

## HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PERILAKU CARING PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP DAN ICU RUMAH SAKIT ISLAM BANJARMASIN

Istiqamah<sup>1\*</sup>, Rida' Millati<sup>2</sup>, Rohni Taufika Sari<sup>3</sup>

Program Studi Sarjana Keperawatan, Fakultas Keperawatan dan Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Banjarmasin, Kalimantan Selatan, Indonesia<sup>1, 2, 3</sup>

\*Corresponding Author : rida.millati@umbjm.ac.id

### ABSTRAK

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi perilaku *caring* perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan. Studi pendahuluan melalui wawancara dengan perawat di RSI Banjarmasin menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan signifikan dalam praktik keperawatan. Penelitian ini bertujuan menganalisis korelasi antara motivasi kerja dan perilaku *caring* perawat di ruang rawat inap dan ICU RSI Banjarmasin. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan 75 perawat sebagai sampel yang dipilih melalui *total sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner motivasi kerja berdasarkan teori Herzberg dan kuesioner perilaku *caring* CBI-24. Hasil penelitian menunjukkan mayoritas perawat memiliki motivasi kerja baik (74,7%) dan perilaku *caring* baik (81,33%). Analisis *Spearman rank* memperlihatkan korelasi signifikan antara motivasi kerja dan perilaku *caring* ( $p = 0,001$ ;  $r = 0,752$ ), menunjukkan hubungan yang kuat. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja perawat, semakin baik perilaku *caring* yang ditunjukkan dalam praktik keperawatan. Penelitian ini merekomendasikan rumah sakit untuk meningkatkan motivasi kerja melalui pendekatan manajerial dan program pengembangan profesional guna mendukung peningkatan kualitas pelayanan keperawatan.

**Kata kunci** : ICU, motivasi kerja, perilaku *caring*, ruang rawat inap

### ABSTRACT

*Work motivation is an important factor influencing nurses' caring behavior in providing nursing services. Preliminary interviews with nurses at RSI Banjarmasin indicated that work motivation plays a significant role in nursing practice. This study aimed to analyze the correlation between work motivation and nurses' caring behavior in the inpatient and ICU wards at RSI Banjarmasin. A quantitative associative design was used, involving 75 nurses selected through total sampling. Data were collected using a work motivation questionnaire based on Herzberg's theory and the CBI-24 caring behavior questionnaire. The results showed that most nurses had good work motivation (74.7%) and good caring behavior (81.33%). Spearman rank analysis indicated a significant correlation between work motivation and caring behavior ( $p = 0.001$ ;  $r = 0.752$ ), demonstrating a strong relationship. These findings suggest that higher work motivation is associated with better caring behavior in nursing practice. The study recommends that hospitals enhance nurses' work motivation through managerial approaches and professional development programs to support the improvement of nursing service quality.*

**Keywords** : *caring behavior, ICU, inpatient room, work motivation*

### PENDAHULUAN

Berbagai layanan kesehatan telah didirikan untuk mendukung kelangsungan hidup manusia. Selain memiliki fasilitas yang memadai, Tingkat profesionalisme tenaga kesehatan turut menentukan keberhasilan pelayanan di bidang kesehatan. Di era sekarang, perawat memiliki andil besar pada kehidupan manusia. Mereka sering dianggap sebagai penyelamat karena perannya yang menyeluruh dalam membantu memenuhi berbagai kebutuhan hidup seseorang (Bastina, 2022). Di fasilitas pelayanan kesehatan misalnya klinik dan rumah sakit,

perawat secara rutin berinteraksi dengan klien maupun rekan kerja. Oleh karena itu, profesionalisme perawat harus terus ditingkatkan, terutama dalam memperkuat perilaku *caring*. Saat ini, *caring* menjadi aspek utama dalam layanan keperawatan, tidak hanya mencerminkan moral seorang perawat, tetapi juga berkontribusi pada kepuasan klien terhadap pelayanan kesehatan (Bastina, 2022). Seiring dengan meningkatnya tuntutan masyarakat, rumah sakit diharapkan mampu menyediakan SDM yang profesional, fasilitas sesuai standar akreditasi, serta keterampilan *hospitality* dan sikap *caring* pada setiap tenaga kerjanya (Ariadi, 2019).

Gibson *et al.* (2006, disitasi oleh Kusnanto & Kusnanto, 2019) perilaku *caring* mendapatkan pengaruh oleh sejumlah faktor, seperti faktor individu yang meliputi kemampuan, keahlian, latar belakang, serta aspek demografis; faktor psikologis yang meliputi sikap, komitmen, serta motivasi, serta faktor organisasi seperti kualitas SDM, gaya kepemimpinan, sistem imbalan, struktur organisasi, serta jenis pekerjaan. Terdapat korelasi antara motivasi kerja perawat dengan perilaku *caring* yang ditunjukkan oleh perawat, dukungan motivasi yang diberikan oleh atasan kepada bawahan maupun motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang bisa memengaruhi kinerja individu (Puspita & Hidayah, 2019). Data dari WHO pada tahun 2021, menunjukkan bahwa tingkat kepuasan pasien pada rumah sakit di beragam negara dihimpun dari lebih dari 6 juta ulasan pasien mengenai layanan kesehatan di 25 negara. Negara yang memiliki tingkat kepuasan paling tinggi yakni negara Swedia dengan indeks kepuasan sejumlah 92,37% kemudian Finlandia (91,92%), Norwegia (90,75%), Amerika Serikat (89,33%), dan Denmark (89,29%). Sebaliknya, tingkat kepuasan paling rendah ditemukan di Kenya (40,4%) serta India (34,4%) (Shilvira *et al.*, 2023).

Tingkat kepuasan pasien di Indonesia menunjukkan angka 42,8% di wilayah Maluku Tengah dan 44,4% di Sumatera Barat. Angka tersebut masih jauh di bawah Standar Minimal Kepuasan Pasien yang ditentukan oleh Kemenkes, yakni lebih dari 95%, angka tersebut menunjukkan bahwasanya pelayanan kesehatan di wilayah itu dianggap belum memenuhi standar kualitas atau masih berada di bawah tingkat pelayanan minimal (Kemenkes, 2016 dalam Basir & Wahyono, 2023). Hasil penelitian yang dilakukan (Prawiti *et al.*, 2023) menunjukkan bahwasanya perilaku *caring* sebagian besar tergolong pada kategori baik, yakni sejumlah 38 responden (69,1%) sedangkan perilaku *caring* yang kurang baik dialami oleh 17 responden (30,9%). Sedangkan pada penelitian oleh (Andrianti & Marlena, 2022) menemukan bahwa dari 91 responden, 47 responden atau 51,6% merasa kurang baik dalam menerima caring dari perawat di RSU Zainal Arifin. Sementara itu, 44 responden atau 48,4% merasakan adanya *caring* yang baik dari perawat di RS tersebut. Sementara itu, hasil penelitian dari para responden, sebanyak 20 perawat (66,67%) menunjukkan perilaku *caring* pada kategori sedang, serta 10 perawat (33,33%) berada pada kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwasanya mayoritas perawat cenderung mempunyai perilaku *caring* pada level sedang (Efsantin *et al.*, 2023).

