



**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN PELAKSANAAN *CARING* ISLAMI  
DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

**PROPOSAL SKRIPSI**

Untuk memenuhi persyaratan mencapai Sarjana Keperawatan

Oleh :

**Maulidiyah Safitri  
NIM: 30901800110**

**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN  
FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG  
2021**



**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN PELAKSANAAN *CARING* ISLAMI  
DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**Maulidiyah Safitri  
NIM: 30901800110**

**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN  
FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG  
2021**



## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, dengan sebenarnya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “**Hubungan Motivasi dengan Pelaksanaan Caring Islami di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang**” saya rangkai tanda ada tindakan plagiarisme sesuai dengan ketentuan yang sudah ditepatkan oleh Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang dengan dibuktikan melalui Uji Turnitin dengan hasil 24%,

Jika dikemudian hari saya melakukan tindakan plagiarism, saya bertanggung jawab sepenuhnya dan bersedia menerima sanksi yang dijatuhkan oleh Universitas Islam Sultan Agung Semarang kepada saya.

Semarang, 21 Januari 2022

Mengetahui  
Wakil Dekan I

Peneliti,



Ns. Hj. Sri Wahyuni, M.Kep. Sp.Kep.Mat  
NIDN. 06-0906-7504



Maulidiyah Safitri  
NIM. 30901800110

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Skripsi

**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN PELAKSANAAN *CARING* ISLAMI  
DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama : Maulidiyah Safitri**  
**NIM : 30901800110**

Telah disahkan dan disetujui oleh Pembimbing pada:

Pembimbing I,  
Tanggal : 17 Januari 2022

Pembimbing II,  
Tanggal : 17 Januari 2022

  
Ns. Moh. Abdurrouf, M.Kep  
NIDN. 0605057902

  
Ns. Retno Issroviatiningrum, M.Kep  
NIDN. 0604038901



**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi berjudul:

**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN PELAKSANAAN *CARING* ISLAMI  
DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

Disusun oleh:

**Nama : Maulidiyah Safitri**  
**NIM : 30901800110**

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 17 Januari 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Penguji I,

Ns. Dyah Wiji Puspita Sari, M.Kep  
NIDN. 0622078602

Penguji II,

Ns. Moh. Abdurrouf, M.Kep  
NIDN. 0605057902

Penguji III,

Ns. Retno Issroviatiningrum, M.Kep  
NIDN. 0604038901



**Iwan Ardian, SKM., M.Kep**  
NIDN. 06 2208 7404

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maulidiyah Safitri

NIM : 30901800110

Dengan ini saya menyatakan bahwa Karya Tulis Ilmiah yang berjudul:

**Hubungan Motivasi Dengan Pelaksanaan *Caring* Islami di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.**

Adalah benar hasil karya Saya dan penuh kesadaran bahwa Saya tidak melakukan tindakan plagiasi atau mengambil alih seluruh atau sebagian besar karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Jika Saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Semarang, 17 januari 2022

Yang menyatakan



(Maulidiyah Safitri)

## PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Maulidiyah Safitri

NIM : 30901800110

Program Studi : S1 Ilmu Keperawatan

Fakultas : Ilmu Keperawatan

Alamat asal :

No. HP/Email :

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi\* dengan judul :

**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN PELAKSANAAN PERILAKU CARING ISLAMI DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG.**

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini Saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dala karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 17 januari 2022

Yang m3nyatakan:



(Maulidiyah Safitri)

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN  
FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG  
Skripsi, Desember 2021**

**ABSTRAK**

Maulidiyah Safitri, Muh Abdurrouf, Retno Isroviatiningrum.

**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN PELAKSANAAN CARING ISLAMI DI  
RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

47 halaman + 8 tabel + 2 gambar + 14 lampiran + xviii

**Latar Belakang:** Motivasi atau dorongan dalam suatu pekerjaan memiliki kontribusi terhadap kerja perawat. Dukungan dan supervisi kepala ruangan terhadap kerja perawat sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kerja perawat. Sedangkan *Caring* Islami adalah perilaku profesional yang dimiliki seorang perawat dalam memberikan asuhan keperawatan berdasarkan kemampuan intelektual yang akan diterapkan kepada pasien keluarga dan masyarakat dengan penuh perhatian, perduli, bersikap ramah, empati, sopan santun, dan dengan menggunakan komunikasi terapeutik berlandaskan Al-Qur'an dan As-sunnah.

Selain itu *Caring* Islami juga dapat meningkatkan kepuasan pasien dengan meningkatkan nilai-nilai keislaman diantaranya yaitu profesional, ramah, amanah, istiqomah, sabar dan ikhlas. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi dengan pelaksanaan *Caring* Islami Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

**Metode:** jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan *cross sectional* Populasi dalam penelitian ini adalah 118 orang dengan menggunakan teknik *total sampling* instrument pengambilan data menggunakan kuesioner untuk motivasi dan pelaksanaan *Caring* Islami. Analisis dengan menggunakan uji korelasi spearman.

**Hasil:** Hasil penelitian didapatkan nilai p value <0,331% yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan pelaksanaan *Caring* Islami Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

**Kesimpulan:** Terdapat hubungan bermakna tetapi kekuatannya sedang antara motivasi dan pelaksanaan *Caring* Islami Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

**Kata Kunci** : Motivasi dengan Pelaksanaan *Caring* Islami.

**Daftar pustaka** : 27 (2013-2020)

***STUDY PROGRAM OF NURSING SCIENCE  
FACULTY OF NURSING SCIENCES  
ISLAMIC UNIVERSITY SULTAN AGUNG SEMARANG  
Thesis, December 2021***

**ABSTRACT**

*Maulidiyah Safitri, Muh Abdurrouf, Retno Isroviatiningrum.*

***MOTIVATION OF RELATIONS WITH CARING THE ISLAMIC IN ISLAM  
SULTAN GENERAL HOSPITAL SEMARANG***

*47 pages + 8 tables + 2 pictures + 14 appendices + xviii*

**Background:** Motivation or encouragement in a job has a contribution to the work of nurses. The support and supervision of the head of the room for the work of nurses is needed to improve the work of nurses. While *Caring* Islamic is a professional behavior possessed by a nurse in providing nursing care based on intellectual abilities that will be applied to patients, families and communities with full attention, care, being friendly, empathetic, polite, and by using therapeutic communication based on the Qur'an. and As-Sunnah. In addition, *Caring* Islamic also increase patient satisfaction by increasing Islamic values including being professional, friendly, trustworthy, persistent, patient and sincere. The purpose of this study is to determine whether there is a relationship between motivation and the implementation of Islamic Caring at Sultan Agung Islamic Hospital, Semarang.

**Methods:** *This type of research is a quantitative study using cross sectional. The population in this study was 118 people using a total sampling technique, the data collection instrument used a questionnaire for the motivation and implementation of Caring Islamic. Analysis using the Spearman correlation test.*

**Results:** *The results of the study obtained p value <0,331% which indicates that there is a relationship between motivation and the implementation of Caring Islamic at Sultan Agung Islamic Hospital, Semarang.*

**Conclusion:** *There is a significant but moderate relationship between motivation and the implementation of Caring Islamicat Sultan Agung Islamic Hospital, Semarang.*

**Keywords** : *Motivation with the Implementation of Caring Islamic.*

**Bibliography** : 27 (2013-2020)

**MOTTO**

“MULAILAH DARI TEMPATMU BERADA.

GUNAKAN YANG KAU PUNYA.

LAKUKAN YANG KAU BISA”.

*(Arthur ashe)*



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Puji syukur Alkhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis telah diberi kesempatan untuk menyelesaikan proposal skripsi ini dengan baik. Proposal skripsi ini disusun sebagai syarat tugas akhir belajar dan syarat guna memperoleh derajat gelar sarjana S1 Keperawatan pada program pendidikan S1 Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang berjudul ,“Hubungan Motivasi dengan Pelaksanaan Perilaku *Caring* Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang”’.

Berkenaan dengan penulisan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya atas bantuan, arahan, dan motivasi yang senantiasa diberikan selama ini, kepada :

1. Drs. H. Bedjo Santoso, M.T., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Iwan Ardian, SKM, M.Kep., Dekan Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

3. Ns. Indra Tri Astuti, M.Kep., Sp. Kep.An Ketua Progam Studi S1 Keperawatan Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bpk Ns. Muh Abdurrouf, M.Kep selaku dosen pembimbing pertama saya yang selalu memberikan arahan kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Ns. Retno Issroviatiningrum, M.Kep selaku dosen pembimbing kedua saya yang selalu memberikan arahan kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Pengajar dan Staf FIK UNISSULA yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan serta bantuan kepada penulis.
7. Teruntuk kedua orangtuaku, Ibu Siti Istianah dan Bapak Ah. Farhannudin. serta kakakku nurma khofidhotul jannah dan adek-adek saya yang selalu memberikan doa dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini
8. Keluarga saya yang selalu memberikan suport dan semangat kepada saya dalam mengerjakan skripsi.
9. Teman-teman saya yang saya sayangi dan saya cintai Shofi, ulfa, ifa, sofa, nisa, ulum, sigit, ghufron, seva, guntur yang sudah memberikan solusi dan memberikan dukungan semangat untuk menyelesaikan proposal skripsi ini.
10. Teman-teman bimbingan Departemen Manajemen Keperawatan yang sudah saling support.
11. Teman-teman satu angkatan 2018 Prodi S1 ilmu keperawatan. Fakultas Ilmu Keperawatan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari rekan-rekan semua. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih.

*Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Semarang, 19 Agustus, 2021

Maulidiyah Safitri



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....	vi
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	vii
ABSTRAK .....	viii
ABSTRACT.....	ix
MOTTO .....	x
KATA PENGANTAR .....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii

DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR .....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
1. Tujuan Umum: .....	6
2. Tujuan Khusus: .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
A. Tinjauan Teori.....	8
1. Konsep Motivasi .....	8
a. Pengertian Motivasi .....	8
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi .....	8
c. Tujuan Motivasi .....	11
d. Manfaat Motivasi Kerja .....	11
e. Asas-Asas Motivasi Kerja.....	12
f. Indikator Motivasi.....	13
2. Konsep <i>Caring</i> .....	15
a. Pengertian <i>Caring</i> .....	15
b. Komponen <i>Caring</i> .....	17
c. Faktor- faktor yang Pengaruhi Sikap <i>Caring</i> .....	18
d. Karakteristik <i>Caring</i> Islami. ....	18
B. Kerangka Teori .....	21

C. Hipotesis.....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>22</b>
A. Kerangka Konsep.....	22
B. Variabel Penelitian.....	22
C. Jenis dan Design Penelitian.....	23
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	23
1. Populasi.....	23
2. Sampel.....	24
E. Tempat dan Waktu Penelitian.....	24
F. Definisi Operasional.....	25
G. Instrumen atau Alat Pengumpulan Data.....	26
1. Instrumen penelitian.....	26
2. Uji Validitas dan Reabilitas.....	27
H. Metode Pengumpulan Data.....	28
1. Cara pengumpul data.....	28
2. Sumber data.....	28
I. Rencana Analia Data.....	30
1. Pengelolaan Data.....	30
2. Analisis data.....	31
J. Etika Penelitian.....	32
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>34</b>
A. Pengantar Bab.....	34
B. Karakteristik Responden.....	34
1. Umur.....	34
2. Jenis Kelamin.....	35

3. Pendidikan.....	35
4. Lama Kerja.....	35
C. Analisa Univariat .....	36
1. Motivasi .....	36
2. Caring Islami.....	36
D. Analisa Bivariat.....	37
BAB V PEMBAHASAN .....	38
A. Pengantar Bab .....	38
B. Interpretasi dan Diskusi Hasil .....	38
1. Karakteristik Responden.....	38
a. Umur.....	38
b. Jenis Kelamin.....	40
c. Pendidikan.....	41
d. Lama Kerja.....	43
2. Variabel Penelitian .....	45
a. Motivasi .....	45
b. Pelaksanaan <i>Caring Islami</i> .....	47
C. Keterbatasan Penelitian.....	51
D. Implikasi untuk Keperawatan .....	51
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....	53
A. Simpulan .....	53
B. Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA .....	56
LAMPIRAN	



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Definisi Operasional.....	25
Tabel 4.1. Frekwensi responden berdasarkan umur (n=18) November 2021	34
Tabel 4.2. Frekwensi responden berdasarkan jenis kelamin (n=118) November 2021 .....	35
Tabel 4.3. Frekwensi responden berdasarkan pendidikan (n=118) November 2021 .....	35
Tabel 4.4. Freskwensi responden berdasarkan lama kerja (n=118) November 2021 .....	35
Tabel 4.5. Motivasi di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (n=118).....	36
Tabel 4.6. <i>Caring</i> Islami di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (n=118).....	36
Tabel 4. 7. Spearman's.....	37



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Teori 1 .....	21
Gambar 3.1. Kerangka Teori.....	22



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Permohonan ijin studi pendahuluan .....	60
Lampiran 2. Surat permohonan ijin uji validitas .....	61
Lampiran 3. Surat permohonan ijin pengambilan data penelitian .....	62
Lampiran 4. Surat jawaban permohonan ijin pengambilan data .....	63
Lampiran 5. <i>Ethical clearance</i> .....	64
Lampiran 6. Kuesioner data demografi .....	65
Lampiran 7. Kuesioner motivasi .....	67
Lampiran 8. Kuesioner <i>Caring</i> Islami .....	69
Lampiran 9. Surat permohonan menjadi responden .....	72
Lampiran 10. Surat persetujuan menjadi responden .....	73
Lampiran 11. Hasil pengolahan data .....	74
Lampiran 12. Lembar bimbingan skripsi .....	78
Lampiran 13. Jadwal Kegiatan Penelitian .....	85
Lampiran 14. Daftar Riwayat Hidup .....	86

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Mutu pelayanan keperawatan tercermin dari perwujudan asuhan keperawatan yang handal, perawat yang pandai wajib mempunyai keahlian *hard skill* serta *soft skill*, sebab dari keduanya tersebut seorang bisa menggapai kesuksesan dalam dunia kerja yang berbentuk *hard skill* 20% serta *soft skill* 80% keahlian yang berbentuk *soft skill* ialah meliputi keahlian berbicara, membangun sesuatu ikatan dengan orang lain, serta keahlian menguasai kepribadian orang lain, kerja sama, tanggung jawab, *caring*, dan empati (Nur Hidayati, 2014).

Dalam melaksanakan pelayanan kesehatan perawat diharapkan mampu memberikan pelayanan yang terbaik terhadap pasien atau klien yang menggunakan jasa Rumah Sakit tersebut, supaya masyarakat yang menggunakan jasa Rumah sakit tersebut merasa puas dengan pelayanan kesehatan yang ada di Rumah Sakit. Perawat merupakan orang yang memberikan asuhan keperawatan kepada orang lain yang sedang menghadapi masalah kesehatan Mazaya, (2020) sebaliknya bagi Cahyono, (2015) perawat merupakan sumber energi manusia yang memberikan suatu warna pada pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak hanya kuantitas utamanya, perawat juga yang mewakili seluruh profesi untuk memberikan pelayanan yang berkepanjangan kepada klien selama 24 jam. Perawat yang senantiasa

berhadapan dengan klien yang berbeda-beda tiap harinya dari sana mereka membutuhkan harapan pencapaian kesehatan dari seorang pasien. Salah satu tindakan yang diharapkan adalah perawat yang bisa membina hubungan yang baik kepada satu pasien ke pasien yang lain dengan cara menerapkan motivasi dan berperilaku *caring* Islami terhadap klien dalam melaksanakan asuhan keperawatan supaya kebutuhan klien bisa terpenuhi.

*Caring* sendiri menggambarkan komponen yang sangat berarti dalam keperawatan serta praktek karna memiliki nilai- nilai humanistik- altruistik, menghormati kebebasan manusia, menekankan pada tingkat pengetahuan serta kemandirian, dan menghargai setiap manusia. Perawat yang memiliki nilai *caring* memiliki sikap kerja yang cocok dengan prinsip etik dikarenakan kepedulian perawat yang memandang makhluk hidup sebagai makhluk humanistik, menanamkan kepercayaan serta harapan. membangun kepercayaan satu sama lain serta saling tolong-menolong. sehingga termotivasi untuk membagikan pelayanan keperawatan yang bermutu besar (Noprianty, 2019).

Hakikatnya di lapangan tidak semacam itu prihandhayani menyatakan banyak perawat yang lalai hendak mengaplikasikan prilaku *caring* terhadap seseorang klien. Ada fenomena di ruang inap dimana para klien kurang puas dengan kerja perawat, mereka mengatakan perawat kurang *caring* terhadap klien. Kurang *caringnya* perawat tersebut dibuktikan dengan kurang pedulinya seseorang perawat terhadap klien. Sehingga klien tersebut mengeluh jika perawat tersebut kurang memperhatikan kenyamanan klien.

Serta tidak memberikan suatu rasa cinta serta kasih sayang terhadap sesama makhluk Allah mereka hanya melakukan tugas dengan tujuan semata-mata melakukan kewajiban dan motif untuk mencari upah (Hidayati, 2014).

Serupa studi yang dilakukan oleh Warsito, (2013) Riset tentang pelaksanaan *caring* perawat 52,1% ialah sedikit pemenuhan kebutuhan manusia 73,2% sistem nilai humanistik- altruistik 43,7%, kepercayaan serta harapan klien 47,9%, kepekaan terhadap diri sendiri serta orang lain 50, 0% ikatan menolong rasa yakin, 48,6%, penerima ungkapan positif serta negatif 51,4% tata cara pemecahan permasalahan 47,2%, proses pengajaran interpersonal 45,1%, area psikologis 60,6%, sikap *caring* perawat lumayan serta kekuatan eksistensial fenomenologis klien memperhitungkan 44,4%, sikap *caring* perawat ialah baik.

