

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PERILAKU CARING PERAWAT DI RUANG PERAWATAN INTERNA

Wahyudi¹, Eny Sutria², Maria Ulfah Ashar³, Syisnawati⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makassar
E-Mail : Wahyudi@yahoo.co.id

Abstrak

Perilaku caring adalah suatu tindakan yang didasari oleh kepedulian, kasih sayang, keterampilan, empati, tanggung jawab, sensitif dan dukungan. Namun penelitian terdahulu menyatakan bahwa masih banyak perawat yang tidak berperilaku caring, perilaku caring perawat merupakan salah satu perilaku yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi, penghargaan, lama kerja dengan perilaku caring perawat pelaksana di ruang Interna RSUD Sinjai. Jenis penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif analitik melalui pendekatan cross sectional. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 31 responden yang di ambil dengan teknik total sampling. Pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner yang diisi oleh responden dan peneliti. Untuk menguji hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen digunakan uji Chi-square, dengan analisis univariat dan bivariat. Hasil penelitian didapatkan ada hubungan penghargaan ($p=0,020$), lama kerja ($P= 0,008$) terhadap perilaku Caring serta tidak ada hubungan bermakna antara motivasi ($p=0,219$) dengan perilaku caring perawat pelaksana di Ruang Perawatan Interna RSUD Sinjai. Disarankan kepada pihak Rumah Sakit dapat meningkatkan kualitas pelayanan, khususnya pada perawat pelaksana agar dapat mengikuti pelatihan caring untuk meningkatkan kepedulian dan keramahan perawat kepada pasien.

Kata Kunci : Motivasi, Penghargaan , Lama Kerja, Perilaku Caring

1. PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan bentuk pelayanan yang diberikan kepada klien oleh suatu tim multi disiplin termasuk tim keperawatan. Keperawatan adalah ujung tombak pelayanan kesehatan di Rumah Sakit yang menghadapi kesehatan klien selama 24 jam secara terus menerus. Selama dirawat klien membutuhkan perawatan yang dapat membuat masalah klien dapat teratasi baik dari aspek fisik, psikologis spiritual, dan sosial yaitu dengan perilaku *caring* dari perawat yang diberikan dalam asuhan keperawatan (Meidiana. 2007).

Perawat merupakan tenaga kesehatan dengan proporsi terbanyak di rumah sakit dan memegang peranan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan. Kualitas pelayanan kesehatan dapat terwujud dengan pelaksanaan asuhan keperawatan yang profesional. Profesionalisme perawat diikuti oleh pengetahuan dan keterampilan khusus yang meliputi keterampilan intelektual, teknikal, dan interpersonal yang pelaksanaannya harus mencerminkan perilaku *caring* (Dwidiyanti, 2007).

Di Indonesia sendiri *caring* menjadi salah satu penilaian bagi para pengguna pelayanan kesehatan. Berdasarkan hasil survey kepuasan pasien yang dilakukan oleh Depkes RI pada beberapa rumah sakit di Jakarta menunjukkan bahwa 14% pasien tidak puas terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan, disebabkan karena perilaku *caring* kurang baik (Depkes, 2008). Hasil Survey penelitian pada bulan Juli 2010, Kementerian Kesehatan yang diwakili oleh drg. Usman menerima hasil *survey Citizen Report Card* (CRC) yang mengambil sampel pasien rawat inap sebanyak 738 pasien di 23 Rumah Sakit (Umum dan Swasta). Survey tersebut 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. Hal ini dapat diketahui dari penelitian-penelitian yang dilakukan di beberapa rumah sakit antara lain oleh Rahayu (2001) dalam penelitiannya tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan sikap *caring* perawat yang dipersepsikan perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUP Persahabatan Jakarta, menemukan bahwa 18 (51,4%) perawat bersikap *caring* dan 17 (48,5%) perawat bersikap kurang *caring*. Hal ini merupakan masalah potensial yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan karena perawat yang kurang *caring* mempunyai prosentase yang relatif besar. Penelitian lain yang dilakukan oleh Martiningtias dkk (2013), di RSUD Dr. H. Soewondo Kendal didapatkan 29.6% perawat kurang *caring* terhadap pasien. Penelitian lainnya oleh Ardiana (2010), juga mengungkapkan bahwa 46% perawat berperilaku tidak *caring* menurut persepsi pasien. Penelitian Gaghiwu dkk (2013), di RSUP Prof.Dr.R.D.Kandou Manado didapatkan 26.7% perawat berperilaku *caring* kurang baik. Dari hasil penelitian diatas dapat diketahui perilaku *caring* perawat di Indonesia masih banyak yang kurang baik.