Temuan studi yang dilaksanakan memaparkan bahwasanya kepuasan pasien di Rumah Sakit Banjarmasin, berdasarkan data dari 31 responden melalui kuesioner, menunjukkan 24 responden (77,4%) merasa puas, sementara 7 responden (22,6%) merasa tidak puas. Disimpulkan bahwa aspek kepuasan pasien dengan nilai terendah adalah pada pelayanan yang sopan dan ramah dengan skor 90, sedangkan aspek kepuasan tertinggi terdapat pada kerapian dan kebersihan penampilan petugas dengan skor 118 (Santi *et al.*, 2024). Hasil pada studi pendahuluan yang telah dilaksanakan tanggal 13 November 2024 di Rumah Sakit Islam Banjarmasin, di dapatkan rata-rata tingkat kepuasan pasien pada tahun 2023 tercatat sebesar 86%. Banyaknya jumlah pasien pada bulan Januari tercatat sebanyak 262 pasien, Februari 236 pasien, Maret 235 pasien, April 216 pasien, September 201 pasien, Oktober 342 pasien, November 440 pasien, dan Desember sebanyak 231 pasien, sementara bulan September memiliki jumlah pasien terendah, yaitu 201 pasien.

Studi pendahuluan melalui wawancara dengan 12 pasien di RSI Banjarmasin menunjukkan 4 pasien kurang puas terhadap pelayanan perawat, terutama pada aspek *caring*. Wawancara dengan perawat mengungkap bahwa motivasi kerja dipengaruhi sistem kerja tiga shift, dukungan antarpegawai, dan faktor finansial seperti gaji. Motivasi yang tinggi berdampak positif pada perilaku *caring*, pelayanan optimal, dan hubungan baik dengan pasien. Selain itu, program baitul arqam di RSI Banjarmasin meningkatkan spiritualitas, nilai moral, dan keikhlasan perawat. Dalam meningkatkan motivasi dan *caring*, diperlukan upaya peningkatan kesejahteraan, penguatan budaya kerja, dukungan manajerial, serta peninjauan sistem penggajian dan insentif sesuai beban kerja.

Adapun tujuan studi ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis korelasi antara motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat di ruang rawat inap dan ICU RSI Banjarmasin.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh perawat yang bertugas di ruang rawat inap RSI Banjarmasin, dengan sampel sebanyak 75 orang yang diambil menggunakan teknik total sampling. Penelitian dilaksanakan pada bulan April 2025 selama satu minggu. Data dikumpulkan melalui kuesioner, yaitu kuesioner motivasi kerja perawat yang diadaptasi dari teori Frederick Herzberg dan kuesioner perilaku *caring* perawat menggunakan CBI-24 (*Caring Behaviors Inventory-24*). Kedua instrumen telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis secara univariat dan bivariat menggunakan uji *Spearman Rank*. Penelitian ini telah mendapat persetujuan dari Komite Etik Universitas Muhammadiyah Banjarmasin dengan nomor KEPK: 0128226371.

## HASIL

Responden di studi ini mencakup seluruh perawat yang bertugas di ruang rawat inap RSI Banjarmasin dengan jumlah 75 orang. Variabel pada studi ini yaitu motivasi kerja perawat berperan menjadi variabel independent serta perilaku *caring* perawat berperan menjadi variabel dependen.

### Analisis Univariat

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Laki-laki	13	17,3
Perempuan	62	82,7
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100</b>

Tabel 1 memperlihatkan bahwa dari 75 responden, didapatkan sebanyak 13 responden (17,3%) berjenis kelamin laki-laki serta 62 responden (82,7%) berjenis kelamin Perempuan.

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
S1 Keperawatan	66	88
D3 Keperawatan	9	12
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100</b>

Tabel 2 memperlihatkan bahwasanya dari 75 responden, didapatkan sebanyak 66 responden (88%) dengan pendidikan S1 Keperawatan dan 9 responden (12%) dengan pendidikan D3 Keperawatan.

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi (n)	Percentase (%)
<6 bulan – 2 tahun	11	14,7
>2 tahun – 5 tahun	22	29,3
>5 tahun	42	56,0
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100</b>

Tabel 3 memperlihatkan bahwasanya dari 75 responden, didapatkan sebanyak 11 responden (14,7%) dengan lama bekerja <6 bulan – 2 tahun, 22 responden (29,3%) dengan lama bekerja >2 tahun – 5 tahun, dan 42 responden (56%) dengan lama bekerja >5 tahun.

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Ruangan**

Ruangan	Frekuensi (n)	Percentase (%)
ICU	9	12
Al-Farabi	15	20
Al-Biruni	19	25,3
Al-Razi	10	13,3
Al-Haitam	10	13,3
Paviliun Ibnu Sina	12	16
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100</b>

Tabel 4 memperlihatkan bahwasanya dari 75 responden, didapatkan sebanyak 9 responden (12%) bertugas di ruang ICU, 15 responden (20%) bertugas di ruang Al-Farabi, 19 responden (25,3%) bertugas di ruang Al-Biruni, 10 responden (13,3%) di ruang Al-Razi dan Al-Haitam, dan 12 responden (16%) yang bertugas di ruang Paviliun Ibnu Sina.

**Tabel 5. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat**

Motivasi Kerja	Frekuensi (n)	Percentase (%)
Kurang	1	1,3
Cukup	18	24,0
Baik	56	74,7
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100</b>

Tabel 5 memperlihatkan bahwasanya dari 75 responden, didapatkan sebanyak 1 responden (1,3%) dengan motivasi kerja kurang, 18 responden (24%) dengan motivasi kerja cukup, dan 56 responden (74,7%) dengan motivasi kerja baik.