Hasil riset Pardede, (2020) pelaksanaan *caring* perawat di ruang Kenanga RSUD Dokter. H. Soewondo Kendal kebanyakan rendah ialah 66, 7% sejalan dengan riset Asriyanto, (2016) Kalau sikap *caring* seseorang perawat pelaksana kurang dari 55, 2% riset ini di RSUD Indramayu. Dari sebagian hasil di atas bisa dikenal kalau sikap *caring* masih banyak yang kurang baik serta membuat klien tidak puas dengan pelayanan rumah sakit yang diberikan oleh perawat pelaksana dalam melakukan asuhan keperawatan pada klien.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 20 september 2021 di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang melalui metode kuesioner dengan 10 perawat di bangsal Baitulizzah 1 dan 2 diperoleh

hasil 9 (90%) motivasi perawat baik dan 1 (10%) motivasi perawat cukup. Sedangkan pada pelaksanaan *caring* Islami dengan menggunakan indikator *caring* memperoleh hasil *Knowing* (mengetahui) 73% *Beingwith* (kehadiran) 64% *Doingfor* (melakukan) 63% *Enabling* (memampukan) 74% *Maintainingbelief* (mempertahankan kepercayaan) 71%.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *caring* diantaranya karakteristik individu yaitu: motivasi. Menurut Wahyudi, (2017) banyak pakar yang telah menulis tentang berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang yang masing-masing punya aksentuasi tersendiri, tetapi bila dipilah faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut: yang pertama karakteristik Individu: Minat, sikap, terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan dan kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai. yang kedua yaitu faktor-faktor pekerjaan: faktor lingkungan pekerjaan dan faktor dalam pekerjaan.

Aspek yang menimbulkan perawat pelaksana tidak melaksanakan sikap *caring* dalam penelitiannya di RSUD Sinjai ada sebagian aspek yang membuat perawat tersebut tidak melaksanakan sikap *caring* antara lain semacam faktor penghargaan serta faktor lamanya kerja sangat pengaruhi sikap *caring* perawat. Jenis karakter serta budaya organisasi sangat pengaruhi sikap *caring* perawat pelaksana, karakter dari seseorang perawat sanggup memastikan apakah perawat tersebut memiliki perilaku *caring* ataupun tidak. Sebab dengan karakter baik dari seorang perawat dapat mempermudah

berperilaku *caring* dalam mendampingi serta melakukan asuhan keperawatan pada klien/penderita, tetapi tidak seluruh perawat memiliki sikap *caring* pada penderita Wahyudi, (2017) *caring* mampu memberikan keahlian perawat dalam mengidentifikasi karakteristik pasien dengan *caring* juga mampu membuat perawat mengenali permasalahan yang dikeluhkan oleh pasien, serta mencari dan melakukan solusinya. Prihandhani, (2019) maka dari itu perilaku *caring* sangat perlu ditanamkan bagi profesi keperawatan dan tenaga medis lainnya.

Penelitian ini sudah banyak diteliti tetapi penelitian ini hanya fokus pada kepribadian orang ataupun karakter orang dengan sikap *caring*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan motivasi dengan pelaksanaan *caring* Islami, serta metode untuk meningkatkan perilaku *caring* yaitu dengan rasa hormat, kedatangan perawat kepada pasien, hubungan yang positif dengan pasien serta perhatian kepada pasien. Sebab penerapan *caring* Islami dapat membentuk suatu hubungan antara pasien dan perawat dimana pasien dapat merasakan rasa nyaman, aman serta bisa mengurangi kecemasan pada pasien.

## **B. Rumusan Masalah**

Bersumber pada latar belakang diatas bisa disimpulkan rumusan permasalahan yaitu “bagaimana hubungan motivasi dengan pelaksanaan *caring* Islami di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang”

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui motivasi dengan pelaksanaan *caring* Islami.

1. Tujuan Umum:

Mengetahui hubungan motivasi dengan pelaksanaan *caring* Islami di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

2. Tujuan Khusus:

- a. Mengidentifikasi motivasi perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang
- b. Mengidentifikasi pelaksanaan *caring* Islami di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.
- c. Menganalisis hubungan motivasi dengan pelaksanaan *caring* Islami di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

### D. Manfaat Penelitian

1. Bagi keperawatan

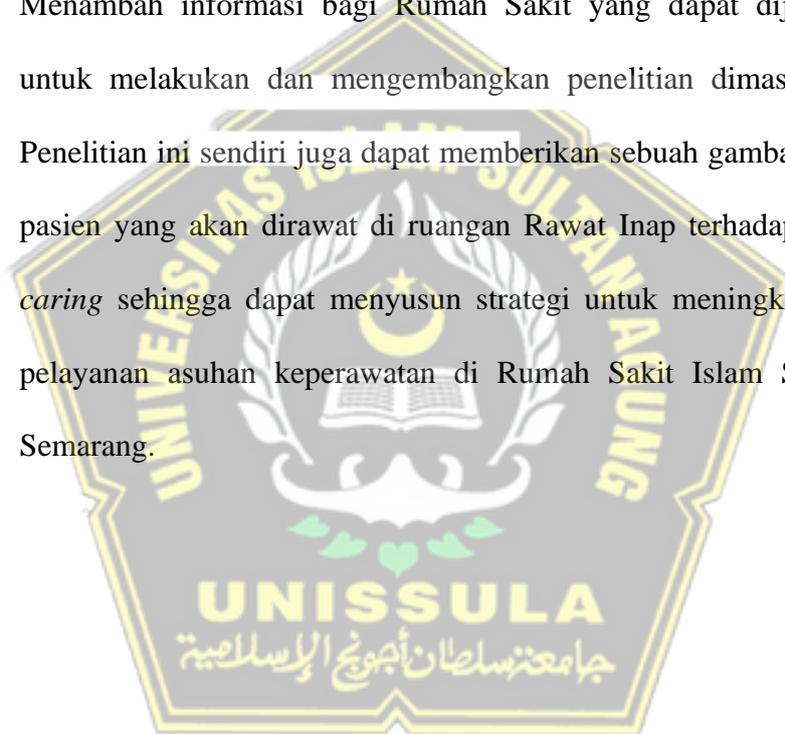
Hasil dari penelitian yang dilakukan dapat memberikan informasi, ilmu atau pandangan baru dalam melakukan asuhan keperawatan motivasi dan pelaksanaan *caring* Islami.

2. Bagi peneliti

Riset ini bisa membagikan pengalaman dalam melaksanakan studi keperawatan dan menaikkan pengetahuan peneliti tentang “ Hubungan motivasi dengan pelaksanaan *caring* Islami”.

3. Bagi Rumah sakit

Menambah informasi bagi Rumah Sakit yang dapat dijadikan acuan untuk melakukan dan mengembangkan penelitian dimasa mendatang. Penelitian ini sendiri juga dapat memberikan sebuah gambaran mengenai pasien yang akan dirawat di ruangan Rawat Inap terhadap pelaksanaan *caring* sehingga dapat menyusun strategi untuk meningkatkan kualitas pelayanan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Konsep Motivasi**

###### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi yaitu kemauan atau energi penggerak keinginan orang untuk bekerja. mereka mendefinisikan kalau tiap motif memiliki tujuan tertentu yang mau dicapai dari bermacam batas serta dalam konteks yang berbeda semacam diatas, dapat diartikan bahwa motivasi ialah interaksi seorang terhadap masalah yang dihadapinya. “ kebutuhan” ataupun “ kemauan” terhadap obyek di luar diri seorang, maka dari itu motivasi merupakan sesuatu tanda seseorang berperan dalam rangka pemenuhan kebutuhan hidup. Di berbagai literatur dibidang manajemen serta psikologi yang cukup banyak, pengertian motivasi yang ditawarkan oleh para ahli. Akan tetapi pengertian motivasi dimulai dengan tinjauan terhadap sebagian karakteristik individu yaitu motivasi (Permana, 2019).

###### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi**

Menurut pendapat Siagian dalam buku Cambu, (2019) faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik/ ciri dari masing-masing individu yang bersifat khusus ada delapan faktor yaitu:

1. Karakteristik/ciri Biografi yang meliputi :

- a) Usia, hal ini sangat penting dikarenakan usia atau umur memiliki hubungan yang saling berkaitan dengan berbagai macam jenis kehidupan organisasional. Seperti kaitan umur dengan tingkat kedewasaan.
- b) Jenis Kelamin, sudah jelas bahwa implikasi gender para pekerja adalah hal yang sangat penting mendapatkan perhatian secara wajar maka dari itu cara memperlakukan mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- c) Status perkawinan, dengan adanya status perkawinan ini secara tidak langsung hal ini dapat menunjukkan cara dan teknik motivasi yang cocok dibuat bagi para pekerja yang telah menikah dibandingkan dengan pekerja yang belum menikah.
- d) Jumlah tanggungan/ kewajiban, dalam hal ini jumlah tanggungan atau kewajiban seorang yang mencari nafkah terutama pada keluarga adalah seluruh orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah/ tulang punggung keluarga utama, tidak terbatas hanya khusus pada istri atau suami dan anak-anaknya.

e) Masa kerja, dalam sebuah organisasi perlu diketahui bahwa masa kerja seorang merupakan satu indicator yang cenderung pada para pekerja dalam berbagai segi organisasi misalnya: produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Karena lama-kelamaan seorang yang bekerja ada kemungkinan besar mereka mangkir atau tidak masuk kerja karena merasa bosan.

f) Kepribadian

Karakter seseorang juga bisa mempengaruhi motivasi kerja seseorang karena karakter individu sebagai cara yang digunakan oleh sebagian besar orang untuk beradaptasi dengan orang lain maupun lingkungan sekitar.

g) Persepsi

Interpretasi orang mengenai kesan sensorinya tentang lingkungan sekitarnya sangat berpengaruh pada perilaku/sikap yang pada gilirannya menentukan faktor/aspek yang dipandang sebagai faktor organisasi yang kuat.

h) Kemampuan belajar

Belajar merupakan suatu proses yang berlangsung seiring dengan berjalannya waktu hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh oleh orang diberbagai tingkat pendidikan. Hal tersebut merupakan suatu bentuk nyata dari telah belajarnya orang adalah

perubahan dalam persepsi, perubahan dalam hal kemauan, dan perubahan dalam hal tindakan.

c. Tujuan Motivasi

Menurut Lesmana, (2017) tujuan pemberian motivasi diantaranya sebagai berikut:

- 1) Menumbuhkan gairah serta semangat pekerja
- 2) Meningkatkan moral serta kepuasan tenaga kerja.
- 3) Meningkatkan produktivitas tenaga kerja.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Menaikkan kedisiplinan serta merendahkan tingkat absensi pekerja.
- 6) Mengefektifkan pengadaan logistik pekerja.
- 7) Menumbuhkan suasana serta menjalin hubungan kerja yang baik.
- 8) Tingkatkan kreativitas dan partisipasi pekerja.
- 9) Tingkatkan kesejahteraan pekerja.
- 10) Tingkatkan efisiensi penggunaan alat-alat serta bahan baku.

d. Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat motivasi yang pertama yaitu menumbuhkan semangat kerja. Sehingga produktivitas mengembang dengan cepat. Sementara itu, manfaat yang didapatkan karena bekerja dengan orang-orang yang memotivasi yaitu pekerjaan bias diselesaikan dengan cepat. Yang berarti pekerjaan dapat diselesaikan sesuai

standar yang benar dalam skala waktu yang sudah ditentukan ditentukan di awal, dan seseorang merasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Karena sesuatu yang dikerjakan dengan adanya sebuah motivasi dapat menciptakan atau bisa menumbuhkan rasa senang terhadap pekerja tersebut.

Seseorang akan merasa dihargai ketika pekerjaannya itu benar-benar dihargai orang lain, dengan itu orang tersebut mau bekerja keras. Hal tersebut dimaklumi karena adanya dorongan yang sangat tinggi sehingga menghasilkan target yang mereka tetapkan diawal sesuai kesepakatan. Tenaga kerja akan dipantau, oleh atasan yang bersangkutan serta tidak membutuhkan terlalu banyak pengawas dan semangatnya juga jauh lebih tinggi (Nurmansyah, 2019).

e. Asas-Asas Motivasi Kerja

Berdasarkan pendapat menurut Muhammad, (2013) asas-asas motivasi sebagai berikut :

- 1) Mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk selalu ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka yang mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
- 2) Komunikasi, maksudnya memberi informasi dengan jelas terkait apa saja yang ingin dicapai, prosedur kerja, serta masalah yang dihadapi.

- 3) Pengakuan, maksudnya memberi apresiasi, pujian serta pengakuan yang tepat kepada bawahan atas prestasi yang dicapainya.
  - 4) Wewenang yang didelegasikan, maksudnya memberi kewenangan serta kepercayaan pada bawahannya, bahwa dengan kemampuan serta kreativitasnya mereka para pekerja bias melaksanakan tugasnya dengan baik.
  - 5) Adil dan layak, maksudnya alat dan jenis adalah yang memberikan keadilan dan kelayakan untuk seluruh tenaga kerja. Dengan memberi apresiasi atau punishment kepada tenaga kerja sesuai pemasalahannya.
  - 6) Perhatian timbal baik, maksudnya karyawan bawahan yang berhasil mencapai target maka pemimpin harus bersedia memberikan hadiah serta dukungan agar bawahan merasa dihargai dan keduanya bisa saling menguntungkan.
- f. Indikator Motivasi
- Indikator motivasi menurut Ananto, (2016) antara lain sebagai berikut:

1) Motivasi Intrinsik

a) *Achievement* (Capaian)

Hasil yang diperoleh melalui diri sendiri yang menimbulkan rasa yang semangat terhadap diri sendiri dengan tercapainya tujuan yang diharapkan.

b) *Recognition* (Penghargaan)

Sikap yang diharapkan muncul karena adanya kejelasan dari sebuah pencapaian yang terlaksana dan diakui oleh orang lain.

c) *Workitself* (Pekerjaan itu sendiri)

Dorongan karena pencapaiannya, dorongan tersebut bisa menghidupkan semangat kerja dan arena pencapaiannya sudah didapat maka bisa menjadi lebih baik lagi.

d) *Responsibility* (Tanggung jawab)

Tanggung jawab merupakan dorongan motivasi yang muncul karena adanya rasa peduli terhadap pekerjaan ataupun sesuatu yang penting baik itu bentuknya pekerjaan ataupun hal lain yang sifatnya pribadi maupun sosial.

e) *Advancement* (Pengembangan)

Kesempatan untuk tumbuh menjadi sebuah pendorong dalam diri sendiri secara intrinsik (Gultom, 2016).

2) Motivasi Ekstrinsik

a) *Policy and administration* (kebijaksanaan dan administrasi)

Yang menjadi sorotan disini adalah kebijakan personalia umumnya dibentuk dalam bentuk tertulis. Biasanya dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dalam praktek. Pelaksanaan kebijakan dilakukan pada masing-masing manager yang bersangkutan.

b) *Quality Supervisor* (Supervisi)

Bagaimana caranya melakukan supervise dari segi teknis pekerjaan yang merupakan salah satu bentuk tanggung jawabnya.

c) *Interpersonal Relation* (Hubungan antar Pribadi)

Menunjukkan hubungan perseorangan antara atasan dengan bawahannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak ada kedekatan dengan individual lainnya dalam perusahaan sehingga hal tersebut bisa mempengaruhi motivasi bawahan atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

d) *Working Condition* (Kondisi kerja)

Seorang pemimpin dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan bawahannya lebih sesuai.

e) *Wages* (gaji)

Pimpinan mempunyai kewajiban dalam menilai apakah jabatan yang diberikan kepada bawahannya sudah mendapatkan kompensasi sesuai dengan apa yang mereka lakukan (Fernadi, 2017).

2. Konsep *Caring*

a. Pengertian *Caring*

*Caring* sendiri merupakan sebuah bagian terpenting dalam sebuah keperawatan karena mengandung nilai-nilai humanistic-altruistik, kemudian menghormati kebebasan manusia, meningkatkan pada tingkat kemampuan dan kemandirian

peningkatan pengetahuan dan saling menghargai satu sama lain. Tenaga kesehatan yang mempunyai nilai dan jiwa *caringnya* tinggi maka mempunyai perilaku kerja yang sesuai dengan prinsip etik dikarenakan keperdulian seorang perawat mampu memandang sebagai makhluk yang humanistik, menanamkan sebuah kepercayaan dan harapan. Serta membina hubungan saling percaya satu dengan yang lainnya dan saling membantu. Sehingga mampu memotivasi untuk memberikan pelayanan kesehatan/ keperawatan yang bermutu tinggi (Noprianty, 2019).

Perilaku *caring* perawat merupakan perilaku yang saling peduli atau sebuah cara yang paling ampuh untuk mencapai tingkat kesehatan bagi pasien/ klien untuk tingkat kesembuhan dan kesehatan. Perilaku *caring* sebagai bentuk simpati dan empati kepada makhluk lain, tertuju pada orang, saling menghormati, dan memanusiakan, serta komitmen guna mencegah terjadinya status kesehatan yang tidak diinginkan, berikan perhatian dan hormati orang lain (wahyuningsih, 2018).