Caring merupakan aplikasi dari proses keperawatan sebagai bentuk kinerja yang ditampilkan oleh seorang perawat. Gibson, James, & John (2000), mengemukakan 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja individu meliputi faktor individu, psikologis, dan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya terhadap beberapa orang perawat di RSUD Kabupaten Sinjai, diketahui bahwa masalah imbalan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat,

dimana imbalan yang diterima tidak sesuai dengan kinerja perawat, kendala lain adalah tidak adanya fasilitas tempat tinggal serta transportasi bagi perawat sedangkan banyak perawat yang bertempat tinggal jauh dari rumah sakit sehingga menyebabkan perawat tidak disiplin dan tidak memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien, pembagian tugas perawat juga tidak jelas dan merata, serta keterbatasan alat kerja mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit.

2. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif analitik melalui pendekatan cross sectional (belah melintang) yaitu melakukan cross tab antara variabel dependen (*caring*) dengan variabel independen (motivasi, penghargaan terhadap perawat pelaksana, lama kerja). Desain ini dipilih karena tidak akan ada dilakukan intervensi apapun dan pengambilan data hanya dilakukan sekali. Pengukuran dilakukan secara bersamaan kemudian dianalisa korelasi dari kedua variabel tersebut

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terhadap 31 responden di Ruang perawatan interna RSUD Sinjai maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Responden pada penelitian ini yang diambil semua adalah kelompok umur dewasa muda yaitu 31 (100 %) responden.

Umur menjadi salah satu faktor internal yang mempengaruhi *caring* bagi perawat. Semakin muda usia perawat, tingkat *caring* makin rendah. Kondisi itu dipengaruhi oleh faktor perkembangan, dimana usia muda masih belum mampu mengendalikan emosional pribadinya (Prima, 2010). Semakin bertambahnya usia maka pekerja akan membawa sifat-sifat positif dalam

melaksanakan pekerjaannya seperti pengalaman interaksi yang baik dan komitmen dalam menjaga kualitas pekerjaannya (Ramadani, 2012). Fakta penelitian menunjukkan bahwa yang rata-rata yang menjadi responden berusia 25-35 tahun, fakta tersebut membuktikan bahwa perawat di ruang Interna RSUD Sinjai termasuk dalam kategori dewasa awal yang berhubungan dengan kebijaksanaan dan kesabaran dalam *caring* terhadap pasien. Semakin tua usia perawat maka semakin *caring*, karena perawat tersebut akan makin sabar, berpengalaman dan akan lebih dewasa.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Robbins (2005), bahwa kinerja semakin merosot dengan meningkatnya umur. Robbins menegaskan perundangan Amerika menyatakan pelanggaran hukum bagi perusahaan yang mempekerjakan pensiun. Riset Masitoh (2001), Burdhyat (2009), dan Sari M.T (2009), mendukung pernyataan diatas bahwa tidak ada hubungan bermakna antara karakteristik demografis khususnya umur dengan kinerja perawat. Didukung juga dengan hasil penelitian dari Supriyadi (2006), mengungkapkan bahwa tidak ada korelasi antara usia dengan perilaku *caring* perawat.

Struktur usia merupakan aspek demokratis yang penting untuk diamati karena dapat mencerminkan beberapa nilai seperti pengalaman, kematangan berfikir, pengetahuan dan kemampuan beberapa nilai tertentu. Menurut Hasibuan (2003), umur akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab seseorang. Karyawan yang umumnya lebih tua kondisi fisiknya kurang tetapi bekerja ulet dan memiliki tanggung jawab yang besar. Jenis kelamin

Responden pada penelitian ini yang diambil semua berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 31 (100%) responden. Sampai saat ini perawat identik dengan seorang wanita, meskipun dalam kenyataannya laki-laki juga

memiliki hak serta mampu berprofesi sebagai seorang perawat (Sheldon, 2010). Kondisi ini sesuai dengan fakta yang ditemukan di lapangan dalam penelitian ini. Menurut peneliti, perawat wanita merupakan insting dan memiliki sifat kelembutan karena konsep awal keperawatan dalam sejarahnya adalah *mother insting*. Oleh karenanya perawat wanita cenderung lebih *caring* terhadap pasiennya. sebenarnya tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kemampuan melakukan asuhan keperawatan, tetapi 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 (Moehijat, 2009).