**Tabel 6. Distribusi Frekuensi Perilaku Caring Perawat**

Perilaku Caring	Frekuensi (n)	Percentase (%)
Kurang	1	1,3
Cukup	13	17,3
Baik	61	81,4
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100</b>

Tabel 6 memperlihatkan bahwasanya dari 75 responden, didapatkan sebanyak 1 responden (1,3%) dengan perilaku *caring* yang kurang, sejumlah 13 responden (17,3%) dengan perilaku *caring* yang cukup, dan sejumlah 61 responden (81,4%) dengan perilaku *caring* yang baik.

### Analisis Bivariat

Hasil penelitian menunjukkan hubungan signifikan dan positif antara motivasi kerja dan perilaku *caring* perawat dengan menunjukkan nilai signifikansi (Sig 2-tailed) kurang dari 0,001, serta nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,752. Sebagian besar responden (74,77%) memiliki motivasi kerja baik, dan semakin tinggi motivasi, semakin baik perilaku *caring* yang ditampilkan, sehingga berimplikasi pada peningkatan mutu pelayanan keperawatan.

**Tabel 7. Hubungan Motivasi Kerja dengan Perilaku Caring Perawat**

Motivasi Kerja	Perilaku Caring Perawat						Total	% Total
	Kurang		Cukup		Baik			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kurang	1	1,3	0	0	0	0	1	1,3
Cukup	0	0	12	16	6	8,1	18	24
Baik	0	0	1	1,3	55	73,3	56	74,7
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1,3</b>	<b>13</b>	<b>17,3</b>	<b>61</b>	<b>81,4</b>	<b>75</b>	<b>100</b>
<i>Spearman Rank</i>	<i>p-value = 0,001</i>				<i>Koefisien Korelasi = 0,752</i>			

## PEMBAHASAN

### Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap dan ICU Rumah Sakit Islam Banjarmasin

Temuan studi memperlihatkan bahwasanya mayoritas perawat di ruang rawat inap dan ICU RSI Banjarmasin memiliki tingkat motivasi kerja yang tergolong baik, yakni sebanyak 56 orang (74,7%) dari total 75 responden. Sejumlah 18 responden (24%) berada pada kategori motivasi kerja cukup, sementara hanya 1 responden (1,3%) yang menunjukkan motivasi kerja kurang. Temuan ini menggambarkan bahwa mayoritas perawat memiliki dorongan internal maupun eksternal yang cukup kuat dalam menjalankan tugas keperawatan mereka. Motivasi kerja dalam konteks keperawatan dapat dianalisis melalui teori dua faktor Herzberg yang dikutip dalam Sari et al., (2022), yang membagi motivasi ke dalam dua komponen utama, yakni motivasi intrinsik serta ekstrinsik. Faktor intrinsik (motivator) mencakup unsur dari dalam diri seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri. Sementara itu, faktor ekstrinsik (*hygiene factors*) meliputi unsur luar seperti kebijakan organisasi, hubungan kerja, kondisi kerja, pengawasan, dan imbalan finansial seperti gaji (Herzberg dalam(R. Kurniawati & Maurissa, 2023). Kedua faktor ini berperan penting dalam membentuk keseluruhan tingkat motivasi perawat di tempat kerja.

Dalam penelitian ini, perilaku motivasi kerja tertinggi terlihat pada indikator *responsibility*, yaitu kebutuhan perawat untuk menjalankan tanggung jawab dalam pekerjaan, dengan total skor 720. Hal ini menunjukkan bahwa perawat menyadari pentingnya tanggung jawab profesional mereka dalam memberi pelayanan keperawatan yang aman serta berkualitas. Sejalan dengan temuan Hynnekleiv et al., (2024) tanggung jawab dalam hubungan perawat-pasien bukan hanya bersifat administratif, tetapi mencerminkan dedikasi dan keterlibatan etis yang berpusat pada kepedulian serta pemberdayaan pasien. Oleh karena itu, perawat dituntut untuk menggunakan setiap pertemuan sebagai momen kepedulian yang bermakna, serta kesempatan untuk memberdayakan dan mengembangkan pasien baik secara fisik maupun psikologis. Artinya, tingginya skor responsibilitas mencerminkan adanya dedikasi, kepekaan, dan profesionalisme dalam menjalankan praktik keperawatan yang humanis dan beretika.

Sebaliknya, indikator dengan skor terendah adalah *achievement* (pencapaian), dengan skor sebesar 231. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian perawat belum merasa terdorong untuk mencapai prestasi tertentu dalam pekerjaannya, atau belum merasa diakui atas kontribusi mereka. Faktor ini diduga terkait dengan sistem penghargaan yang belum memadai, minimnya kesempatan pengembangan karier, serta beban kerja yang tinggi. Karaferis et al., (2022) memaparkan bahwasanya motivasi kerja amat mendapatkan pengaruh oleh kebijakan insentif, pelatihan, supervisi, dan prospek karier, yang semuanya harus dikelola secara strategis oleh pihak rumah sakit. Selanjutnya, skor tinggi pada item *interpersonal supervision*, khususnya pernyataan “kondisi pekerjaan yang menyenangkan dapat memotivasi perawat bekerja”, mengindikasikan bahwa suasana kerja yang positif turut mendukung peningkatan motivasi kerja. (Surtini & Saputri, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan menciptakan kenyamanan emosional yang memengaruhi antusiasme dalam bekerja. Penelitian

oleh Dewi Fortuna et al., (2025) juga menekankan peran manajemen rumah sakit dalam menciptakan ekosistem kerja yang saling mendukung dan menumbuhkan loyalitas serta dedikasi perawat. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan memberikan apresiasi terhadap kinerja yang baik, menyediakan peluang pengembangan karier, membangun suasana kerja yang saling mendukung dan kooperatif, serta menjamin bahwa aspek-aspek pendukung seperti upah dan kondisi kerja berada dalam tingkat yang layak.

Tingginya motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSI Banjarmasin berkaitan erat dengan lingkungan kerja yang mendukung secara sosial dan struktural, serta pengelolaan manajemen yang memperhatikan aspek-aspek motivasi, baik dari segi penghargaan, hubungan interpersonal, maupun kondisi kerja secara keseluruhan. Hal ini menjadi indikator bahwa organisasi rumah sakit telah menjalankan sebagian prinsip manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan pendekatan teori motivasi Herzberg. Rumah sakit perlu mempertahankan lingkungan kerja yang positif dan hubungan kerja yang harmonis, sambil secara bertahap mengembangkan sistem yang mendorong motivasi intrinsik, seperti penghargaan, pengembangan karier, serta pemberian tanggung jawab yang bermakna. Strategi ini bukan saja dapat menaikkan kualitas kerja perawat, tapi juga akan berdampak langsung terhadap kualitas pelayanan pasien secara keseluruhan.

