



HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PERILAKU *CARING* PERAWAT

Ery Purwanti*, Suci Lestari, Eka Novyriana

STIKES Muhammadiyah Gombong, Sangkalputung, Gombong, Kec. Gombong, Kabupaten Kebumen,
Jawa Tengah, Indonesia 54412

*epurwanti08@gmail.com (+6285225813687)

ABSTRAK

Caring merupakan suatu dasar penting yang dijadikan sebagai inti dalam seluruh proses praktik keperawatan dengan cara meningkatkan kepedulian serta pendekatan dinamis guna membantu proses kesembuhan pasien yang salah satunya dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja menjadi faktor penting bagi perawat dalam menjalankan perannya sebagai pelaksana asuhan keperawatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat, menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasi yang menggambarkan suatu fenomena yang terjadi dengan menggabungkan dua variabel dengan uji *kendall's tau* menggunakan pendekatan *cross sectional*. Sampel penelitian 28 perawat dengan metode *total sampling*. Cara pengumpulan data menggunakan kuesioner yang sudah diuji validitas dengan nilai alpha cronbach $> 0,7$ yaitu 0,936 untuk motivasi kerja dan nilai alpha cronbach $> 0,7$ yaitu 0,973 untuk perilaku *caring*. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa penilaian motivasi kerja mayoritas tinggi (60,7%) dan untuk perilaku *caring* perawat (71,4%). Uji korelasi *Kendall Tau* di dapatkan hasil nilai r sebesar 0,462 dengan nilai signifikansi 0,016. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat.

Kata kunci: motivasi kerja; perawat; perilaku *caring* perawat

CORRELATION BETWEEN WORK MOTIVATION TOWARDS CARING BEHAVIOUR OF NURSE AT THE INPATIENT WARD OF CLASS III

ABSTRACT

Caring is an important basic that can make it as a core of whole nursery practice by increasing caring and dynamic approaching to help patient healing process that one of them is influenced by work motivation. Work motivation become an important factor for nurse in running their role as a nursing care person. The aim of this research is to find out the correlation between work motivation toward nurse caring behaviour, using quantitativ method with correlation design that draw a phenomenon that happened by combining two variables with Kendall Taus' test using cross sectional approach. Research sample is 28 nurses with total sampling model. Technique of collecting the data is using questionnaire that already tested the validity with the result of alpha cronbach is >0.7 which is 0.936 for work motivation and alpha cornbach >0.7 which is 0.973 for caring behaviour. From the research result can be found out that the result of work motivation is mostly high (60.7%) and so for nurse caring behaviour (71.4%). From Kendall Tau correlation test gained result r value is 0.462 with significance value is 0.016. So it can be summarized that there is correlation between work motivation toward nurse caring behaviour at the inpatient ward of class III.

Keywords: *caring behaviour of nurse; nurse; work motivation*

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan yang berkualitas merupakan hak dari setiap pasien. Hal ini memicu para penyelenggara pelayanan kesehatan termasuk rumah sakit untuk secara serius berupaya meningkatkan mutu pelayanan yang diberikan. Salah satu faktor yang paling berpengaruh dalam kualitas mutu pelayanan di suatu rumah sakit adalah pelayanan keperawatan (Nursalam, 2011). Sehingga perawat harus dapat memberikan pelayanan kesehatan secara maksimal demi mencapai keberhasilan tujuan pembangunan kesehatan yang tergantung pada kepuasan pasien atas pelayanan yang diberikan (Purwoastuti, 2015).

Salah satu bentuk pelayanan keperawatan yang perlu mendapatkan perhatian adalah perilaku *caring* perawat yang merupakan bagian penting dari suatu bentuk praktek keperawatan *professional*. *Caring* merupakan suatu dasar penting dalam seluruh proses keperawatan yang menggambarkan kesatuan nilai-nilai kemanusiaan secara menyeluruh. Perilaku *caring* dijadikan sebagai inti atau sentral paling utama dalam memberikan praktik keperawatan karena *caring* merupakan cara dimana perawat melakukan pendekatan yang dinamis dan dimana seorang perawat bekerja untuk lebih meningkatkan kepedulian terhadap klien. Perilaku *caring* perawat penting dilakukan pada saat perawat melakukan asuhan keperawatan bagi pasien sebagai pengguna jasa dalam pelayanan keperawatan karena dapat membantu proses dari kesembuhan pasien itu sendiri (Manurung & Hutasoit, 2013).

Seorang perawat diwajibkan memiliki perilaku *caring* dalam melakukan setiap pelayanan terhadap pasien, karena hubungan antara pemberi pelayanan

kesehatan dengan pasien merupakan faktor yang mempengaruhi proses kepuasan dan kesembuhan pasien tersebut (Nursalam, 2015). Menurut hasil prevalensi mulai dari seluruh dunia sampai pada tingkat daerah di Indonesia juga masih menunjukkan hasil perilaku *caring* perawat yang kurang baik. Perilaku *caring* perawat di beberapa Negara di dunia yang masih tergolong buruk yaitu seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Aiken (2012) yang menunjukkan jumlah persentase perawat yang masih memiliki kualitas pelayanan *caring* yang buruk terdapat pada Negara Irlandia 11%, dan Yunani 47%. Bulan Juli 2010 Kementrian Kesehatan menerima hasil survey dari *Citizen Report Card (CRC)* yang mengambil sampel pasien rawat inap sebanyak 738 pasien di 23 Rumah Sakit (Umum dan Swasta). Survey dilakukan di lima kota besar di Indonesia dan ditemukan 9 poin permasalahan, salah satunya adalah sebanyak 65,4% pasien mengeluh terhadap sikap perawat yang kurang ramah, kurang simpatik dan jarang tersenyum. Pelayanan keperawatan saat ini masih kurang memuaskan salah satu penyebabnya karena kurangnya perilaku *caring* perawat. Dari hasil survey di atas dapat diketahui bahwa perilaku *caring* di Indonesia masih kurang baik.