Hasil penelitian dari Supriatin (2009), yang menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang bermakna antara jenis kelamin dengan perilaku *caring*. Semua perawat baik laki-laki maupun perempuan sama-sama mempunyai peluang dapat berperilaku *caring* terhadap pasien. Sehingga dalam melaksanakan asuhan keperawatan diharapkan semua perawat baik laki-laki maupun perempuan dapat menunjukkan sikap atau perilaku *caring* terhadap pasien.

Didukung oleh hasil penelitian dari Masitoh (2010), Aminuddin (2011), dan Panjaitan (2007), mengatakan tidak ada perbedaan kinerja perawat pria dan wanita. Pria dan wanita adalah sama dalam hal kemampuan belajar, daya ingat, kemampuan penalaran, kreatifitas, dan kecerdasan. Meskipun beberapa peneliti masih percaya adanya perbedaan kreativitas, penalaran, dan kemampuan antara pria dan wanita (Gibson, 2010). Begitu juga dalam kemampuan menganalisis masalah, dianggap pria lebih mampu dalam mengatasi masalah karena lebih berperilaku. Tingkat pendidikan yang tinggi menyebabkan seseorang lebih mampu dan menerima tanggung jawab. Sehingga diharapkan dengan semakin tingginya tingkat

pendidikan perawat semakin besar pula rasa tanggung jawabnya dan semakin baik juga sikapnya terhadap pasien (Gibson, 2010).

Berbeda dengan hasil penelitian dari Supriatin (2009), mengungkapkan tidak ada hubungan yang bermakna tingkat pendidikan dengan perilaku *caring* perawat. Siagian (2002) menyatakan bahwa tingkat pendidikan akan meningkatkan produktivitas kerja, akan tetapi pendidikan yang dimaksud bukan saja merupakan pendidikan formal yang diperoleh melalui sekolah melainkan juga pendidikan yang di luar jalur sekolah seperti pelatihan, training ataupun seminar. Watson dalam Tomey & Aligood (2006), menyatakan *caring* tidak dapat diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui genetika, melainkan melalui budaya profesi. Budaya profesi dapat dicapai dengan menumbuhkan spririt *caring* diantara para perawat melalui proses sosialisasi yang terus menerus, manajemen, kerja sama, simbol dan ritual atau kebiasaan.

Mayoritas responden pada penelitian ini belum menikah yaitu sebanyak 16 (51 %) responden, sedangkan responden yang sudah menikah yaitu sebanyak 15 (49 %) responden.

Mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 19 (61%) responden, sedangkan hanya 3 (10%) responden yang memiliki pendidikan terakhir S1, dan responden yang memiliki pendidikan terakhir Ners yaitu sebanyak 9 (29%).

Peran pendidikan dalam membangun *caring* perawat sangat penting. Pengetahuan seseorang juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya. Semakin luas pengetahuan perawat, maka berhubungan dengan tingkat *caring* yang semakin tinggi (Suarli, 2010). Perawat dengan pendidikan DIII keperawatan mempunyai efisiensi kerja dan penampilan kerja yang lebih baik dari pada perawat dengan pendidikan SPK (Prima, 2010). Fakta dari hasil penelitian menunjukkan bahwa

kebanyakan pendidikan perawat di ruang interna RSUD Sinjai adalah setingkat D3.

Pendapat dari Rivai dan Mulyadi (2010), mengungkapkan bahwa tingkat pendidikan seseorang 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 Penelitian Panjaitan (2002), menjelaskan bahwa ada hubungan antara status pernikahan dengan kinerja perawat. Robbins (2010), mengungkapkan pernikahan membuat seseorang merasakan ada tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Didukung oleh penelitian Purbadi dan Sofiana (2006), bahwa seseorang yang telah menikah akan meningkat dalam kinerja karena memiliki pemikiran yang lebih matang dan bijaksana.

Penelitian Rusdi (2001), Rusmiati (2006), yang menyatakan tidak ada hubungan status perkawinan dengan kinerja karyawan. Peneliti berasumsi perilaku *caring* perawat yang menikah maupun yang belum sama saja. Perawatan yang diberikan kepada pasien yang dirawat di RSUD Ganesha Gianyar tidak berbeda dan diberikan apa adanya sesuai dengan kebiasaan sebelumnya yang pernah dilakukan dan budaya kerja yang ada di rumah sakit tersebut.