Aspek kompensasi menjadi salah satu titik lemah. Jawaban dengan nilai terendah diperoleh pada pernyataan item 10 dalam parameter *working condition* yaitu "gaji yang diterima mencukupi semua kebutuhan saya" dengan skor 191. Hal ini memperlihatkan bahwasanya sebagian besar responden merasa bahwasanya imbalan finansial yang mereka terima belum mencukupi kebutuhan hidup. Kondisi ini bisa menjadi peringatan untuk pihak manajemen rumah sakit supaya semakin memperhatikan kebijakan kompensasi, terutama dalam menyesuaikan gaji dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kualifikasi perawat. Perbaikan dalam sistem penggajian yang adil dan transparan diyakini akan berkontribusi positif terhadap peningkatan motivasi kerja perawat dan kualitas pelayanan keperawatan secara keseluruhan. Temuan ini menunjukkan perlunya evaluasi ulang terhadap struktur penggajian yang berlaku. Kristianingsih et al., 2023) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam membentuk sebuah kinerja seorang perawat. Satu di antara faktor yang bisa memberi pengaruh motivasi kerja seorang perawat ialah kompensasi. Kompensasi yang dimaksud dapat berupa gaji atau upah, insentif, serta tunjangan yang diberikan oleh rumah sakit kepada perawat. Sistem kompensasi yang tidak adil dapat berdampak pada penurunan semangat kerja dan kualitas pelayanan. Sebaliknya, jika kompensasi dirasa tidak mencukupi, hal ini dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada menurunnya perilaku seorang perawat terhadap pasien.

Meskipun demikian, perawat tetap menunjukkan motivasi kerja tinggi. Penelitian oleh Mangapi et al., 2024) menyatakan bahwa penghargaan, pengakuan, dan rasa tanggung jawab adalah elemen penting yang memengaruhi motivasi. Dalam pembahasannya disebutkan bahwasanya faktor motivasi misalnya penghargaan, pengakuan, serta tanggung jawab berperan penting dalam meningkatkan kinerja perawat. Porotu'o et al., (2021) juga menyebutkan bahwa tanpa adanya motivasi, kinerja perawat akan cenderung menurun. Maka dari itu, penting untuk rumah sakit dalam menjaga keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan intrinsik dan ekstrinsik tenaga keperawatan. Dalam konteks ini, kepemimpinan juga mempunyai andil besar dalam motivasi kerja perawat. Mangapi et al., (2024) menegaskan bahwa seorang pemimpin yang mampu memberikan motivasi akan mendukung keberlangsungan roda organisasi yang efektif. Perawat yang merasa termotivasi akan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab serta memperhatikan keselamatan pasien dengan lebih baik. Tanpa adanya motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada anggotanya, maka roda organisasi tidak akan terlaksanakan dengan efektif serta efisien. Untuk itu, motivasi kerja yang tinggi bisa membentuk cara berpikir individu dalam menjalankan tanggung jawabnya di tempat kerja.

Begitu pula dengan perawat, apabila memiliki motivasi kerja yang baik, ia akan mampu melaksanakan tugas keperawatan secara optimal serta lebih memperhatikan keselamatan diri sendiri maupun pasien yang dirawatnya.

Berdasarkan pengamatan peneliti, motivasi kerja perawat yang baik juga berkaitan dengan karakteristik individu, seperti tingkat pendidikan dan masa kerja. Mayoritas perawat di RSI Banjarmasin berpendidikan S1 Keperawatan. Yasa, (2022) menyebutkan bahwa pendidikan memberikan pemahaman konseptual dan etis dalam bekerja, yang mendukung terbentuknya motivasi intrinsik. Pendidikan berperan sebagai faktor pendukung dalam meningkatkan motivasi kerja, bukan semata-mata karena jenjangnya, tetapi karena proses pembelajaran, nilai, dan kompetensi yang ditanamkan selama pendidikan tersebut. Demikian pula, masa kerja yang relatif panjang menunjukkan bahwa pengalaman dapat meningkatkan kedewasaan dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Hal ini kemungkinan didorong oleh keinginan untuk menunjukkan kemampuan dan menghasilkan kinerja yang baik, di mana motivasi berasal dari kesadaran pribadi atas tanggung jawab yang diemban (Masoara & Kareba, 2022).

Sesuai jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (82,7%). Secara psikologis, perempuan cenderung memiliki kepekaan emosional dan empati yang tinggi, sehingga mampu merespons kebutuhan pasien dengan lebih baik. Arni et al., 2021 menyebutkan bahwa perawat perempuan lebih siap dalam menerima dan melaksanakan tanggung jawab pelayanan keperawatan secara menyeluruh. Peneliti berasumsi bahwa tingginya motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Islam Banjarmasin mendapatkan pengaruh oleh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan kondisi lingkungan kerja yang positif. Pendidikan keperawatan memberikan dasar nilai profesionalisme dan tanggung jawab moral yang kuat. Selain itu, masa kerja yang panjang memberikan pengalaman dalam menghadapi tantangan pekerjaan secara adaptif. Kombinasi faktor-faktor ini mendorong terbentuknya motivasi intrinsik yang kuat, meskipun masih terdapat kekurangan dari sisi motivasi ekstrinsik seperti kompensasi finansial.

Secara umum, bisa diambil suatu simpulan bahwasanya mayoritas motivasi kerja perawat di ruang rawat inap serta ICU RSI Banjarmasin berada pada kategori baik, dengan indikator tertinggi pada aspek tanggung jawab. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap tingginya motivasi tersebut mencakup suasana kerja yang kondusif, hubungan interpersonal yang positif, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja. Namun, aspek achievement dan kompensasi finansial masih menjadi titik lemah yang perlu segera diperbaiki. Rumah sakit perlu melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap sistem penghargaan, pengembangan karier, dan kebijakan penggajian untuk menjaga keberlanjutan motivasi perawat. Dengan dukungan manajerial yang tepat, perawat akan lebih termotivasi dalam memberi pelayanan yang profesional, humanistik, serta berkualitas tinggi.