Sumartini (2017) mengemukakan di dalam penelitiannya faktor-faktor yang menyebabkan penerapan perilaku *caring* oleh perawat meliputi 3 hal yaitu beban kerja, lingkungan, pengetahuan dan pelatihan *caring*. Mengenai beban kerja Hariyono et al., (2009) berpendapat bahwa beban kerja erat kaitannya dengan kinerja. Apabila beban kerja seseorang berlebih maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya begitu pula dengan performanya, dimana hal ini berkaitan dengan tingkat kelelahan seseorang. Beberapa akibat yang ditimbulkan

adalah penurunan moral dan motivasi perawat pada saat bekerja di Rumah Sakit yang menjadikan kurangnya hubungan serta interaksi di antara pasien dan perawat sehingga keharmonisan antara perawat dan pasien akan berkurang juga.

Motivasi sangat erat kaitannya dengan setiap tindakan yang oleh perawat dalam berperilaku *caring* (Khodijah & Marni, 2014). Pernyataan ini didukung oleh Purwaningsih, (2015) yang menyatakan bahwa untuk meningkatkan perilaku *caring*, seorang perawat memerlukan dorongan dari dalam diri yang disebut dengan motivasi. Penelitian yang dilakukan oleh Rumagit *et al* (2017) menyatakan masih banyak perawat yang belum melakukan tindakan dengan sepenuh hati. Keadaan di lapangan menunjukkan motivasi kerja perawat tergolong masih rendah hal ini dibuktikan dari kurangnya gairah kerja, disiplin, loyalitas, tanggung jawab dan semangat kerja yang dimiliki. Kondisi ini secara langsung akan membawa dampak terhadap penurunan hasil kerja dan prestasi kerja sehingga kinerja perawat akan menghasilkan mutu layanan yang rendah (Badi'ah, Mendri & Sutrisno, Lena, 2009).

Hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan pada tanggal 6 Desember 2018 di ruang rawat inap kelas III Bangsal Barokah dan Bangsal Inayah, didapatkan hasil observasi terhadap 3 perawat yang bekerja di ruang rawat inap kelas III mengenai perilaku *caring* perawat. Hasilnya menunjukkan bahwa perilaku *caring* pada 2 perawat (66,6%) sudah cukup baik, hal ini ditunjukkan dengan perawat yang bersedia menjelaskan tentang penyakit, meluangkan waktu untuk mendengarkan keluhan pasien, menjelaskan perkembangan terkait kondisi pasien dengan jujur dan

perhatian, cepat datang ketika pasien membutuhkan bantuan serta berbicara dengan lembut dan ekspresi wajah yang bersahabat. Sedangkan perilaku *caring* pada 1 perawat (33,3%) lagi masih tergolong kurang, hal ini ditunjukkan dengan perawat yang tidak segera datang ketika ada pasien yang memanggil atau memencet bel karena butuh bantuan, tidak menjelaskan terkait penyakit dan kondisi pasien, tidak memperkenalkan diri serta hanya ber-komunikasi sekedarnya saja dengan pasien.

Penulis juga melakukan wawancara dengan 3 orang perawat yang sedang dinas di ruang rawat inap kelas III mengenai motivasi kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 1 perawat (33,3%) yang sudah mempunyai motivasi kerja baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya rekan kerja dan lingkungan kerja yang membuat perawat menjadi tenang dan lebih produktif dalam bekerja serta adanya tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan karena berkaitan dengan kemanusiaan. Sedangkan 2 perawat (66,6%) menunjukkan motivasi kerja yang kurang. Hal ini ditunjukkan dengan adanya tambahan di luar gaji (lembur) yang belum cukup menjadi pendorong bagi perawat agar lebih giat dalam bekerja. Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan perilaku perawat, dengan jenis penelitian kuantitatif.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan desain korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini seluruh perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III pada salah satu Rumah Sakit di Gombong yang berjumlah 28 perawat di luar kepala ruang. Pada Bangsal Inayah

terdapat 13 perawat dan Bangsal Barokah 15 perawat. Pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling* Untuk pengumpulan data tentang motivasi kerja dan perilaku caring perawat menggunakan kuesioner yang sudah diuji validitas dengan hasil nilai alpha cronbach > 0,7 yaitu 0,936 untuk motivasi kerja dan nilai alpha cronbach > 0,7 yaitu 0,973 untuk perilaku caring. Untuk menganalisa masing masing variabel menggunakan distribusi frekuensi dan untuk mengetahui hubungan kedua variabel menggunakan Kendall Tau.