Perilaku *caring* menggambarkan esensi dari keperawatan yang membedakan antara perawat dengan profesi lain dan mendominasi serta mempersatukan tindakan- aksi keperawatan Pardede, (2020) Perilaku *caring* yakni kunci keberhasilan buat seorang perawat dalam melakukan profesinya. apabila perawat mempunyai ilmu buat mensintesa segala tragedi yang berhubungan dengan pasien, mampu menganalisa, mengintepretasikan,

mempunyai kata hati, dan mengerti apa yang dirasakan oleh penderita (Anggoro, 2019).

b. Komponen *Caring*

Komponen *caring* ada 5 Swason, (2005) yaitu terdiri dari :

- 1) Mengetahui (*Knowing*) ialah suatu usaha untuk saling mengerti terhadap orang lain, merawat orang lain, dan menjalin hubungan antara perawat dengan klien.
- 2) Kehadiran (*Being with*) yakni menghadirkan emosi kala bersama orang lain. Mengenai ini meliputi kedatangan diri perawat buat pengidap, buat membantu pengidap, dan mengelola perasaan tanpa membebani pengidap.
- 3) Melaksanakan (*Doing for*) ialah mengaplikasikan tindakan buat orang lain ataupun memandirikan penderita, mencakup aksi estimasi, kenyamanan, menunjukkan kompetensi serta kemampuan, melindungi penderita serta menghargai penderita.
- 4) Memampukan (*Enabling*) ialah memfasilitasi penderita buat melewati masa transisi dengan berfokus pada suasana, membagikan data ataupun uraian, berikan sokongan, menguasai perasaan penderita, menawarkan aksi, serta membagikan umpan balik.
- 5) Mempertahankan kepercayaan (*Maintaining belief*) ialah mempertahankan keyakinan penderita serta percaya dengan kapasitas penderita, menghormati penderita, mempertahankan

sikap penuh harapan, serta senantiasa siap menolong penderita pada suasana apapun.

c. Faktor- faktor yang Pengaruhi Sikap *caring*

Gibson dalam (Bondowoso, 2014) mengemukakan 3 faktor diantaranya yaitu:

1) Faktor individu

Sebab orang yang bisa pengaruhi sikap *caring* ialah, keahlian antara lain keahlian kecerdasan emosional, latar balik, keahlian, serta ciri demografis antara lain usia, jenis kelamin, serta pembelajaran.

2) Faktor psikologis

Aspek psikologis yang bisa pengaruhi sikap *caring* ialah, perilaku, karakter serta motivasi, aspek ini dipengaruhi oleh keluarga, tingkatan sosial, serta ciri demografis.

3) Faktor organisasi

Aspek organisasi yang bisa pengaruhi sikap *caring* ialah, sumber energi manusia, kepemimpinan, imbalan, struktur serta pekerjaan.

d. Karakteristik *Caring* Islami.

Implementasi pelayanan kesehatan mencakup sebagian karakteristik (Widarti, 2010).

1) Professional

Memprioritaskan kerja keras dengan pintar dilandasi ilmu yang berlandaskan Al- quran pesan al Mujadalah; 11''

Tentu Allah hendak meninggikan orang- orang beriman diantaramu serta orang- orang berilmu pengetahuan sebagian derajat”.

2) Ramah

Bekerja dengan wajah yang terang, senyum, berbicara yang baik, menampilkan empati ataupun perilaku hirau.“ sebetulnya bila kalian tidak membantu orang banyak dengan hartamu, hingga (bisa pula) kalian membantu mereka dengan muka berseri serta pekerti yang baik”.( HR. Abu Ya’ la).

3) Amanah

Meningkatkan watak dapat dipercaya: jujur, tanggung jawab, dapat dipercaya,“ sesungguhnya Allah memerintahkan kalian sekaligus buat menunaikan amanah kepada ahlinya”( QS An- Nisa; 58)

4) Istiqomah

Mengarahkan bekerja dengan serius, tidak berubah-ubah, komitmen yang besar, bekerja keras, ulet, dan tidak mengenal lelah, yang cocok dengan sifat Rasulullah SAW.

5) Sabar

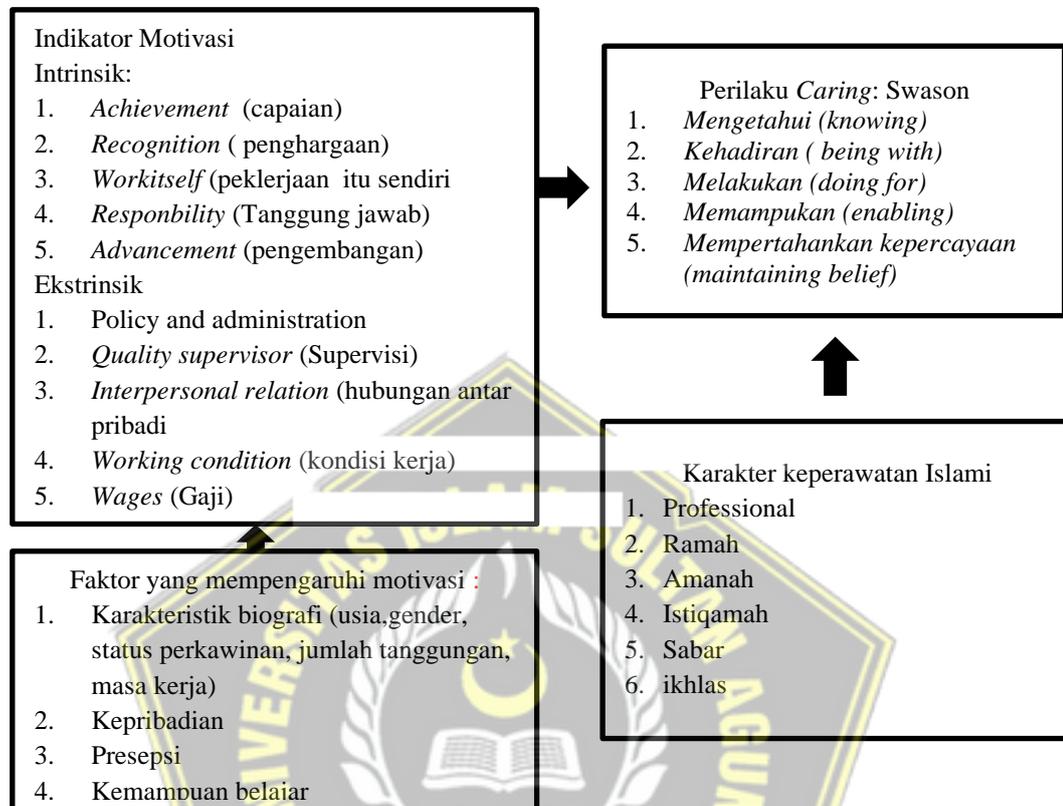
Bekerja dengan tenang, namun kilat serta pas. Senantiasa tabah serta terus berbentuk hingga disaat tawakal, tabah tidak berarti lamban, Innallaha Ma’as shobiriin (Sebetulnya Allah bersama orang yang tabah).

## 6) Ikhlas

Bekerja wajib dengan ikhlas, tidak boleh terpaksa, al‘ Amalu Bin niyah (Tiap pekerjaan dinilai cocok niatnya). Berkerja dengan hasrat ikhlas hendak memperoleh pahala serta apabila tidak ikhlas tidak dapat pahala.’’ mereka diperintah tidak boleh menyembah tuhan, kecuali menyembah Allah dengan ikhlas dan taat kepadanya dalam melaksanakan Agama dengan jalan yang lurus’’ ( QS Al Bayyinah; 5)



## B. Kerangka Teori



Gambar 2.1. Kerangka Teori 1

Keterangan :

- : variabel yang diteliti.  
 - - - - - : variabel yang tidak diteliti.

## C. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini meliputi :

Ha : Terdapat hubungan Motivasi dengan pelaksanaan *Caring* di ruang Rawat Inap RS Islam Sultan Agung Semarang

H0 : Tidak terdapat hubungan Motivasi dengan pelaksanaan *Caring* di ruang Rawat Inap RS Islam Sultan Agung Semarang

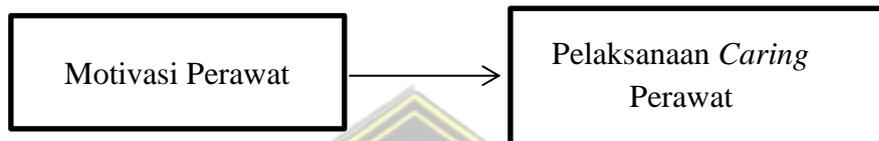
### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Kerangka Konsep

Variabel *Independent*

Variabel *Dependent*



Gambar 3.1. Kerangka Teori

Keterangan :

-  : Area yang diteliti
-  : Ada hubungan

##### B. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan bentuk atribut yang sifat serta nilai dari seseorang. Obyek atau aktivitas yang punya tipe khusus yang ditetapkan oleh seorang peneliti guna dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012) pada penelitian ini ada dua variabel, diantaranya yaitu: variabel bebas atau *variabel independent* dan variabel terikat atau *variabel dependent*.