Mayoritas responden pada penelitian ini yaitu non PNS sebanyak 23 (74%) responden, sedangkan responden yang sudah PNS yaitu sebanyak 8 (26%) responden. Kenyataan di lapangan menunjukkan yang paling banyak responden adalah perawat non PNS. Menurut pendapat peneliti, semua perawat apapun jabatannya serta apapun statusnya saat ini tetap harus berperilaku *caring*. Status kepegawaian juga seharusnya tidak mengurangi perilaku *caring*. Menjadi PNS

untuk saat ini memang menjadi harapan dan dambaan semua orang tak terkecuali tenaga keperawatan. Setiap seleksi penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) diselenggarakan selalu peminatnya melebihi dari kuota yang dibutuhkan. Status sebagai tenaga PNS lebih memukau bagi perawat sehingga banyak yang menggantungkan hidup melalui seleksi CPNS tersebut. Setiap kompetisi selalu ada yang berhasil maupun yang gagal, begitu juga CPNS di bidang perawat. Akhirnya ada perawat yang naik berstatus PNS, tapi ada yang tetap sebagai perawat non PNS. Meskipun demikian, seharusnya hal itu tidaklah berpengaruh terhadap perilaku *caring*.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif perawat berkorelasi lurus dengan perilaku *caring*. Artinya, semakin tinggi gaji perawat akan diikuti dengan perilaku yang semakin *caring* terhadap pasiennya. Umumnya di Indonesia status kepegawaian perawat berhubungan dengan insentif atau gaji yang diterima oleh perawat. Perawat dengan status PNS (Pegawai Negeri Sipil) selalu diperebutkan karena gaji yang tinggi dan berbagai fasilitas (Sufiati, 2007). Tidak heran jika setiap penerimaan ujian seleksi CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) selalu pesertanya amat banyak dari pada kuota yang dibutuhkan. Meskipun demikian, seharusnya hal itu tidaklah berpengaruh terhadap perilaku *caring*. Menurut pendapat peneliti, tidak selalu perawat dengan status PNS lebih *caring* dibanding dengan yang Non PNS.

Hubungan motivasi dengan perilaku *caring* perawat pelaksana Berdasarkan pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari responden yang memiliki motivasi kurang baik ada 3 (50%) responden yang memiliki perilaku *caring* kurang baik sedangkan 25 responden yang memiliki motivasi baik ada 6 (25%) responden yang memiliki perilaku *caring* kurang baik.. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan antara motivasi dengan perilaku *caring* perawat di Ruang Perawatan

Interna RSUD Sinjai ($p = 0,219$). Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Mc. Gregor dalam Robins (1999), yang menggambarkan bahwa sebagian besar manusia lebih suka diperintah, tidak tertarik akan tanggung jawab, dan menginginkan kemudahan atas segalanya. Hal ini menggambarkan karyawan-karyawan yang malas, tidak menyukai kerja, tanggung jawab dan harus dipaksa agar berprestasi. Pada uji statistik diperoleh hasil bahwa tidak ada hubungan antara motivasi dengan perilaku *caring* Perawat. Namun demikian, secara statistik deskriptif diketahui bahwa perawat pelaksana yang memiliki motivasi baik lebih mampu berperilaku *caring* dibanding yang memiliki motivasi kurang yakni sebanyak 75%. Hal ini cukup relevan dengan pendapat Kurniadi (2013), bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang dapat mempengaruhi, menggerakkan, membangkitkan dan memelihara perilaku seseorang yang akan melaksanakan pekerjaan yang mencapai tujuan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Buheli (2012), dengan judul faktor yang mempengaruhi kinerja Perawat dalam penerapan proses Keperawatan di RSUD Toto Kabupaten Bone Bolango, menyebutkan bahwa tenaga perawat yang mempunyai motivasi tinggi, karena perawat merasa kebutuhannya sudah terpenuhi sehingga terdorong untuk lebih giat melaksanakan tugasnya. Motivasi berkaitan erat dengan dorongan yang kuat untuk melakukan setiap pekerjaan dengan hasil yang baik. Hal ini juga sesuai dengan pendapat dari Mc Clelland dalam Marquis & Huston (2010), yang menginformasikan bahwa motivasi berkaitan erat dengan konsep belajar. Orang termotivasi karena tiga kebutuhan dasar yaitu prestasi, afiliasi, dan kekuasaan. Kebutuhan berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi perawat untuk berperilaku dan bekerja dengan semangat, karena kebutuhan berprestasi akan mendorong perawat untuk mengembangkan kreativitas dan menggerakkan semua kemampuan yang