HASIL

Hasil penelitian mengenai motivasi kerja dan perilaku *caring* perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III Bangsal Barokah dan Inayah menunjukkan hasil sebagai berikut:

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama kerja. Tabel 1 dapat diketahui bahwa mayoritas perawat berjenis kelamin laki laki (60,7%), mayoritas perawat berusia 31-35 tahun (50%), mayoritas perawat berpendidikan DIII (75%), dan mayoritas perawat mempunyai masa kerja 5-10 tahun (50%).

Motivasi Kerja

Hasil penelitian dari motivasi perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III Bangsal Barokah dan Inayah, sesuai paparan pada tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III Bangsal Barokah dan Inayah mempunyai motivasi kerja yang tinggi (60,7%).

Tabel 1.
Gambaran Karakteristik Responden (n=28)

Kategori	f	%
Jenis Kelamin	Laki laki	60,7
	Perempuan	39,3
Usia (tahun)	< 25	7,1
	25 – 30	25
	31 – 35	50
	36 – 40	14,3
	>40	3,6
Pendidikan	D III	75
	Profesi Ners	25
Lama Kerja	< 5	42,9
	5-10	50
	>10	7,1

Tabel 2.
Motivasi Kerja dan Perilaku *Caring* Perawat (n=28)

Kategori	f	%
Motivasi Kerja	Rendah	39,3
	Tinggi	60,7
Perilaku Caring	Kurang	28,6
	Baik	71,4

Tabel 3.
Hubungan Motivasi Kerja dengan Perilaku *Caring* Perawat (n=28)

Motivasi Kerja	Perilaku <i>Caring</i>						P value
	Kurang		Baik		Total		
	f	%	f	%	N	%	
Rendah	6	21,4	5	17,9	11	39,3	0,016
Tinggi	2	7,1	15	53,6	17	60,7	

Nilai uji statistik *Kendall's Tau* p-0,016 (p value < 0,05).

Perilaku *Caring* Perawat

Hasil penelitian dari perilaku *caring* perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III Bangsal Barokah dan Inayah, sesuai paparan pada tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III Bangsal Barokah dan Inayah mempunyai perilaku *caring* yang baik yaitu mencapai 71,4%.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Perilaku *Caring* Perawat

Tabel 3 menunjukkan hasil analisa data *crosstabs* dan hasil analisa menggunakan uji Kendall Tau, didapatkan nilai korelasi sebesar 0,462 dengan nilai signifikan 0,016 (p < 0,05), dengan demikian secara statistik artinya H_0 ditolak dan menerima H_a yang berarti ada hubungan antara motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III Bangsal Barokah dan Inayah.

PEMBAHASAN

Motivasi Kerja

Hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja perawat yang berada di Ruang Rawat Inap Kelas III Bangsal Inayah dan Bangsal Barokah menunjukkan mayoritas perawat memiliki motivasi kerja yang tinggi yaitu 60,7%. Tingginya motivasi kerja disebabkan beberapa hal seperti adanya tanggung jawab yang besar dalam diri perawat pada saat menjalankan pekerjaannya yaitu dalam melakukan asuhan keperawatan, hubungan yang harmonis antar perawat maupun tim

medis lainnya. dukungan teman sejawat dan atasan, rasa giat dan semangat kerja sebab pemberian gaji atau insentif serta adanya bantuan dan solusi atau keputusan yang baik dan bijak yang diberikan oleh atasan (supervisi kepala ruang) kepada perawat.

Tanggung jawab merupakan aspek yang penting dalam etika perawat dan sering bersipat retrospektif, artinya selalu berorientasi pada perilaku perawat di masa lalu atau sesuatu yang sudah dilakukan. Tanggung jawab perawat terhadap klien berfokus pada apa-apa yang sudah dilakukan perawat terhadap kliennya. Tanggung jawab merupakan sesuatu yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat, dimana seseorang yang bertanggung jawab maka akan merasa terdorong dalam bekerja untuk mencapai tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Hamzah (2018) dalam jurnal motivasi bahwa seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya.

Pentingnya membangun kebersamaan antar perawat harus diperhatikan agar perawat dapat meningkatkan efisiensi kerja dan juga membangun lingkungan kerja yang kondusif dari segi hubungan sesama perawat. Hubungan yang harmonis serta dukungan teman sejawat dan atasan turut mendasari tingginya tingkat motivasi kerja perawat. Adanya hubungan yang baik dan saling mendukung antar teman sejawat dan

pimpinan dalam melaksanakan program pekerjaan akan menjalin hubungan persahabatan dan kerja tim yang baik. Sehingga perawat akan merasa terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Effendy (2009) yang mengungkapkan bahwa salah satu upaya untuk memotivasi seorang perawat selain kesadaran dari orang itu sendiri, perlu orang lain yang memberi motivasi, karena dengan kehadiran orang lain akan semakin meningkatkan motivasi dalam diri perawat. Semakin baik hubungan interpersonal seseorang maka semakin terbuka mengungkapkan dirinya dan semakin cermat mempersepsikan mengenai orang lain dan diri sendiri, sehingga semakin efektif komunikasi yang berlangsung antara komunikasikan.