### **Perilaku Caring Perawat di Ruang Rawat Inap dan ICU Rumah Sakit Islam Banjarmasin**

Temuan studi memaparkan bahwasanya mayoritas perawat di ruang rawat inap dan ICU RSI Banjarmasin mempunyai perilaku *caring* yang baik, yakni sejumlah 61 responden (81,33%) dari jumlah 75 responden. Sejumlah 13 responden (17,33%) menunjukkan perilaku *caring* dalam kategori cukup, dan hanya 1 responden (1,33%) tergolong memiliki perilaku *caring* kurang. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum, perawat di rumah sakit tersebut telah menerapkan perilaku *caring* dalam praktik keperawatan mereka. Untuk memahami perilaku *caring* perawat secara lebih mendalam, penelitian ini mengacu pada teori Jean Watson yang dikutip dalam Nurfajriyani, (2022). Watson menyusun sepuluh komponen *caring* yang diklasifikasikan ke dalam empat aspek utama, yaitu *assurance*, *respectful*, *connectedness*, serta *knowledge and skill*. Keempat aspek ini menjadi kerangka dalam mengevaluasi dan mengukur perilaku *caring* perawat dalam konteks klinis, khususnya di ruang rawat inap dan ICU.

Aspek *assurance* dalam *caring* mencakup pembentukan nilai-nilai humanistik-altruistik, penguatan harapan dan kepercayaan, serta pemenuhan kebutuhan dasar manusia. Dalam penelitian ini, aspek *assurance* memperoleh skor rata-rata tertinggi sebesar 3,516, yang menunjukkan tingginya kepedulian perawat dalam membangun hubungan terapeutik, memberikan rasa aman, serta mendukung proses penyembuhan pasien secara holistik. Tingginya skor ini memperlihatkan bahwa perawat memiliki komitmen tinggi terhadap nilai-nilai empati, kepercayaan, dan rasa kemanusiaan dalam memberikan pelayanan. Selanjutnya, aspek *respectful* menggambarkan keterlibatan perawat dalam membangun hubungan saling percaya, menerima ekspresi emosi pasien, serta mendukung pemahaman terhadap kondisi eksistensial pasien. Dalam aspek ini, perawat tidak hanya menjalankan peran klinis, tetapi juga menjadi mitra emosional bagi pasien, yang berperan penting dalam memperkuat dukungan psikologis selama masa perawatan.

Aspek *connectedness* merupakan dimensi yang menunjukkan kepedulian perawat terhadap kesejahteraan pasien secara menyeluruh, termasuk dukungan secara mental, fisik, sosial budaya, dan spiritual. Namun, aspek ini mendapatkan skor rata-rata terendah sebesar 1,807, yang mengindikasikan bahwa hubungan emosional dan dukungan holistik terhadap pasien belum sepenuhnya optimal. Salah satu indikator yang mendasari rendahnya skor adalah pernyataan “perawat menghabiskan waktu dengan pasien” yang hanya memperoleh skor 292, mencerminkan minimnya waktu interaksi langsung antara perawat dan pasien. Rendahnya skor pada aspek *connectedness* menjadi perhatian penting. Berdasarkan teori Jean Watson, interaksi yang bermakna dengan pasien bukan hanya berbentuk tindakan fisik, tetapi juga keterlibatan emosional. Kehadiran perawat seharusnya mencerminkan sikap mendampingi, memberikan rasa nyaman, serta mengurangi beban psikologis pasien. Hal ini sejalan dengan pendapat Swanson dalam Nurfajriyani, (2022) bahwa kehadiran perawat harus mencakup aspek emosional dan komunikatif. Jika hubungan ini tidak terbangun dengan baik, maka pemenuhan kebutuhan psikososial dan spiritual pasien pun berisiko tidak optimal.

Salah satu penyebab rendahnya aspek *connectedness* kemungkinan besar terkait dengan tingginya beban kerja perawat. Penelitian oleh Kurniawati & Bunga, (2024) menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi, baik dari segi jumlah pasien, intensitas intervensi, maupun panjangnya jam kerja, dapat menjadi hambatan utama dalam membangun interaksi personal dengan pasien. Kelelahan fisik dan psikologis juga memperburuk kondisi ini, sehingga mengurangi kualitas pelayanan dan kemampuan perawat untuk hadir secara emosional bagi pasien. Mengatasi hal ini, rumah sakit perlu mempertimbangkan pengelolaan beban kerja yang lebih efektif melalui evaluasi jumlah tenaga keperawatan, rotasi kerja, serta program dukungan mental. Selain itu, pelatihan terkait keterampilan komunikasi, spiritual care, dan pendekatan terapeutik dapat menjadi strategi untuk memperkuat aspek *connectedness* dalam perilaku *caring* perawat.

Selain aspek *connectedness*, aspek *knowledge and skill* juga menunjukkan kontribusi besar terhadap perilaku *caring*. Skor tertinggi pada aspek ini diperoleh dari pernyataan “perawat penuh percaya diri di hadapan pasien” dengan skor 413. Kepercayaan diri ini diduga berkorelasi positif dengan kompetensi dan pengalaman kerja perawat. Mayoritas perawat dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan, berlatar pendidikan S1 Keperawatan, serta memiliki masa kerja lebih dari lima tahun. Kombinasi ini mendukung kemampuan perawat dalam membangun komunikasi efektif, menjalankan intervensi secara yakin, dan menjalin hubungan positif dengan pasien. Temuan ini relevan dengan pendapat Sugiyarto et al., (2021) serta Siregar, (2024) yang menekankan bahwasanya perawat yang percaya diri lebih mampu memberikan asuhan keperawatan yang penuh kasih sayang dan empati. Kepercayaan diri juga memungkinkan perawat menjalankan peran profesional secara lebih efektif, menurunkan kecemasan pasien, serta memperkuat kepercayaan pasien terhadap pelayanan yang diberikan.

Namun, meskipun secara umum perilaku *caring* berada dalam kategori baik, masih terdapat ruang untuk peningkatan, khususnya dalam dimensi waktu interaksi antara perawat

dan pasien. Keterbatasan waktu dapat menghambat pembangunan hubungan emosional yang mendalam, yang seharusnya menjadi inti dalam praktik keperawatan berdasarkan pendekatan humanistik. Peningkatan kualitas interaksi ini dapat dilakukan dengan mendorong manajemen rumah sakit untuk mengatur ulang rasio jumlah perawat dan pasien, serta menetapkan waktu khusus untuk membangun hubungan terapeutik. Intervensi ini penting untuk mempertahankan mutu pelayanan keperawatan, terutama di ruang-ruang seperti Al-Biruni, Al-Haitam, dan Paviliun Ibnu Sina yang menunjukkan skor connectedness lebih rendah. Temuan studi ini relevan dengan beberapa studi sebelumnya. Studi Praghlapati & Gusraeni, (2021), serta Suryadin et al., (2022), menunjukkan bahwasanya *caring* ialah inti dari praktik keperawatan serta berperan penting dalam membangun hubungan interpersonal yang saling percaya antara perawat dan pasien. *Caring* bukan hanya tindakan, tetapi refleksi dari nilai-nilai kemanusiaan yang menjadi fondasi pelayanan keperawatan profesional.