dimilikinya untuk mencapai prestasi yang maksimal, begitu pula dalam penerapan perilaku *caring*. Perawat yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan bekerja dan berperilaku *caring* yang lebih baik dari sebelumnya untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Perawat dengan kebutuhan afiliasi yang tinggi, berjuang untuk persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif daripada situasi yang kompetitif, serta menginginkan hubungan yang melibatkan pengertian mutual yang tinggi dan menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab Menurut Suyanto (2009), menjelaskan bahwa pendekatan yang dapat digunakan dalam teknik memotivasi diantaranya adalah dengan pertumbuhan (*growth*), yaitu tumbuh dan berkembang guna meningkatkan kemampuan dengan cara memberikan kepada staf perawat untuk mengikuti motivasi ini tidak hanya cukup dengan pemberian pelatihan dan bimbingan, tetapi juga dipengaruhi oleh keinginan perawat akan adanya peningkatan, memiliki kemampuan pengetahuan, ketrampilan dan nilai yang diperlukan, adanya kesempatan untuk mencoba pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan, dan adanya instrumen kerja. Menurut analisis peneliti didapatkan hasil tidak ada hubungan antara motivasi dengan perilaku *caring* di RSUD Sinjai sedang keduanya menunjukkan presentase sama-sama baik, hal ini disebabkan oleh masih kurangnya kesadaran perawat untuk melakukan tanggung jawabnya untuk melayani pasien dengan baik dikarenakan perawat biasanya lebih banyak tinggal di ruang perawat. Pada saat ada panggilan dari klien, perawat pelaksana yang ada cenderung menyuruh mahasiswa yang sedang melakukan praktek di ruang tersebut untuk menemui klien. Sedangkan perilaku yang didasari oleh pengetahuan dan kesadaran akan lebih langgeng dari pada perilaku yang tidak didasari pengetahuan dan kesadaran, sebelum seseorang mengadopsi perilaku dia harus tahu terlebih dahulu apa arti dan manfaat perilaku tersebut bagi dirinya atau organisasi. Hubungan penghargaan dengan

perilaku caring perawat pelaksana bahwa sebagian besar (77.4%) responden berpendapat baik tentang penghargaan yang didapat. Hasil penelitian juga menyatakan bahwa dari 17 responden dengan kategori penghargaan baik terdapat 2 (11.8%) responden memiliki perilaku caring kurang baik. Dari 14 responden dengan kategori penghargaan kurang baik terdapat 7 (50.0%) responden memiliki perilaku kurang baik. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara penghargaan dengan perilaku caring perawat pelaksana di ruang perawatan interna RSUD Sinjai ($p = 0,020$). Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Suratun (2009), yang menyatakan bahwa pelayanan keperawatan yang berkualitas sangat dipengaruhi oleh faktor balas jasa yang adil, berat ringannya pekerjaan dan penempatan yang tepat sesuai dengan keahliannya.

Perusahaan yang menggunakan *rewards* sebagai suatu sistem balas jasa atas hasil kerja anggota/perawat baik berupa imbalan, dihukum dan dibiarkan akan menentukan bagaimana sebuah budaya organisasi berevolusi. Budaya organisasi akan berorientasi pada hasil jika kriteria balas jasa berorientasi pada target pencapaian (Riani, 2011). Manajemen perlu memberikan penghargaan kepada perawat yang telah menunjukkan kerja keras untuk menyenangkan pasien, seperti kenaikan gaji dan promosi berdasarkan layanan terhadap pasien yang luar biasa. Pendapat

ini didukung oleh riset Muzaputri (2008), dan Aminuddin (2011), menjelaskan ada hubungan antara imbalan dan kinerja perawat.

Berbagai upaya yang dilakukan oleh RSUD Sinjai telah menunjukkan usaha pemberian *rewards* yang cukup kepada karyawannya hal itu dapat dilihat pada hasil penelitian ini bahwa sebagian besar (54,8%) persepsi perawat tentang penghargaan dalam kategori baik. Kondisi ini secara ideal akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Sebagaimana disampaikan oleh

Notoatmodjo (2009), bahwa kompensasi atau *rewards* sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdianya menjadi hal penting bagi karyawan sebagai pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan, dimana apabila kompensasi diberikan secara tepat, maka para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Hal yang sama juga disampaikan oleh Marquis (2010), yang menyatakan bahwa dengan *rewards*, seorang manajer mendapatkan cara yang sangat luas guna mendapatkan karyawan yang mampu bekerja sesuai dengan hasil pertemuan tujuan organisasi.