Hubungan interpersonal yang harmonis antara atasan dan bawahan serta tim kesehatan akan berpotensi dalam mendorong, menggerakkan, dan memelihara perilaku seseorang untuk melaksanakan pekerjaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja perawat yang tinggi juga dipengaruhi oleh faktor imbalan atau gaji, dimana imbalan merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian gaji atau insentif dapat menjadi suatu pendorong bagi perawat untuk lebih giat dan semangat dalam menjalankan tugasnya sebagai pemberi asuhan keperawatan kepada pasien, terlebih jika perawat mendapatkan tambahan gaji atau insentif setelah bekerja lembur. Hal ini sejalan dengan penelitian Miradwiyana, B, Suryati, (2014) yang menyatakan bahwa insentif atau gaji dapat

meningkatkan motivasi kerja individu. Selain itu, (Nursalam, 2011) dalam teori keadilan motivasi juga menyatakan bahwa faktor utama dalam motivasi kerja adalah keadilan dari penghargaan yang diterimanya, terutama gaji.

Hal lain yang juga menjadi faktor dominan yang berhubungan dengan motivasi kerja yaitu supervisi, dimana supervisi yang terencana pada standar praktik yang berlaku akan menjamin munculnya motivasi kerja yang ada dalam diri perawat. Salah satunya ditimbulkan karena adanya bantuan dan solusi atau keputusan yang baik dan bijak yang diberikan oleh atasan (supervisi kepala ruang) kepada perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian (Zahara et al., 2011) yang menyatakan bahwa supervisi yang baik akan menimbulkan peningkatan motivasi kerja dimana hubungan karyawan dengan supervisor diwarnai oleh hubungan fungsional yang mencerminkan sejauh mana supervisor membantu perawat untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hal ini dikarenakan kegiatan supervisi dan perawat bukan sebagai pelaksana yang pasif, namun sebagai partner kerja yang memiliki pendapat dan pengalaman yang perlu didengar, dihargai dan diikutsertakan untuk perbaikan dalam pelayanan keperawatan (Miradwiyana, B, Suryati, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian mengenai motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III Bangsal Barokah dan Inayah juga didapatkan nilai skor kuesioner paling sedikit, diantaranya adalah terkait dengan insentif dan lingkungan kerja.

Beberapa perawat di bangsal tersebut menilai bahwa mereka belum merasa

cukup dengan imbalan atau insentif yang diterima saat ini. Insentif merupakan sesuatu yang merangsang mina untuk bekerja. Selain itu beberapa perawat juga menganggap fasilitas yang terdapat di tempat bekerja guna mendukung kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan perawat masih belum mendukung serta lingkungan tempat bekerja yaitu karena kondisi ruangan dan suasana yang masih dirasa kurang aman dan nyaman.

Perilaku *Caring* Perawat

Hasil penelitian terkait perilaku *caring* perawat yang dilakukan di Ruang Rawat Inap Kelas III Bangsal Inayah dan Bangsal Barokah menunjukkan bahwa mayoritas sudah memiliki perilaku *caring* yang baik yaitu mencapai 71,4%. Perilaku *caring* yang baik di Ruang Rawat Inap Kelas III Bangsal Inayah dan Bangsal Barokah di-tunjukkan dengan perilaku perawat yang menanggapi panggilan pasien dengan cepat, selalu mendorong pasien untuk mengungkapkan perasaan dan pendapat-nya, memberikan perawatan pasien dan obat tepat waktu, menunjukkan kepeduli-an pada pasien, menanggapi pasien (memberikan informasi atau penjelasan kepada pasien) seperti perilaku yang tertuang di dalam sepuluh faktor karatif *caring* menurut Watson (1979 dalam Alligood & Tomey, 2010) yaitu mengembangkan hubungan saling percaya dan membantu serta meningkat-kan dan menerima ekspresi perasaan positif dan negative klien yang terkandung di dalam dimensi *caring* menurut Wolf (1994 dalam Brunton 2000) yaitu *Assurance of Human Presence* (menanggapi dengan rasa hormat).

Perilaku ini penting diterapkan oleh perawat, dimana seorang perawat dituntut untuk lebih terbuka dalam

menghadapi pasien dengan cara meningkatkan kepedulian dan senantiasa bersedia untuk membantu dan melayani pasien. Hal ini membuat perawat harus dapat menghadapi apapun ekspresi pasien dengan cara memahami secara emosional dan intelektual dalam situasi yang berbedabeda. Dengan demikian, hubungan saling percaya akan tercipta sehingga pasien akan merasa lebih leluasa dalam menyampaikan serta mengekspresikan keluhan serta pendapat-nya dan perawat pun akan lebih mudah dalam menggali informasi lebih dalam terkait dengan kondisi pasien, sehingga proses keperawatan pun akan berjalan dengan lebih efektif.