Berikut adalah penjelasan dari beberapa variabel:

###### 1. Variabel bebas (*independent*)

Variabel bebas atau variabel *independent* menurut (Sugiyono, 2011) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau munculnya variabel (“terikat”). Variabel bebas pada penelitian ini yaitu : motivasi

## 2. Variabel terikat (*dependent*)

Variabel terikat atau *dependent* ialah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011) Variabel terikat pada penelitian ini yaitu: pelaksanaan *caring* Islami .

### C. Jenis dan Design Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian dengan menggunakan proses yang sistemik yang memakai suatu pendekatan formal dan objektif. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian faktor yang berhubungan dengan (asosiasi), penelitian ini disebut juga *Cross Sectional* tujuan penelitian *Cross Sectional* adalah: mencari prevalensi dan insidensi satu atau lebih dari masalah khusus yang ditemukan pada kondisi khusus di lingkungan masyarakat.

### D. Populasi dan Sampel Penelitian

#### 1. Populasi

Penelitian ini harus ada populasi untuk dijadikan sebagai responden dan menjadi suatu acuan untuk pengambilan data peneliti. Populasi penelitian diartikan sebagai subjek misalnya (manusia atau klien) yang memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan oleh peneliti sehingga bisa ditarik sebagai kesimpulan (Nursalam, 2013) Populasi dalam penelitian ini adalah perawat ruang rawat inap pada bangsal baitussalam 1 dan 2, baitul izzah 1 dan 2, dan baitunnisa 1 dan 2 dengan

total populasi 120 responden di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

## 2. Sampel

Sampel adalah setengah dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang akan diambil sebagai subjek penelitian melalui sampling (Nursalam, 2017) Teknik sampling penelitian ini ialah *total sampling*. *Total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dari semua jumlah populasi sehingga sampel untuk penelitian ini sebanyak 120 responden. Dengan kriteria sampel sebagai berikut:

### a. Kriteria inklusi

- 1) Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang
- 2) Perawat yang bersedia menjadi responden

### b. Kriteria eksklusi

- 1) Perawat yang sedang dalam masa cuti
- 2) Perawat yang pada saat dilakukan penelitian sedang sakit
- 3) Perawat yang sedang bertugas di luar kota pada saat dilakukan penelitian.

## E. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian akan dilakukan dilakukan diruang Rawat Inap Baitul izzah 1&2 Baitussalam 1&2 Baitunnisa 1&2 RS Islam Sultan Agung Semarang. Pada tanggal Oktober-Desember 2021.

## F. Definisi Operasional

**Tabel 3.1. Definisi Operasional**

Variabel	Definisi operasional	Alat ukur dan cara ukur	Hasil ukur	Skala
Motivasi Perawat	Motivasi merupakan penggerak keinginan bekerja seorang. yang dilakukan oleh perawat menggunakan Indikator Motivasi Intrinsik: <i>Achievement</i> (capaian) <i>Recognition</i> (penghargaan) <i>Workitself</i> (pekerjaan itu sendiri) <i>Responsibility</i> (Tanggung jawab) <i>Advancement</i> (pengembangan) Ekstrinsik : <i>Policy and administration</i> <i>Quality supervisor</i> (Supervisi) <i>Interpersonal relation</i> (hubungan antar pribadi) <i>Working condition</i> (kondisi kerja) <i>Wages</i> (Gaji)	Alat yang digunakan adalah kuesioner dengan 20 pertanyaan dengan menggunakan skala likert: Sering: 3 Jarang: 2 Tidak Pernah: 1	Jumlah skor kuesioner C dikategorikan sebagai berikut: baik: 41-60 Cukup: 20-40	Ordinal
Pelaksanaan <i>Caring</i> Islami	Perilaku <i>Caring</i> adalah kegiatan atau tindakan memberikan asuhan keperawatan dengan menggunakan <i>Knowing</i> (mengetahui) <i>Beingwith</i> (kehadiran), <i>Doingfor</i> (melakukan), <i>Enabling</i> (memampukan), <i>Maintainingbelief</i> (mempertahankan kepercayaan), yang diintegrasikan dengan nilai keperawatan Islami professional, ramah, amanah istiqomah, sabar	Alat yang digunakan adalah kuesioner C dengan 34 pertanyaan dengan menggunakan skala likert: 4: selalu 3: Sering 2: jarang 1: tidak pernah.	Jumlah skor kuesioner B dikategorikan sebagai berikut: baik: 103-136 Cukup: 69-102 Kurang: 34-68	Ordinal

Variabel	Definisi operasional	Alat ukur dan cara ukur	Hasil ukur	Skala
	ikhlas.			

## G. Instrumen atau Alat Pengumpulan Data

### 1. Instrumen penelitian

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal yang mengacu pada pertanyaan kuesioner A berisi tentang data demografi perawat yang terdiri dari umur, jenis kelamin, status pernikahan, agama, pendidikan status kepegawaian dan lama kerja. Kuesioner B berisi tentang motivasi perawat indikatornya ada 2 Intrinsik dan ekstrinsik yang pertama instrinsik meliputi: *Achievement* (capaian), *Recognition* (penghargaan), *Workitself* (Pekerjaan itu sendiri), *Responsibility* (Tanggung jawab), *Advancement* (Pengembangan). sedangkan yang kedua ekstrinsik meliputi : *Policy and administration* (kebijakan dan adminisrasi), *Quality supervisor* (Supervisi), *Interpersonal relation* (hubungan antar pribadi), *Working condition* (kondisi kerja) *Wages* (Gaji) dengan jumlah 20 pernyataan dan kuesioner C digunakan untuk menilai pelaksanaan *caring* menurut Swason, (2005) yaitu: *knowing, being with, doing for, enabling, maintaining belief*. Yang diintegrasikan dengan karakter perawat Islami yang terdiri dari profesional, ramah, amanah, istiqomah, sabar dan ikhlas dengan jumlah 34 pernyataan.

## 2. Uji Validitas dan Reabilitas

### a. Uji validitas

Validitas yaitu pengukuran serta pengamatan yang berarti keandalan instrument dalam mengumpulkan informasi. uji validitas bermanfaat buat mengenali apakah terdapat statment pada kuesioner yang harus dibuang/ ditukar sebab dikira tidak relevan. Jenis awal merupakan validitas konten. Jenis ini melihat apakah instrumen tersebut secara mencukupi mencakup seluruh konten yang harusnya berkenaan dengan variabel. Validitas *construct* mengacu pada apakah pengamat bisa menggambar kesimpulan tentang nilai uji yang terkait dengan konsep tengah dipelajari. Uji validitas idilaksanakan di Rumah Sakit Islam NU Demak. Dengan jumlah responden 1/3 dari sampel yaitu jumlah responden 40, dengan hasil dari motivasi 20 item pernyataan dan *caring* Islami terdiri dari 34 item pertanyaan valid semua karna  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,2573 (Sugiyono, 2016).

### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan sebuah kesamaan dari hasil pengukuran atau pengamatan yang berguna untuk mengukur dan mengamati berkali-kali menghasilkan data yang sama dalam waktu yang berbeda (Nursalam, 2017) Alat dan cara ukur atau pengamatan sama-sama menggunakan peranan yang sangat penting dalam waktu

yang sama. Dalam penelitian ini sudah dilakukan uji reliabilitas yang dilakukan di RSI NU Demak. Dengan jumlah responden 40 yaitu 1/3 dari sampel. Jika nilai *Crobanch Alpha*  $>0,6$  maka *reliable*. Tetapi jika *Crobanch Alpha*  $<0,6$  maka tidak *reliable*. Hasil uji reliabilitas pada motivasi yaitu 0,976 dan *caring* Islami 0,995 maka dinyatakan *reliable*.

## H. Metode Pengumpulan Data

### 1. Cara pengumpulan data

Metode pengumpulan informasi dicoba dengan wawancara memakai perlengkapan bantu kuesioner dengan skala ordinal, responden menanggapi persoalan yang diajukan lewat catatan persoalan. Responden diberi pemahaman terlebih dulu dan memberitahukan bersedia sebagai responden.

### 2. Sumber data

Informasi yang telah terkumpul dalam studi ini meliputi informasi primer serta informasi sekunder.

