airlangga University Press. 2008.
2. Sugiharto, Keliat, Sri T. *Manajemen Keperawatan Aplikasi MPKP di RS*, Jakarta : EGC. 2012
3. Nursalam. *Manajemen Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika. 2012
4. Azizi, Fini; Mousavi; Adib. *Correlation between Nurses Caring Behaviors and Patients Satisfaction*. Nurs Midwifery Stud 2012; 1 (1)
5. Dwidiyanti. *Caring*. Semarang : Hasani. 2007
6. Gibson. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: Mcgraw-Hill/Irwin, 2009
7. Potter & Perry. *Fundamental of Nursing 7 th edition*. Philadelphia : Mosby.2009.
8. Nursalam. *Konsep Penerapan Metode Penelitian Ilmu Keperawatan Ed. 2*. Jakarta: Salemba Medika. 2008.
9. Sugiyono. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Edisi ke-13. Jakarta: CV Alfabeta. 2007.
10. Mulyaningsih. *Peningkatan Perilaku Caring Melalui Kemampuan Berpikir Kritis Perawat*. Jurnal Managemen Keperawatan. Volume 1, No. 2, November 2013; 100-106
11. Robbins & Judge. *Perilaku Organisasi (terjemahan Angelica, Cahyani, Rosyid) Ed. 12*, Jakarta: Salemba. 2008
12. Supriyadi. Hubungan karakteristik pekerjaan dengan pelaksanaan perilaku *caring* oleh perawat pelaksana di ruang rawat inap RSI Samarinda. Tesis FIK UI. Tidak dipublikasikan. 2006
13. Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2008
14. Tahir. *Buku Ajar Perilaku Organisasi Ed.1, Cet.1*— Yogyakarta: Deepublish. 2014
15. Riani A, *Budaya Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011.
16. Letvak, S. *Factors influencing Work Productivity and Intent to Stay in Nursing*. *Nursing Economics*. [http://findarticles.com/p/articles/mi\\_m0FSW/is\\_3\\_26/ai\\_n27507458/?tag=contents](http://findarticles.com/p/articles/mi_m0FSW/is_3_26/ai_n27507458/?tag=contents). 2008. Diakses tanggal 6 Juli 2016
17. Sunardi. *Analisis Perilaku Caring Perawat Pelaksana*. Jurnal Keperawatan, ISSN: 2086-307. 2014

18. Rivai dan Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2010
19. Zees, RH. *Analisis Faktor Budaya Organisasi yang berhubungan dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Prof. Dr. H. Aloe Sabae Gorontalo*. Tesis. Program Magister Ilmu Keperawatan FIK UI. 2011.
20. Supriatin, Eva. *Hubungan Faktor Individu dan Faktor Organisasi dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Bandung*. Tesis. Program Magister Ilmu Keperawatan FIK UI. 2009.
21. Pribadi dan Sofia, 2006. Hubungan Tingkat Kognitif Perawat tentang Caring dengan Aplikasi Praktik Caring di Ruang Rawat Inap RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso. *Ejurnal Pustaka Kesehatan, Vol 2. no.1 Januari 2014*
22. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ketiga)*. Jakarta: Buni Aksara. 2007
23. Murtianingrum. Hubungan Tingkat Pendidikan Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul. Skripsi UMY. Tidak Dipublikasikan. 2015
24. Hardiyani. Hubungan komunikasi Terapeutik Perawat dengan Motivasi Sembuh pada Pasien Rawat Inap di Ruang Melati Rumah Sakit Umum Daerah Kalisari Batang. *Semarang : Universitas Negeri Semarang*. 2013
25. Asmuji. *Manajemen Keperawatan: Konsep dan Aplikasi*, Ar Ruzz Media, Jogjakarta. 2012
26. Oskouie,Rafii, Nikraves. *Major Determinants of Caring Behavior*. Harvard Health Policy Review. Vol. 7, No. 1, Spring 2006
27. Cresia & Parker. *The Bridge to professional nursing practice*. St Louis Missouri: Mosby Inc. 2008.
28. Khodijah. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Caring Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. 2013
29. Glen, S. "Emotional and motivational tendencies: the key to quality nursing care?", *Nursing Ethics*, Vol. 5 No. 1, pp. 36-42. 2008
30. Hee & Kamaludin. Motivation and Job Performance among Nurses in the Private Hospitals in Malaysia. *International Journal of Nursing Science*. 9.1 (Jan-Apr 2016). 342-347.
31. Dave. The Impact of Intrinsic Motivation on Satisfaction With Extrinsic Reward in a Nursing Environment. *Journal of Management & Marketing in Kealthcare*, 4(2), 101-107. 2011
32. Newton. *The Motivation to Nurse: An Exploration of Factors Among Undergraduate Students, Registered Nurses and Nurse Managers*, *Journal of Nursing Management*. 17, 392-400. 2009