Wardhono (2012) menyatakan bahwa sebagai seorang perawat yang professional, maka menciptakan hubungan saling percaya antara perawat dan klien adalah hal sangat krusial (menentukan) bagi transpersonal *caring*. Hubungan saling percaya akan meningkatkan penerimaan ekspresi perasaan positif dan negatif. Pengembangan hubungan saling percaya menerapkan bentuk komunikasi untuk menjalin hubungan dalam keperawatan. Perawat bertindak dengan cara yang lebih terbuka dan jujur. Penerimaan ungkapan perasaan positif dan negative yaitu perawat harus mempersiapkan diri untuk menerima ekspresi perasaan negatif ataupun positif dari klien. Hal yang dapat perawat lakukan misalnya memahami setiap ekspresi kekhawatiran klien, cara klien menunjukkan rasa sakitnya, nilai atau budaya yang dimiliki klien berhubungan dengan penyakitnya (Alligood & Tomey, 2010).

Hasil penelitian mengenai perilaku *caring* juga menunjukkan bahwa perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III Bangsal Inayah dan Bangsal Barokah Rumah

Sakit Muhammadiyah Gombong selalu mendengarkan pasien dengan penuh perhatian, berempati atau mengenali pasien (memahami perasaan pasien, menghargai perasaan pasien), tidak pilih kasih terhadap pasien, memenuhi kebutuhan pasien yang dinyatakan dan tidak dinyatakan serta memberikan dukungan dan harapan kepada pasien. Hal ini seperti yang tertuang di dalam sepuluh faktor karatif *caring* menurut Watson (1979 dalam Alligood & Tomey, 2010) yaitu pendekatan *humanistic* dan *altruistic*, kepercayaan-harapan serta kesensitivan terhadap diri sendiri dan orang lain yang termasuk kedalam dimensi *caring* menurut Wolf (1994 dalam Brunton 2000) yaitu *Respectful Deference* (mengakui keberadaan manusia).

Hal ini merupakan salah satu sikap yang menggambarkan kemanusiaan di mana perawat menganggap pasien sebagai manusia yang sedang membutuhkan kebutuhan khusus sebagaimana memperlakukan manusia yang membutuhkan perhatian dan pendekatan lebih dengan latar belakang yang berbeda-beda. Maka dari itu perilaku ini penting diterapkan oleh perawat guna memotivasi pasien sehingga dapat mempercepat proses penyembuhan.

Firmansyah et al., (2019) menyatakan sikap perawat yang mencerminkan nilai humanistik- altruistik ialah perawat memberikan kebaikan dan kasih sayang serta membuka diri untuk lebih *sensitive* dalam melakukan tindakan terapi pada pasien. Pengembangan kepekaan dengan diri dan orang lain, mengeksplorasi kebutuhan perawat untuk mulai merasakan suatu emosi yang muncul dengan sendirinya. Hal itu hanya dapat berkembang melalui perasaan diri seseorang yang pekadalam berintraksi dengan orang lain.

Menurut Potter & Perry (2012) dalam hubungan perawat pasien yang efektif, perawat memfasilitasi perasaan optimis, harapan dan kepercayaan. Pasien dengan semangat yang tinggi sering kali termotivasi untuk mencapai kesembuhan. Pasien yang termotivasi akan tertarik untuk mempertahankan atau meningkatkan kesehatannya, dengan memberikan kerjasama yang baik dalam tindakan keperawatan yang diterimanya, sehingga klien akan patuh dan taat dalam tindakan dan pengobatan yang dijalaninya.

Hal lain yang menunjukkan baiknya perilaku *caring* perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III Bangsal Inayah dan Bangsal Barokah Rumah Sakit Muhammadiyah Gombong adalah perawat bersikap sabar atau tak kenal lelah dengan pasien dan menjaga kebersihan lingkungan pasien. Sikap tersebut termasuk ke dalam sepuluh faktor karatif *caring* menurut Watson (1979 dalam Alligood & Tomey, 2010) yaitu menciptakan lingkungan fisik, mental, sosiokultural, dan spiritual yang mendukung, dimana faktor ini tergolong ke dalam dimensi *caring* menurut Wolf (1994 dalam Brunton 2000) yaitu *Positive Connectedness* (menciptakan hubungan yang positif). Kemampuan perawat dalam hal ini penting diterapkan untuk menciptakan lingkungan yang nyaman serta jalinan hubungan interpersonal yang positif di antara perawat dan pasien guna menunjang proses penyembuhan pasien.

Terkait dengan hal ini, menurut (Alligood & Tomey, 2010) lingkungan internal dan eksternal dapat mempengaruhi kondisi sehat-sakit klien. Lingkungan internal meliputi keadaan mental dan spiritual, keadaan sosio-kultural, dan kepercayaan individu.

Sedangkan lingkungan eksternal ialah kenyamanan, privasi, keamanan, kebersihan, serta lingkungan yang estetik. Sehingga perawat harus mampu membuat pemulihan suasana fisik dan non fisik guna menciptakan kebersamaan, keindahan, kenyamanan terhadap kondisi lingkungan yang kondusif dan menjaga privacy klien.

Dedi et al., (2008) berpendapat bahwa perawat yang tenang dan sabar akan memberi rasa nyaman kepada pasien yang dirawat di rumah sakit dan membutuhkan bantuan perawat. Perasaan nyaman akan membantu pasien untuk memperoleh kesembuhan karena secara psikologis pasien akan merasa aman ketika dilayani perawat yang tenang dan penuh kesabaran. Perawat yang baik adalah perawat yang sangat tenang, sabar, dan akrab dengan pasien serta memfokuskan diri untuk pemenuhan kebutuhan pasien.