Selain itu *rewards* juga penting bagi organisasi itu sendiri karena program *rewards* adalah merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila organisasi tidak memperhatikan dengan baik tentang kompensasi bagi karyawannya, tidak mustahil organisasi itu lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Bahkan lebih jauh lagi kesalahan dalam menerapkan sistem *rewards* akan berakibat timbulnya tidak adanya kepuasan kerja di kalangan pekerja yang dapat menyebabkan turunnya kinerja baik pekerja maupun organisasi (Wibowo, 2007). Armstrong dan Murlis (2007), juga menjelaskan bahwa kebutuhan pencapaian atau kesempatan berprestasi dapat meningkatkan motivasi kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja seorang individu. Pemberian imbalan yang lebih efektif oleh manajer akan meningkatkan produktifitas kerja karyawan (Aminuddin, 2011)

Menurut Robin (2008) menekankan jika manajemen menginginkan karyawan memberikan layanan yang bagus, karyawan harus diberikan imbalan yang layak. Pemberian imbalan tidak selalu dalam bentuk uang sebab bentuk materi akan sampai pada titik jenuh. Manajer

keperawatan harus memperhatikan pemberian imbalan non materiil misalnya suasana kerja yang kondusif, kesempatan pengembangan kreativitas, syarat kerja yang tidak terlalu ketat dan kondisi kerja yang lebih manusiawi.

Menurut analisis peneliti bahwa penghargaan berhubungan dengan perilaku *caring* di RSUD Sinjai karena Pemberian penghargaan akan mendorong perawat untuk bekerja secara produktif. Perawat dapat bekerja optimal bila merasa puas dengan apa yang dilakukannya atau jelas pekerjaan yang harus diselesaikan dan apa imbalan yang ia terima sesuai dengan kinerja serta kompetensi yang dimiliki, maka dari itu perawat berperilaku *caring* karena dia merasa dihargai dan diakui. Hal ini selaras dengan teori Maslow bahwa salah satu kebutuhan manusia adalah pengakuan diri. Sebagai manusia perawat ingin diakui/dihargai sesuai dengan kompetensi yang ia miliki dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian menggerakkan amalan. Secara istilah (terminologi), Abdurrahman An-Nahlawi menjelaskan, pengertian *tarhib* sebagai suatu janji yang disertai bujukan dan rayuan untuk menunda kemaslahatan kelezatan dan kenikmatan namun penundaan itu bersifat pasti baik dan murni serta dilakukan melalui amal saleh, atau dari kelezatan yang membahayakan (pekerjaan buruk) Hubungan lama kerja dengan perilaku *caring* perawat pelaksana Berdasarkan pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa sebagian besar responden bekerja kurang dari 5 tahun. diketahui dari 20 responden dengan kategori lama kerja ≤ 5 tahun terdapat 9 (45%) responden memiliki perilaku *caring* kurang baik. Dari 11 responden dengan kategori lama kerja > 5 tahun tidak terdapat responden yang memiliki perilaku *caring* kurang baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna

dan signifikan antara lama kerja terhadap perilaku *caring* perawat didapatkan nilai *significancy* (p) = 0,008. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Wawan dkk (2010), yang menyatakan bahwa pengalaman merupakan guru yang terbaik. Pepatah tersebut dapat diartikan bahwa pengalaman itu diperoleh dengan cara mengulang kembali pengalaman yang diperoleh dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi pada masa lalu, maka dapat dikatakan semakin banyak pengalaman, maka seseorang semakin terarah dan bijaksana dalam berperilaku atau melakukan suatu tindakan. Pengalaman bekerja dapat membentuk seorang perawat berperilaku *caring* yang baik sesuai dengan persepsi pasien, terutama kemampuan perawat dalam berkomunikasi dengan pasien. Komunikasi perawat dapat menjadi salah satu kunci sukses dalam melakukan asuhan keperawatan. Perawat yang bersifat *caring* dalam membina hubungan dengan orang lain juga harus menunjukkan sikap empati dan mudah didekati serta mau mendengarkan orang lain. Perawat tersebut lebih peka, mudah bergaul, sopan dan mampu berkomunikasi dengan baik dengan orang lain (Morison & Burnard, 2009). *Caring* merupakan sikap dan perilaku perawat terhadap pasien dalam melakukan asuhan keperawatan, *Caring* adalah cara memelihara suatu hubungan yang terkait dengan nilai, komitmen dan tanggung jawab diri sendiri dan orang lain, Watson dalam (Tomey & Alligood, 2006).