- a. Data primer: diperoleh langsung oleh responden ( perawat rawat inap di ruang baitul izza 1&2 baitunnisa 1&2 baitussalam 1&2) yang mencakup penerapan motivasi dengan *caring* Islami perawat diperoleh dengan metode menanyakan kepada perawat. Pembelajaran dihitung bersumber pada tahun kelulusan sekolah, pekerjaan diperoleh dengan metode menanyakan langsung dengan

perawat, tipe kelamin diperoleh dengan metode memandang kondisi raga perawat secara langsung, informasi penerapan *caring* Islami serta ciri orang diperoleh dengan metode menanyakan kepada perawat.

b. Data sekunder:

Teknik pengumpulan data yang terdiri dari tahapan-tahapan berikut:

- 1) Peneliti telah memberikan surat permohonan izin penelitian dari Universitas Islam Sultan Agung Semarang ke RSI Sultan Agung.
- 2) Peneliti telah meminta surat izin penelitian kepada pihak RS untuk melakukan penelitian di RSI Sultan Agung Semarang.
- 3) Peneliti telah meminta izin untuk melakukan observasi pendahuluan.
- 4) Peneliti ke Rumah Sakit dengan menerapkan protocol kesehatan seperti memakai masker, membawa *hand sanitizer*, dan memakai *face shield*.
- 5) Peneliti telah menemuidan mengidentifikasi prosedur penelitian kepada responden.
- 6) Peneliti telah menjelaskan tujuan, manfaat, dan prosedur pengambilan data.

- 7) Peneliti telah memberikan *informed consent* pada perawat yang menyetujui menjadi responden dan dibuktikan dengan menandatangani *informed consent*.
- 8) Peneliti telah menjelaskan kepada responden tentang tata cara mengisi kuesioner dan identitas responden. Pengisian identitas hanya menggunakan inisial bertujuan menjaga kerahasiaan data responden.
- 9) Kemudian, peneliti telah membagikan kuesioner kepada responden untuk diisi dan dilihat hasilnya supaya mengetahui karakteristik responden.
- 10) Peneliti telah melakukan pengolahan data dari hasil pengumpulan data yang telah diisi oleh responden untuk mengetahui hasil penelitian.

## I. Rencana Analisa Data

### 1. Pengelolaan Data

#### a. *Editing*

Sesudah informasi terkumpul semua kemudian melakukan koreksi serta melakukan pengecekan ulang untuk menghindari kesalahan dalam pengumpulan data.

#### b. *Coding*

Informasi pelaksanaan *caring* Islami setelah diperoleh kemudian diberi tanda kode untuk memudahkan pengolahan data.

#### c. *Tabulasi*

Menghitung dan menginput sebuah data yang dikumpulkan secara statistic sesuai dengan kreteria yang ditentukan.

d. *Entry data*

Menginput data kedalam database computer.

e. *Analiting data*

Sebuah teknik kolerasi uji Gamma dengan menggunakan spss 26 version for windows.

Pada kuesioner tingkat karakteristik individu (motivasi) pertanyaan/pernyataan dikatagorikan menjadi:

- a. Sering : 3
- b. Jarang : 2
- c. Tidak pernah : 1

Data pelaksanaan *caring* Islami yang diperoleh kemudian diberi kode berdasarkan pelaksanaan *caring* Islami yang dilakukan kepada perawat, pertanyaan/pernyataan dikatagorikan menjadi:

- a. Selalu : 4
- b. Sering : 3
- c. Jarang : 2
- d. Tidak pernah : 1

2. Analisis data

a. Analisis univariat

Analisa univariat merupakan metode analisis informasi terhadap satu variabel secara mandiri, masing- masing variabel

dianalisis tanpa mengaitkan variabel yang lain. variabel bebas ialah karakteristik individu (motivasi), variabel terikat ialah pelaksanaan *caring* Islami dalam wujud tabel ataupun tabel distribusi frekuensi.

b. Analisis bivariat

Analisis bivariat yaitu analisa informasi yang digunakan untuk menguji dua variabel yang ada hubungannya atau disebut korelasi (Notoatmodjo, 2010) Analisis bivariat digunakan buat mengenali terdapat ataupun tidaknya ikatan anantara variabel bebas serta variabel terikat. Uji statistik yang digunakan ialah uji statistik non parametric buat mengukur eratnya ikatan informasi ordinal dan ordinal antara lain: uji korelasi *Spearman rank*. Buat mengenali terdapat ataupun tidaknya ikatan serta keeratan, Rank dengan nilai  $\alpha = 0,05$ , kriteria pengujian hipotesis pada analisis ini yaitu apabila taraf signifikan  $< \alpha$  sehingga  $H_0$  di tolak serta  $H_a$  diterima. Sebaliknya taraf signifikan  $> \alpha$  sehingga  $H_0$  diterima serta  $H_a$  ditolak.

## J. Etika Penelitian

Pada pelaksanaan penelitian ini pengambilan informasi serta pengolahan informasi dicoba sesudah mendapatkan pesan ijin pimpinan program jurusan oleh pihak Rektorat. Pengambilan informasi dicoba dengan observasi langsung dengan alat bantu kuesioner kepada responden dengan mencermati etika- etika studi yang secara universal dipecah menjadi 3 bagian ialah:

1. *Informed consent*

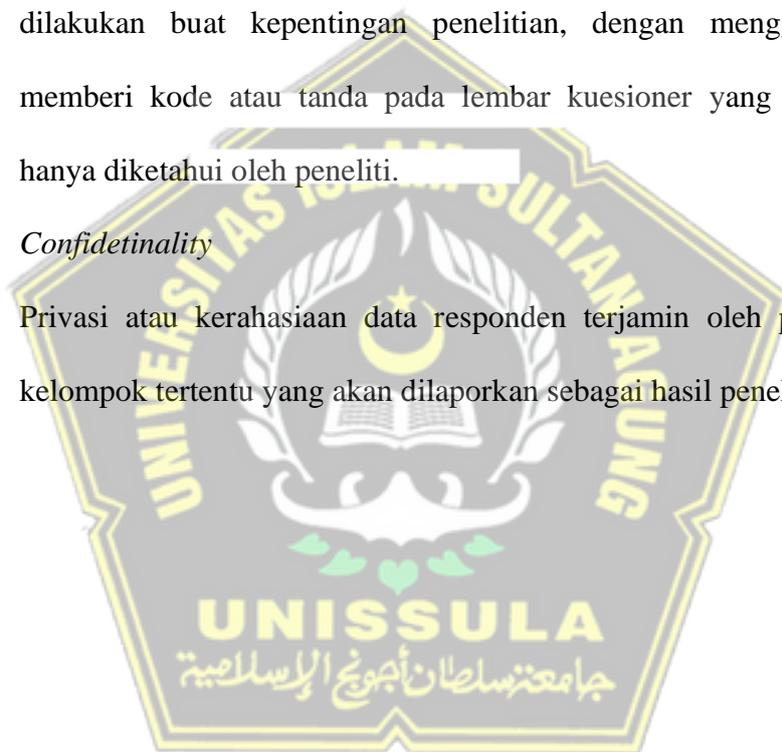
Lembaran persetujuan telah saya diberikan kepada setiap responden yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi.

2. *Anonimy* (kerahasiaan identitas)

Privasi atau kerahasiaan responden dijaga peneliti dan hanya dapat dilakukan buat kepentingan penelitian, dengan menggunakan cara memberi kode atau tanda pada lembar kuesioner yang kode tersebut hanya diketahui oleh peneliti.

3. *Confidetinality*

Privasi atau kerahasiaan data responden terjamin oleh peneliti hanya kelompok tertentu yang akan dilaporkan sebagai hasil penelitian.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Pengantar Bab

Pada bab ini membahas tentang penelitian Hubungan Motivasi Dengan Pelaksanaan Perilaku *caring* Islami yang dilakukan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober-November 2021 dengan jumlah responden 118 yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi. Hasil penelitian ini meliputi analisis bivariat dan analisis univariat. Analisis univariat meliputi: umur, jenis kelamin, pendidikan, dan lama kerja sedangkan analisa bivariat dilakukan pengujian hubungan motivasi dengan pelaksanaan perilaku *caring* Islami Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

#### B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi: umur, jenis kelamin, pendidikan, dan lama kerja. Dari beberapa karakteristik responden tersebut, berikut ini adalah hasil dari uji yang didapatkan oleh peneliti:

##### 1. Umur

**Tabel 4.1. Frekwensi responden berdasarkan umur (n=118) November 2021**

Umur	Freskuensi	Presentase
17-25	22	18.6%
26-35	79	66.9%
36-45	17	14.4%
Total	118	100.%

Hasil analisis berdasarkan table 4.1 diatas menunjukkan bahwa umur responden paling tertinggi adalah 26-35 tahun dengan jumlah 79

orang dengan presentase (66,9%) dan yang paling terendah adalah 36-45 tahun dengan jumlah 17 orang dan dengan presentase (14,4%).

## 2. Jenis Kelamin

**Tabel 4.2. Frekwensi responden berdasarkan jenis kelamin (n=118) November 2021**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	30	25.4%
Perempuan	88	74,6%
Total	118	100%

Berdasarkan dari table 4.2 didapatkan bahwa karakteristik responden dengan nilai tertinggi adalah perempuan sebanyak 88 orang (74,6%) dan terendah laki-laki dengan jumlah 30 orang (25,4%).