Berdasarkan pengamatan di lapangan masih terdapat perilaku *caring* yang belum diterapkan oleh beberapa perawat yaitu mengenai kesejahteraan spiritual yaitu salah satunya dengan pemberian instruksi atau pengajaran ibadah kepada pasien. Kemungkinan hal ini terjadi karena di rumah sakit tersebut sudah ada team khusus yang bertugas menjalankan peran sebagai pemberi kajian spiritual bagi pasien yang menjalani perawatan. Perilaku ini penting diterapkan oleh perawat guna membangun kekuatan dari dalam diri pasien sehingga dapat membantu mempercepat proses penyembuhan pasien. Hal ini di dukung oleh Muhlisin & Ichsan, (2008) yang menyatakan bahwa manusia akan menunjukkan eksistensinya bila dimensi spiritualnya meningkat, yang ditunjukkan dengan penerimaan diri, tingkat kesadaran diri yang tinggi, kekuatan dari dalam diri,

dan intuitif. Selain itu perawat juga mengetahui cara memberikan tindakan keperawatan dengan baik (sesuai proses keperawatan, sesuai SOP), bersikap percaya diri terhadap pasien dan berkomunikasi dengan gaya bahasa yang lembut pada pasien. Beberapa hal tersebut termasuk ke dalam sepuluh faktor karatif *caring* menurut Watson (1979 dalam Alligood & Tomey, 2010) yaitu menggunakan *problem solving* yang sistematis dalam pengambilan keputusan yang terkandung di dalam dimensi *caring* menurut Wolf (1994 dalam Brunton 2000) yaitu *Professional knowledge and skill* (pengetahuan dan keterampilan professional). Perilaku ini penting diterapkan oleh perawat dalam menerapkan implementasi keperawatan. Sebab perawat akan menyelesaikan permasalahan kesehatan pasien secara sistematis dan terorganisir sesuai dengan ilmu dan kiat keperawatan sehingga dapat mencapai tujuan pengobatan yang diharapkan dan tidak akan merugikan pasien.

Berpikir kritis merupakan kom-ponen penting dari perawatan karena perawat selalu dihadapkan dengan situasi yang kompleks, yang menuntut penilaian akurat, pengambilan keputusan yang tepat dan merupakan proses pembelajaran terus menerus guna menghindari hal-hal yang merugikan klien (Firmansyah et al., 2019). Sehubungan dengan hal ini (Thomas et al., 2004) berpendapat bahwa *caring* berimplikasi (terlibat) terhadap praktik keperawatan sehingga perawat yang bersikap *caring* akan berbicara dengan ramah dan santun, mempunyai perhatian, penuh minat dalam menolong klien, bersikap percaya diri dan melakukan tindakan keperawatan yang sesuai SOP sehingga dapat menjamin keamanan klien dalam tahapannya.

Ramah berarti penerimaan positif terhadap orang lain yang sering diekspresikan dengan bahasa tubuh, ucapan tekanan orang lain yang sering diekspresikan dengan bahasa tubuh, ucapan tekanan suara, sikap terbuka, ekspresi wajah dan lain- lain. Perawat yang ramah dalam memberikan pelayanan keperawatan akan selalu bersikap sopan santun dalam segala situasi dan kondisi. Semua ini dapat berdampak pada proses penyembuhan klien karena klien merasa nyaman dalam menerima pelayanan. masih terdapat perilaku *caring* yang termasuk ke dalam dimensi *Professional knowledge and skill* (pengetahuan dan keterampilan profesional) yang belum diterapkan oleh beberapa perawat yaitu mendemonstrasikan atau menunjukkan pengetahuan dan keterampilan profesional kepada pasien. Padahal perilaku ini penting diterapkan oleh perawat diantaranya dengan cara memberikan informasi tentang kesehatan serta mengajarkan pemenuhan kebutuhan pribadi pasien guna memandirikan pasien dalam memenuhi kebutuhan diri.

Kemungkinan hal ini terjadi karena perawat di bangsal tersebut memiliki beban kerja berlebih yang dapat dilihat dari perbandingan jumlah pasien dan jumlah perawatnya. Hal ini sejalan dengan penelitian Hariyono et al., (2009) mengenai beban kerja yang menyatakan bahwa beban kerja erat kaitannya dengan kinerja. Apabila beban kerja seseorang berlebih maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya begitu pula dengan performanya, dimana hal ini berkaitan dengan tingkat kelelahan seseorang. Beberapa akibat yang ditimbulkan dari hal ini adalah penurunan moral dan motivasi perawat pada saat bekerja di Rumah Sakit yang

menjadikan kurangnya hubungan serta interaksi di antara pasien dan perawat.

Muhlisin & Ichsan, (2008) berpendapat tentang aplikasi model konsep-tual *caring* dari Jean Watson dalam asuhan keperawatan bahwa *caring* sebagai esensi dari keperawatan berarti juga pertanggungjawaban hubungan an-tara perawat-klien, dimana perawat membantu partisipasi klien, membantu memperoleh pengetahuan dan meningkatkan kesehatan. Perawat memfasilitasi proses belajar mengajar yang didesain untuk memampukan klien memenuhi kebutuhan pribadinya, memberikan asuhan mandiri, menetapkan kebutuhan personal dan memberikan kesempatan untuk kebutuhan personal klien (Watson, 2011).