Dengan demikian, bisa diambil suatu simpulan bahwasanya perilaku aring perawat di ruang rawat inap dan ICU RSI Banjarmasin tergolong baik, didukung oleh aspek assurance dan kepercayaan diri perawat. Namun, aspek *connectedness* masih menjadi tantangan utama yang perlu mendapatkan perhatian serius. Kepercayaan diri, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, serta manajemen beban kerja merupakan faktor-faktor penting yang saling terkait dalam membentuk perilaku *caring* yang optimal. Oleh karena itu, penguatan pelatihan komunikasi empatik, pengelolaan waktu kerja, dan peningkatan kompetensi spiritual perlu dilakukan untuk memastikan kehadiran perawat bukan saja secara fisik, tapi juga secara emosional serta spiritual dalam setiap interaksi dengan pasien.

### **Hubungan Motivasi Kerja dengan Perilaku *Caring* Perawat di Ruang Rawat Inap dan ICU Rumah Sakit Islam Banjarmasin**

Hasil studi ini memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja yang baik dapat menghasilkan perilaku *caring* perawat yang baik, yakni sejumlah 55 responden (73,3%). Hasil analisis mempergunakan uji statistik Spearman Rank menunjukkan nilai signifikansi p-value sejumlah  $0,000 < 0,05$ . Hal ini memperlihatkan terdapat korelasi signifikan antara motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat di ruang rawat inap dan ICU RSI Banjarmasin. Nilai korelasi sebesar 0,752 memperlihatkan bahwasanya terdapat korelasi kuat dan positif antara motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat. Artinya, makin tinggi motivasi kerja perawat, dengan demikian cenderung makin tinggi pula perilaku *caring* yang mereka tampilkan kepada pasien. Dengan nilai korelasi yang kuat (mendekati 1), hal ini menandakan bahwasanya motivasi kerja ialah faktor penting yang memengaruhi sikap *caring* perawat.

Peneliti berasumsi bahwasanya motivasi kerja bukan saja mendapatkan pengaruh oleh faktor internal perawat misalnya kepuasan pribadi, rasa tanggung jawab, atau tujuan hidup, tetapi juga sangat bergantung pada faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan, penghargaan atas kinerja, lingkungan kerja yang mendukung, serta kesempatan untuk mengembangkan diri secara profesional. Ketika institusi mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung pencapaian individu, maka perawat akan lebih termotivasi untuk menunjukkan perilaku *caring* dalam praktik keperawatan. Selain itu, peneliti juga meyakini bahwa adanya tekanan kerja, beban tugas, dan keterbatasan fasilitas dapat menurunkan motivasi dan pada akhirnya memengaruhi perilaku *caring* secara negatif.

Temuan ini relevan dengan studi Noffita & Febriani, (2024) yang menyatakan bahwasanya ada korelasi motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat. Motivasi kerja merupakan aspek penting yang dibutuhkan oleh setiap individu, termasuk perawat, agar mampu meningkatkan perilaku *caring* terhadap klien, khususnya dalam mendukung proses kesembuhan pasien. Tanpa adanya motivasi yang baik, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja tidak akan optimal. Perawat yang mempunyai motivasi kerja tinggi relative memberi pelayanan yang maksimal, sedangkan perawat dengan motivasi rendah berpotensi kurang bersemangat dalam

menjalankan aktivitas keperawatan, termasuk dalam memberi pelayanan dan perawatan kepada pasien. Studi Kurniawati & Maurissa, (2023) juga menyebutkan terdapat korelasi signifikan antara tingkat motivasi kerja serta perilaku *caring* yang diperlihatkan oleh perawat. Motivasi kerja yang baik perlu dimiliki oleh setiap perawat supaya bisa memberi pelayanan keperawatan yang optimal kepada pasien. Salah satu bentuk peningkatan motivasi dapat dilakukan melalui pemberian pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang telah dicapai perawat. Setiap individu memiliki kebutuhan untuk dihargai dan diakui dalam lingkungan kerja, dan kebutuhan ini berpengaruh terhadap kinerja serta perilaku *caring* perawat saat memberi asuhan keperawatan. Tingkat motivasi yang besar bisa mendorong perawat untuk bekerja lebih optimal serta menunjukkan perilaku *caring* yang lebih positif pada pasien. Sebaliknya, motivasi yang rendah bisa membawa dampak negatif untuk kualitas pelayanan yang diberikan.

Selaras dengan temuan tersebut, penelitian Dewi Fortuna *et al.*, (2025) menegaskan bahwa pihak rumah sakit memegang peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung guna meningkatkan motivasi kerja perawat. Upaya ini dapat dilakukan dengan memberikan apresiasi terhadap kinerja yang baik, menyediakan peluang pengembangan karier, membangun suasana kerja yang saling mendukung dan kooperatif, serta memastikan bahwa aspek-aspek pendukung seperti upah dan kondisi kerja berada pada tingkat yang layak. Tingginya motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Banjarmasin menunjukkan keterkaitan erat antara motivasi dengan lingkungan kerja yang mendukung, baik secara sosial maupun struktural, serta pengelolaan manajemen yang memperhatikan penghargaan, hubungan interpersonal, dan kondisi kerja secara menyeluruh. Hal ini menjadi indikator bahwa rumah sakit telah menerapkan sebagian prinsip manajemen sumber daya manusia yang sejalan dengan teori motivasi Herzberg.