Menurut analisis peneliti bahwa lama kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat. Pengalaman adalah guru yang baik mengajarkan kita apa yang telah kita lakukan baik itu pengalaman baik atau pengalaman buruk, sehingga kita bisa memetik hasil dari pengalaman tersebut. Semakin lama bekerja semakin banyak pengalaman dan pelajaran yang dijumpai sehingga sudah mengerti apa keinginan dan harapan pasien. Dalam

penelitian ini terdapat hubungan antara lama kerja dengan perilaku *caring* di RSUD Sinjai karena semakin lama seseorang bekerja akan semakin banyak pengalaman, maka seseorang semakin terarah dan bijaksana dalam berperilaku atau melakukan suatu tindakan.

Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surat An Nuur ayat 17:

Terjemahannya:

“Allah memperingatkan kamu agar (jangan) kembali memperbuat yang seperti itu selama-lamanya, jika kamu orang-orang yang beriman (QS. An Nuur: 17)”

Dengan demikian, orang yang telah bertobat dari suatu kesalahan, ia akan sangat membenci kesalahan itu dan lebih berhati-hati, karena melalui pengalamannya, ia mengetahui dampak-dampak buruk dari kesalahan tersebut. Maka hendaklah mereka juga merubah gaya hidup yang buruk menjadi pola hidup yang sesuai dengan syariat Islam, yang dapat menghantarkan setiap orang kepada kehidupan yang bahagia baik di dunia maupun di akhirat

4. KESIMPULAN

Sebagian besar 25 (80,6%) responden memiliki motivasi baik. Sebagian besar (54,8%) responden berpendapat bahwa penghargaan dalam kategori baik.

Sebagian besar 20 (64,5%) responden bekerja ≤ 5 tahun. Sebagian besar 22 (71%) responden perilaku *caring* perawat dalam kategori baik. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan perilaku cariperawat pelaksana di Ruang Perawatan Interna RSUD Sinjai. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan perilaku *caring* perawat pelaksana di Ruang Perawatan Interna RSUD Sinjai. Terdapat hubungan yang signifikan antara lama kerja dengan perilaku *caring* perawat pelaksana di Ruang Perawatan Interna RSUD Sinjai

5. REFERENSI

Al Quran.

Alimul, (2007). *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*.

Salemba medika. Jakarta

Aminuddin. (2011). *Hubungan iklim kerja dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD dr.Yunus Bengkulu*. Tesis Program Magister Ilmu Keperawatan FIK UI.

Anwar Prabu Mangkunegara, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Astuti, (2010). *Hubungan Tingkat Pendidikan, Sumber Pembiayaan dan Persepsi Pasien Tentang Caring Perawat Terhadap Kepuasan Pasien*. Bengkulu

Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Asri Laksmi Riani, M. (2011). *Perspektif Kompensasi*. Surakarta: Yuma Pustaka
Cushway, B. & Lodgee, D. (1999). *Organizational behaviour and design. Perilaku*

dan desain organisasi. Jakarta : Media Indonesia. Terjemahan Departemen Agama Republik Indonesia.2008. *Al-Quran dan Terjemahnya*.

Departemen kesehatan RI 2008. *Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit*, Jakarta

Dwidiyanti, Mediana. (2007). *Keperawatan Dasar: Konsep “Caring” Etik Dan Spiritual Dalam Pelayanan Kesehatan*. Semarang

George, Julia B. (1995). *Nursing theories: the base for professional nursing practice*, 4th edition. Connecticut: Apleton & Lange

Gibson, J.L., Ivancevich J. M., Donnelly, J. H., 2010. *Organisasi, Perilaku, Struktur*,

proses. (N. Ardiani, Penerjemah). Jakarta : Binarupa Aksara. (Buku Asli dipublikasikan 2009).

Gillies, D.A. (1994). *Nursing management: A system approach*. (third edition).

Philadelphia: W.B Saunder.

Handoko, T Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta

Hannifah Fitriani. (2010). *Keperawatan menurut pandangan Islam*. <http://keperawatanreligionhannifahfitriani.wordpress.com/2010/12/09/keperawatan-menurut-pandangan-islam/> . 9 Desember 2010.