Selain itu, perawat juga selalu memenuhi kebutuhan dasar pasien. Perawat sebagai seseorang yang mempunyai peranan besar dalam keperawatan pasien di Rumah Sakit penting menerapkan perilaku *caring* dalam hal ini guna menciptakan kepuasan dalam diri pasien yang dilakukan dengan cara memenuhi kebutuhan dasar pasien sehingga mempercepat proses penyembuhan pasien karena merasa tercukupi dan di perhatikan. Hal ini termasuk ke dalam sepuluh faktor karatif *caring* menurut Watson (1979 dalam Alligood & Tomey, 2010) yaitu memberikan bantuan dalam kebutuhan manusia yang terkandung dalam dimensi *caring* menurut Wolf (1994 dalam Brunton 2000) yaitu *Attentive to others experience* (perhatian terhadap yang dialami orang lain).

Secara teori oleh Asmuji dan Rohmah (2010) mengungkapkan bahwa dalam pemenuhan kebutuhan dasar klien memerlukan *caring* perawat, dimana

perilaku *caring* perawat salah satunya sebagai pemberi asuhan keperawatan atau *care provider* harus dilaksanakan secara komprehensif atau menyeluruh tetapi juga pada tindakan preventif. Tindakan preventif dalam upaya menjaga kesehatan yang bisa dilakukan adalah perawat memberi kebutuhan dasar manusia, dimana unsur-unsur yang dibutuhkan manusia dalam mempertahankan kebutuhan biofisik, psikososial, psikofisikal dan interpersonal klien.

Pemenuhan kebutuhan yang paling mendasar perlu dicapai sebelum beralih ketingkat selanjutnya. Nutrisi, eliminasi dan ventilasi adalah contoh dari kebutuhan biofisik yang paling rendah, sementara aktivitas dan seksualitas adalah kebutuhan psikofisik yang paling rendah. Pencapaian dan hubungan merupakan kebutuhan psikososial yang tinggi dan aktualisasi diri merupakan kebutuhan interpersonal yang paling tinggi.

Pemberi pelayanan kesehatan berperan besar dalam pemenuhan kebutuhan klien terutama bagi perawat. Perawat sebagai tenaga kesehatan yang 24 jam bersama klien penting kiranya tanggap dan peduli terhadap kebutuhan klien, kepedulian dalam pemenuhan kebutuhan klien dapat dilakukan perawat dengan menerapkan perilaku *caring* (Utami, 2016). Perawat yang sensitif mengetahui kebutuhan klien dan siap sedia untuk melayani kebutuhan klien akan membuat klien merasa nyaman dan puas sehingga dapat membantu proses pemulihan pasien (Dedi et al., 2008).

Selain hal di atas yang termasuk ke dalam dimensi *attentive to other experience* juga terdapat perilaku lain seperti memberikan motivasi untuk

selalu berpikir positive dan berserah diri. Namun berdasarkan hasil pengamatan perilaku ini belum diterapkan oleh beberapa perawat. Padahal perilaku ini penting diterapkan guna membangun kematangan jiwa dan pemahaman diri seorang pasien terhadap kondisi kesehatannya.

Fenomenologis diuraikan sebagai suatu keadaan langsung yang dapat membuat seseorang mengerti tentang situasi yang terjadi. Watson mem-pertimbangkan bahwa faktor ini memang sulit untuk dimengerti. Namun hal ini akan membawa perawat untuk memahami dirinya sendiri dan orang lain. Sehingga perawat dapat membantu seseorang untuk memahami kehidupan dan kematian dengan melibatkan kekuatan spiritual (Alligood & Tomey, 2010).

Hubungan Motivasi Kerja dengan Perilaku *Caring* Perawat

Berdasarkan analisa data dengan menggunakan uji *Kendall Tau* didapatkan nilai $p=0,016$ ($p<0,05$) dengan koefisien korelasi 0,462 maka H_a diterima dan H_o ditolak yang secara statistik berarti terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III Bangsal Inayah dan Bangsal Barokah Rumah Sakit Muhammadiyah Gombong.

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut bertindak atau melakukan pekerjaan secara sadar. Motivasi kerja merupakan suatu hal yang penting untuk dimiliki oleh seorang perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan. Sebab motivasi kerja yang tinggi akan sangat mendukung dalam meningkatkan kinerja perawat untuk menjadi lebih baik, khususnya dalam bersikap dan

berperilaku terhadap pasien yaitu pada saat menangani dan merawat pasien sehingga dapat memak-simalkan kualitas mutu pelayanan kesehatan di suatu Rumah Sakit. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang perawat maka perilaku *caring* perawat juga akan semakin baik, dan begitu pula sebaliknya.

Sama halnya dengan pendapat Zainaro, M Arifki; Isnainy et al., (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang penting bagi perawat untuk menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab perawat. Tanpa adanya motivasi kerja, pekerjaan keperawatan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Apabila motivasi kerja perawat tinggi, maka perawat dapat menjalankan perannya dalam merawat dan melayani pasien secara maksimal.