Dengan mempertimbangkan hasil penelitian, dukungan literatur, dan asumsi peneliti, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan determinan penting dalam membentuk perilaku *caring* perawat. Hubungan yang signifikan antara motivasi kerja perawat dan perilaku *caring* menegaskan bahwa kualitas pelayanan keperawatan sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang membentuk semangat serta dedikasi perawat dalam menjalankan tugasnya. Motivasi kerja bukan sekadar dorongan individual, melainkan juga cerminan dari sistem manajerial yang mendukung dan menghargai kontribusi perawat. Dalam konteks ini, strategi manajerial yang tepat, seperti pemberian penghargaan, pelatihan berkelanjutan, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, menjadi kunci untuk meningkatkan motivasi kerja perawat (Jem, 2013). Pemberian penghargaan yang adil dan transparan dapat meningkatkan rasa dihargai dan kepuasan kerja perawat. Penelitian oleh Khodijah & Marni, (2014) menunjukkan bahwa perawat dengan motivasi kerja tinggi cenderung memiliki perilaku *caring* yang baik, dengan nilai  $p = 0,001$ , menegaskan adanya hubungan signifikan antara kedua variabel. Demikian pula, studi oleh Sari, (2014) di RS Permata Medika Semarang menemukan bahwa perawat dengan motivasi kerja tinggi lebih sering menunjukkan perilaku *caring* yang optimal, dengan hasil uji chi-square  $p = 0,001$ .

Lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun psikososial, juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja perawat. Fasilitas kerja yang memadai, hubungan interpersonal yang harmonis, dan dukungan manajerial yang kuat dapat meningkatkan kenyamanan, semangat, serta loyalitas perawat dalam menjalankan tugasnya. Penelitian oleh Nuraini & Rokhimatun, (2019) di RS Mata Dr. YAP Yogyakarta menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut turut menentukan persepsi individu terhadap tempat kerja dan mempengaruhi motivasi kerja perawat. Pendidikan berkelanjutan juga memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja perawat. Program pendidikan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan perawat, sehingga mereka merasa lebih kompeten dan percaya diri dalam menjalankan tugasnya. Penelitian oleh Hardiansah *et al.*, (2024) dalam *Bali Medika Jurnal* menunjukkan bahwa program pendidikan berkelanjutan yang

mengintegrasikan metode e-learning dan pelatihan konvensional efektif dalam meningkatkan kompetensi perawat serta kepuasan perawat dan pasien.

Hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan dalam pengetahuan perawat setelah mengikuti program pendidikan berkelanjutan, dengan skor rata-rata meningkat dari 65,2 pada pretest menjadi 84,5 pada posttest ( $p < 0,05$ ). Selain itu, kepuasan perawat terhadap program pendidikan meningkat hingga 96%, dan kepuasan pasien terhadap mutu pelayanan keperawatan meningkat menjadi 55% ( $p < 0,05$ ). Penelitian ini merekomendasikan penerapan e-learning sebagai bagian integral dari program pendidikan berkelanjutan dan menyarankan pengembangan kebijakan yang mendukung akses universal terhadap pendidikan ini untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan secara nasional (Hardiansah et al., 2024).

Integrasi antara motivasi kerja perawat, perilaku *caring*, dan strategi manajerial yang efektif berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan keperawatan. Lingkungan kerja yang mendukung, pemberian penghargaan yang tepat, dan pendidikan berkelanjutan merupakan faktor-faktor yang saling terkait dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dengan demikian, manajemen rumah sakit perlu merancang dan mengimplementasikan kebijakan yang holistik untuk meningkatkan motivasi kerja perawat, yang pada akhirnya akan meningkatkan perilaku *caring* dan kualitas pelayanan keperawatan secara keseluruhan. Penting bagi manajemen rumah sakit untuk terus mengevaluasi dan mengembangkan strategi-strategi tersebut guna menciptakan lingkungan kerja yang optimal bagi perawat dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Dengan pendekatan yang komprehensif dan berkelanjutan, diharapkan motivasi kerja perawat dapat terus meningkat, yang pada gilirannya akan meningkatkan perilaku *caring* dan kualitas pelayanan keperawatan secara keseluruhan.

## KESIMPULAN

Sesuai hasil dan pembahasan tersebut bisa diambil suatu simpulan bahwasanya motivasi kerja perawat di ruang rawat inap dan ICU Rumah Sakit Islam Banjarmasin sebagian besar berada dalam kategori baik (74,7%), dengan skor tertinggi pada aspek *responsibility* (720) dan skor terendah pada *achievement* (231). Perilaku *caring* perawat juga tergolong baik (81,4%), dengan dimensi *assurance* mencatat skor rata-rata tertinggi (3,516) dan dimensi *connectedness* sebagai yang terendah (1,807), terutama pada indikator “perawat menghabiskan waktu dengan pasien” dengan skor (292). Analisis statistik *Spearman Rank* memperlihatkan terdapat korelasi signifikan antara motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat, dengan nilai *p-value* sejumlah 0,001 dan koefisien korelasi  $r = 0,752$ , yang berarti makin tinggi motivasi kerja perawat, dengan demikian makin baik perilaku *caring* yang ditampilkan dalam praktik keperawatan.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti menyampaikan terimakasih atas dukungan, inspirasi dan bantuan kepada semua pihak dalam membantu peneliti menyelesaikan penelitian ini, termasuk pada peserta yang telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian hingga selesai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andrianti, S., & Marlena, F. (2022). Hubungan Prilaku Caring Perawat Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Rawat Inap Di Rumah Sakit Zainal Arifin Kota Bengkulu. *INJECTION : Nursing Journal*, 2(1), 18–30. <https://www.jurnal.stikesbhaktihusada.ac.id/index.php/INJECTION/article/view/129>
- Ariadi, H. (2019). Komplain Pasien Di Pelayanan Rumah Sakit. *CNJ: Caring Nursing Journal*, 3(1), 7–13. <https://journal.umbjm.ac.id/index.php/caring-nursing/article/view/275>