Ibn Katsir, *Tafsir al-Qur'an al-'Azhim*, juz 4, hlm. 245-252

Ilyas, Y. (1999). *Kinerja, teori, penilaian & penelitian*. Cetakan pertama. Depok. Badan penerbit FM-UI

Kementerian Agama RI. *Al-Qur'an dan tafsirnya Jilid 2 Juz 4-5-6*. (Jakarta: Kementerian Agama RI. 2009) hlm. 67, lihat juga *Al-Qur'an dan tafsirnya Jilid 2 Juz 4-5-6*. (Jakarta: Kementerian Agama RI. 2010) hlm. 67

Khaerunnisa. (2015). *Hubungan faktor organisasi dengan kinerja perawat ruang rawat inap di RSUD Kabupaten Sinjai*. Makassar. FKM UNHAS

Masitoh, S. (2010). *Analisis kinerja perawat pelaksana dan hubungannya dengan karakteristik demografis dan karakteristik organisasi di ruang rawat inap RSAB Harapan Kita*.

Morrison, Paul., Burnard, Philip. (2009). *Caring & communicating : hubungan interpersonal dalam keperawatan*, (Ed.2). Jakarta : EGC

Marquis, B.L., & Huston, C.J. (2010). *Leadership roles and management functions in nursing theory and application*. (5th Edition). Philadelphia: Lippincott Williams and Wilkins.

Muzaputri, G. (2008). *Hubungan karakteristik individu dan faktor organisasi dengan kinerja perawat di RSUD langsa Nangroe Aceh Darussalam*. Tesis Program Magister Ilmu Keperawatan FIK UI, , tidak dipublikasikan.

Notoatmodjo. (2002). *Metode Penelitian Kesehatan*. Fakultas Kedokteran. Jakarta

Notoatmodjo. (2009). *Pengembangan sumber daya manusia*, Jakarta : Rineka Cipta.

Nuracmah. (2001). *Penelitian Caring*. <Http://www.caring.com> diakses pada tanggal 3 November 2010

Nursalam. (2008). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Salemba Medika, Jakarta

Rahayu, Srinings. (2001) *Faktor-faktor yang berhubungan dengna sikap caring yang dipersepsikan oleh perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUP Persahabatan Jakarta*. Thesis. Jakarta. FIK-UI.

Robbins, S. & Judge, Y. (2010). *Perilaku organisasi*. (Terj. D. Angelica, R. Cahyani, dan A. Rosyid) Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat (Buku asli tahun 2007).

Panjaitan, R. 2007. *Hubungan efektivitas kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSPAD Gatot Subroto Jakarta*.

Riani, A. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilham.

Rivai, V. (2010). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.

Rusmiati (2006). *Hubungan lingkungan organisasi dan karakteristik perawat dengan kinerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap rumah sakit umum pusat persahabatan Jakarta*. Tesis program Magister Ilmu Keperawatan FIK.UI , tidak dipublikasikan.

Robbins, SP. (1998). *Perilaku Organisasi : Konsep, kontruksi dan aplikasi*. Jilid

1. Edisi bahasa Indonesia. Alih bahasa, Pujoatmoko. Jakarta : PT. Prenhallindo.

Robbins, S. & Judge, Y. (2010). *Perilaku organisasi*. (Terj. D. Angelica, R. Cahyani, dan A. Rosyid) Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat (Buku asli tahun 2007).

Supriatin, Eva. (2009) *Hubungan Faktor Individu dan Faktor Organisasi dengan Perilaku Caring Perawat di RSUD Kota Bandung*. Thesis. Bandung

Sunden & Stuart, et al. (1994). *Nurse clien interaction, implementing, the nurses proses*. (5 th. ed.). St. Louis : Mosby – Year Book. Inc

Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Setiadi, (2007). *Konsep dan Penulisan Riset Keperawatan*, Yogyakarta : Graha ilmu

Sobirin, (2006). *Hubungan Beban Kerja Dan Motivasi dengan Penerapan Perilaku caring Perawat Pelaksana Di BRSUD Unit Swadana Kabupaten Subang*. Thesis master tidak diterbitkan. Jakarta. FIK-UI.

Swansburg RC (2001). *Pengembangan staf keperawatan suatu komponen pengembangan SDM* (edisi ke 2). Boston. John and Bartleet Publishing inc.

Tomey, AM, & Alligood, MR. (2006). *Nursing theorists and their work*. Six edition. Missouri: Mosby Elsevier.

Watson, Jean. (2004). *Theory of human caring*. [Http://ww2.uchsc.edu/son/cawring](http://ww2.uchsc.edu/son/cawring).

Wulandari, (2009). *Hubungan Pelayanan Perawat di Ruang Melati (C2) RSUD*.

Wiyana, (2008). *Membangun Pribadi Caring Perawat*. [Http://www.caring.com](http://www.caring.com) diakses pada tanggal 2 November 2010.