Jadi dapat dikatakan jika motivasi kerja tinggi maka akan mendukung perilaku *caring* yang baik juga. Hal ini didukung oleh penelitian Tawale (2011) yang berpendapat bahwa dalam dunia keperawatan sangat dibutuhkan motivasi yang tinggi dalam melakukan suatu pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Perawat yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung akan memberikan pelayanan yang baik, namun jika perawat memiliki motivasi kerja yang rendah, maka membuat perawat tersebut menjadi malas dalam melakukan aktifitasnya dalam melayani dan merawat pasien. Badi'ah, Mendri & Sutrisno, Lena, (2009) juga menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi perawat dalam bekerja maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian akan dapat memberikan pelayanan kesehatan yang maksimal serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan rumah

sakit. Hal ini dikarenakan sikap seseorang yang merupakan sebagian perilakunya dipe-ngaruhi oleh motivasi.

Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang disebut dengan istilah motivasi internal atau motivasi instrinsik dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang yang disebut dengan istilah motivasi eksternal atau motivasi ekstrinsik.

SIMPULAN

Ada hubungan antara motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat di Ruang Rawat Inap kelas III dengan nilai signifikansi 0,016.

DAFTAR PUSTAKA

- Alligood, M. R., & Tomey, A. M. (2010). *Nursing Theorist and Their Work*. St. Louis: Mosby Elsevie, Inc.
- Asmuji & Rohmah. (2010). *Perilaku Perawat Pada Pemenuhan Kebutuhan Manusia*. Jakarta
- Badi'ah, Mendri, R., & Sutrisno, Lena, R. (2009). Hubungan Motivasi Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul Tahun 2008. *Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 12(02), 74–82. <http://jurnal.ugm.ac.id/jmpk/article/download/2555/2289>
- Brunton, B., & Beaman, M., (2000) Nurse Practitioner Perception of Their Caring Behaviors. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, 40-46, <http://doi.org/10.7454/jki.v121.198>
- Dedi, B., Setyowati, & Afiyanti, Y. (2008). Perilaku Caring Perawat

- Pelaksana di Sebah Rumah Sakit di Bandung: Study Grounden Theory. *Evaluation Review*, 11(4), 428–451.
<https://doi.org/10.7454/jki.v121.198>
- 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>
- Hamzah, A. W. A. (2018). *KERJA KOTA MAKASSAR Kata kunci : Motivasi Kerja , Kinerja Pegawai LATAR BELAKANG*.
- Hariyono, W., Suryani, D., & Wulandari, Y. (2009). *Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Tingkat Konflik dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta*. 186–197.
- Khodijah, S., & Marni, E. (2014). Hubungan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Caring Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, 2(4), 175–179.
<https://doi.org/10.25311/keskom.vol2.iss4.69>
- Manurung, S., & Hutasoit, M. L. C. (2013). Persepsi Pasien Terhadap Perilaku Caring Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. *Kesmas: National Public Health Journal*, 8(3), 104.
<https://doi.org/10.21109/kesmas.v8i3.351>
- Miradwiyana, B, Suryati, B. (2014). Hubungan Motivasi Perawat dengan Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Pasar Rebo. *Jurnal Health Quality*, 5(1), 1–66.
- Muhlisin, A., & Ichsan, B. (2008). Aplikasi Model Konseptual Caring Dari Jean Watson Dalam Asuhan Keperawatan. *Aplikasi Model Konseptual Caring Dari Jean Watson*, 1(3), 147–150.
- Nursalam. (2011). Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 3. In *Salemba Medika*.
- Nursalam. (2015). *Manajemen Keperawatan Aplikasi Keperawatan Profesional Edisi 4*. 342.
- Potter & Perry, (2012), *Buku Ajar Fundamental Keperawatan: KOnsep, Proses dan Praktek*, Volume II, Jakarta,EGC.
- Purwaningsih, D. F. (2015). Perilaku Caring Perawat Dalam Mutu Pelayanan Perawat. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 3(1), 1–6. https://ppnijateng.org/wp-content/uploads/2016/10/Manajemen-Keperawat-an_-Vol-3-No-1.5-10.pdf
- Sumartini, T. (2017). *Hubungan Perilaku Caring Perawat Dengan*. 0–14.
- Thomas, J. D., Finch, L. P., Schoenhofer, S. O., & Green, A. (2004). The caring relationships created by nurse practitioners and the ones nursed: Implications for practice. *Topics in Advanced Practice Nursing*, 4(4), 1–7.

Utami, N. (2016). *Etika Keperawatan dan Keperawatan Profesional* (Issue 1).
<https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004>

Wardhono. (2012). *Menuju Keperawatan Profesional*. Semarang: Akper Depkes.

Watson, J. (2011). Assessing and Measuring Caring in Nursing and Health Sciences. *Notes*.

Zahara, Y., Sitorus, R., & Sabri, L. (2011). Faktor-faktor Motivasi Kerja: Supervisi, penghasilan dan hubungan interpersonal. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 14(2011), 73–82.

Zainaro, M Arifki; Isnainy, U., Furqoni, P. D., & Wati, K. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017*. 11(4), 209–215.