- Arni, W., Asep, setiawan, Murtiningsih, M., Budiman, B., & lilis, R. (2021). Karakteristik Dan Budaya Keselamatan Pasien Terhadap Insiden Keselamatan Pasien. Karakteristik Dan Budaya Keselamatan Pasien Terhadap Insiden Keselamatan Pasien, 5(1), 1–11. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JKS/article/view/2587>
- Basir, H., & Wahyono, B. (2023). Determinan Kepuasan Pasien pada Pelayanan Rawat Inap di Rumah Sakit : Systematic Literature Review. Jurnal Kesehatan Mahardika, 10(2), 31–42. <https://doi.org/10.54867/JKM.V10I2.169>
- Bastina, N. (2022). Pentingnya Konsep Caring dalam Asuhan Keperawatan. Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. <https://dinkes.babelprov.go.id/content/pentingnya-konsep-caring-dalam-asuhan-keperawatan>
- Dewi Fortuna, I., Ilmu Kesehatan, F., & Studi, P. D. (2025). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Rumah Sakit: Sebuah Studi Literatur. Jurnal Manajemen Kesehatan Dan Keperawatan, 1(4), 193–201. <https://doi.org/10.35968/WNYREP90>
- Efsantin, E., Maria, L., & Hariyanti, T. B. (2023). Hubungan Kecerdasan Spiritual Dengan Perilaku Caring Perawat Di Ruang Rawat Inap Bedah. Jurnal Ilmiah Kesehatan Media Husada, 12(1), 57–67. <https://doi.org/10.33475/jikmh.v12i1.315>
- Hardiansah, H., Sismulyanto, S., & Fanani, D. (2024). Efektivitas Program Pendidikan Berkelanjutan Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kesehatan Bagi Perawat. Bali Medika Jurnal, 11(2), 165-175. <https://balimedikajurnal.com/index.php/bmj/article/view/433>
- Hynnekleiv, I. I., Jensen, J. K., Giske, T., Lausund, H., Mæland, E., & Heggdal, K. (2024). *Patients' and Nurses' experiences of caring in nursing: An integrative literature review across clinical practices.* Journal of Clinical Nursing, 33(4), 1233–1255. <https://doi.org/10.1111/JOCN.16964>
- Jem, Y. S. (2013). Hubungan Motivasi Kerja dengan Perilaku Caring Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ruteng Kabupaten Manggarai Provinsi Nusa Tenggara Timur. Tugas Akhir. Fakultas Kedokteran, Universitas Brawijaya. <https://repository.ub.ac.id/123429/1/051301418.pdf>
- Karaferis, D., Aletras, V., Raikou, M., & Niakas, D. (2022). *Factors Influencing Motivation and Work Engagement of Healthcare Professionals.* Materia Socio-Medica, 34(3), 216–224. <https://doi.org/10.5455/msm.2022.34.216-224>
- Khodijah, S., & Marni, R. (2014). Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Caring Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Tahun 2013. Jurnal Kesehatan Komunitas, 2(4), 175-179. <https://jurnal.hpt.ac.id/index.php/keskom/article/download/69/56/121>
- Kristianingsih, Y., Winarni, S., Yuliati, I., Stikes, I., St Vincentius, K., & Surabaya, P. (2023). Kompensasi Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. Jurnal Ilmiah Keperawatan (*Scientific Journal of Nursing*), 9(1), 27–31. <https://doi.org/10.33023/JIKEP.V9I1.1335>
- Kurniawati, C. N., & Bunga, A. L. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Perilaku Caring Perawat di Ruangan Rawat Inap Keperawatan RS X: Literature Review. 7(1).
- Kurniawati, R., & Maurissa, A. (2023). Hubungan Motivasi Kerja dengan Perilaku Caring Perawat.
- Kusnanto, & Kusnanto, N. 0029086803. (2019). Perilaku Caring Perawat Profesional. Pusat Penerbitan dan Percetakan Universitas Airlangga (AUP). <https://repository.unair.ac.id/85738/>
- Mangapi, Y. H., Ranteallo, R. R., & Pelowe, N. K. (2024). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Di Ruang Perawatan Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2024. Jurnal Ilmiah Kesehatan Promotif, 8(2), 26–36. <https://itri-journal.ac.id/jikp/article/view/156>

- 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. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i2.32936>
- Pragholapati, A., & Gusraeni, S. A. D. (2021). Gambaran Perilaku Caring Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan Sriwijaya*, 8(1), 42–55. <https://doi.org/10.32539/JKS.V8i1.15740>
- Prawiti, N., Siauta, V. A., & Dg.Taha, M. (2023). Hubungan Perilaku Caring Perawat Terhadap Kepuasan Pasien Dalam Pelayanan Perawatan Rawat Inap RSUD Undata Provinsi Sulawesi Tengah. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 1(3), 104–108. <https://doi.org/10.59435/gjmi.v1i3.56>
- Puspita, S., & Hidayah, A. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Jombang. *Jurnal Keperawatan Dan Kebidanan*, 11(2), 5. <https://e-journal.lppmdianhusada.ac.id/index.php/jkk/article/view/32>
- Santi, Ariadi, H., & Iswantoro. (2024). Hubungan Penanganan Komplain Terhadap Kepuasan Pasien Di Rumah Sakit Banjarmasin. *JIKES : Jurnal Ilmu Kesehatan*, 3(1), 1–14. <https://qjurnal.my.id/index.php/jik/article/view/892>
- Sari, D. (2014). Hubungan Motivasi Kerja dengan Perilaku Caring Perawat di RS Permata Medika Semarang. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, 2(1), 30–37. <https://jurnal.hpt.ac.id/index.php/keskom/article/download/69/56/121>
- Sari, N. N., Agatha, A., & Kurniasari, S. (2022). Nurse Caring Behavior in Increasing Patient Satisfaction. *Jurnal Keperawatan*, 14(S1), 255–260. <https://doi.org/10.32583/keperawatan.v14iS1.150>
- Shilvira, A., Fitriani, A. D., & Satria, B. (2023). Pengaruh Kepuasan Pasien Terhadap Minat Kunjungan Ulang Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bina Kasih Medan. *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan (SIKONTAN)*, 1(3), 205–214. <https://doi.org/10.47353/sikontan.v1i3.575>
- Siregar, T. (2024). Hubungan Self-Efficacy Dengan Perilaku Caring Perawat Di Rawat Inap Rsud Dr.Drajat Prawiranegara Kota Serang Banten. *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia*, 8(1). <https://doi.org/10.52020/jkwgi.v8i1.7516>
- Sugiyarto, Anggayuni, I., Ulun, A., Permatasari, D., & Safitri, W. A. (2021). Perilaku Caring Perawat Dalam Menurunkan Tingkat Kecemasan Pada Keluarga Pasien Yang Di Rawat Di Intensive Care Unit (ICU). *Jurnal Perawat Indonesia*, 5(1). <https://doi.org/10.32584/jpi.v5i1.909>
- Surtini, S., & Saputri, B. Y. (2020). Hubungan Kondisi Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit. *Fundamental and Management Nursing Journal*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.20473/fmnj.v3i1.12509>
- Suryadin, A., Nurjaman, U., Barlian, U. C., & Soro, S. H. (2022). Strategi Peningkatan Perilaku Caring dalam Asuhan Keperawatan pada Mahasiswa Keperawatan di Stikes Permata Nusantara. *Malahayati Nursing Journal*, 4(11), 3058–3065. <https://doi.org/10.33024/mnj.v4i11.7884>
- Yasa, I. N. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(2).