## 3. Pendidikan

**Tabel 4.3. Frekwensi responden berdasarkan pendidikan (n=118) November 2021**

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
S1 Kep	43	36.4%
D-III Kep	75	63.6%
Total	118	100%

Berdasarkan table 4.3 didapatkan bahwa karakteristik pendidikan D-III Kep dengan jumlah 75 orang dengan presentase (63.6%) dan S1 Kep dengan jumlah 43 orang dengan presentase (36,4%).

## 4. Lama Kerja

**Tabel 4.4. Frekwensi responden berdasarkan lama kerja (n=118) November 2021**

Lama Kerja	Frekuensi	Presentase
<16	1	8%
9-16	36	30.5%
1-8	81	68.6%
Total	118	100%

Berdasarkan table 4.4 didapatkan bahwa karakteristik responden lama kerja data tertinggi adalah 1-8 tahun dengan jumlah 81 orang (68,6%) dan data terendah <16 tahun dengan jumlah 1 orang (8%).

### C. Analisa Univariat

#### 1. Motivasi

**Tabel 4.5. Motivasi di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (n=118)**

Motivasi	Frekuensi	Presentase
Baik	118	100%

Berdasarkan table 4.5 didapatkan bahwa karakteristik motivasi baik sebanyak 118 orang dengan presentase (100%).

#### 2. *Caring* Islami

**Tabel 4.6. *Caring* Islami di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (n=118)**

<i>Caring</i> Islami	Frekuensi	Presentase
Baik	110	93.2%
Cukup	8	6.8%
Total	118	100%

Berdasarkan table 4.6 didapatkan bahwa karakteristik responden *caring* Islami data yang tertinggi adalah baik sebanyak 110 orang dengan presentase (93.2%) dan yang terendah adalah cukup sebanyak 8 orang dengan presentase 6.8%.

#### D. Analisa Bivariat

**Tabel 4. 7. Spearman's**

Variabel penelitian	N	Sig (2-tailed)	Correlation Coefficient.
Motivasi Pelaksanaan Caring Islami	118	,000	,331

Berdasarkan tabel 4.7 dari data diatas dalam penelitian ini didapatkan hasil adanya hubungan yang bermakna antara dua variabel yaitu motivasi dengan pelaksanaan *caring* Islami mendapatkan hasil *p value* atau *sig (2-tailed)* yaitu 0.000 atau *p value* <0,05 sehingga kedua variabel yang telah dilakukan penelitian memiliki hubungan antara keduanya. Sedangkan hasil korelasi tersebut yaitu 0,331 yang dimana antara dua variabel tersebut diartikan sedang, sedangkan arah korelasi antara dua variabel tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi pada pelaksanaan *caring* Islami.

## BAB V

### PEMBAHASAN

#### A. Pengantar Bab

Pada bab 5 peneliti akan membahas tentang hubungan motivasi dengan pelaksanaan *caring* Islami di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. pada hasil yang tertera telah diuraikan mengenai masing-masing karakteristik responden yang terdiri dari umur, jenis kelamin, pendidikan dan lama kerja. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 118 responden. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan motivasi dengan pelaksanaan *caring* Islami di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Dan penelitian ini diukur menggunakan kuesioner dan hasil dokumen yang sudah disesuaikan dengan indikatornya.

#### B. Interpretasi dan Diskusi Hasil

##### 1. Karakteristik Responden

###### a. Umur

Pada penelitian ini ditemukan umur responden paling banyak 26-35 sebanyak 79 orang (66.9%) sedangkan yang paling sedikit 36-45 sebanyak 17 orang (14.4%).

Seseorang selama masa dewasa awal biasanya lebih perhatian pada pengejaran pekerjaan dan sosial. Selama periode ini individu mencoba untuk membuktikan status sosioekonominya. semakin bertambahnya usia seseorang, maka individu tersebut akan memotivasi dirinya sendiri agar bisa meningkatkan status

sosioekonominya, yaitu dengan cara bekerja. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Windarini, (2014) menghasilkan perawat yang lebih dewasa memiliki perilaku *caring* yang lebih tinggi pada keluarga pasien karena memiliki rasa tanggungjawab yang lebih tinggi.

Menurut Trisumarni, (2017) menyatakan bahwasanya semakin bertambah umur maka pekerja akan membawa sifat-sifat positif dalam melaksanakan pekerjaannya seperti pengalaman interaksi yang baik dan komitmen dalam menjaga kualitas pekerjaannya.

Perawat yang berusia lebih tua mempunyai harapan yang ideal mengenai dunia kerja sehingga akan berusaha mengeksplorasi semua pengalaman belajarnya dari pendidikan dan diterapkan dalam memberikan pelayanan kepada pasien sedangkan perawat usia muda selalu mempertahankan ideal dirinya sehingga berupaya untuk selalu mematuhi aturam-aturan yang sudah berlaku ditempat kerjanya hal inilah yang menyatakan tidak ada hubungan antara usia dengan perilaku *caring* (Putinah,2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa semakin bertambah usia maka kecenderungan perawat perawat untuk berperilaku positif yang lebih besar, terutama perawat yang berusia 40 keatas, sehingga semakin bertambahnya umur maka semakin pula bertambahnya kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan, berpikir secara rasional,

semakin bijaksana, mampu mengendalikan emosi dan toleran terhadap pandangan orang lain. Usia akan mempengaruhi motivasi dan perilaku *caring* perawat karna itu merupakan tanggung jawab sebagai pekerja atau karyawan (Azizi, 2020) .

b. Jenis Kelamin

Pada penelitian ini ditemukan responden paling banyak adalah perempuan sebanyak 88 orang (74,6%) sedangkan responden yang paling sedikit adalah laki-laki yaitu 30 orang (25,4%). Dengan adanya perbedaan jenis kelamin tidak mempengaruhi antara motivasi dengan pelaksanaan *caring* Islami.

Manurut pendapat Eydana, (2016) mengungkapkan bahwa ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam hubungan antar manusia, dimana perempuan memiliki kepekaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Psikologis tersebut seharusnya menjadikan perempuan memiliki *caring* yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Hal tersebut berbeda dengan penelitian yang menunjukkan perawat baik laki-laki maupun perempuan sebagian besar sama-sama memiliki perilaku *caring* yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Susanti, (2015) tentang hubungan karakteristik perawat dengan motivasi perawat dalam pemenuhan kebutuhan diri pasien, juga menghasilkan bahwa baik perawat laki-laki maupun perempuan memiliki motivasi yang baik dalam memenuhi kebutuhan pasien. Sejalan dengan penelitian Nurimi, (2017) yang menyimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan

bermakna antara jenis kelamin perawat dengan motivasi kerja perawat, laki-laki dan perempuan memiliki peran yang sama pada saat berada dalam lingkungan kerja, sehingga tidak bisa dibedakan mana yang *caring* lebih baik.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa ada hubungan antar jenis kelamin dengan perilaku *caring* perawat. Perawat perempuan lebih *caring* karena memiliki naluri sebagai *mother insting* disbanding perawat laki-laki. Perempuan lebih mematuhi wewenang, sementara laki-laki lebih agresif perempuan dipandang sebagai sosok yang lembut, perhatian, empati, dan mampu memahami perasaan orang lain dengan lebih baik (Hardiyani, 2019).

c. Pendidikan

Pada penelitian ini ditemukan responden dengan pendidikan data tertinggi D-III kep dengan jumlah 75 orang (63,6%) dan S1 Kep dengan jumlah 43 orang (36,4%).

Tingkat pendidikan yang lebih tinggi, pada umumnya menyebabkan orang lebih mampu dan bersedia menerima posisi yang bertanggung jawab. Pendidikan keperawatan mempunyai pengaruh besar terhadap kualitas pelayanan keperawatan. Pendidikan yang tinggi dari seorang perawat akan memberikan pelayanan yang maksimal. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin bertambah pula skill yang dimiliki. Perawat yang jenjang pendidikannya lebih tinggi akan merasa percaya diri dan mulai

menunjukkan bahwa peningkatan pendidikannya setara dengan kemampuan yang dimilikinya, hal seperti ini memotivasi perawat untuk dapat meningkatkan kualitas layanan asuhan keperawatan khususnya kebersihan diri pasien (Asmadi, 2017).

Tingkat pendidikan seseorang akan mempengaruhi tingkat kemampuannya. Kemampuan yang dapat ditingkatkan dengan tingkat pendidikan adalah kemampuan intelektualnya. Dengan adanya kemampuan intelektual yang meningkat pada seseorang maka diharapkan dapat mengambil keputusan yang tepat termasuk keputusan untuk bersikap atau berperilaku (Notoatmodjo, 2017).

Menurut Mulyaningsih, (2018). makin tinggi pendidikan akan berhubungan positif terhadap perilaku kerja seseorang. Tingkat pendidikan perawat mempengaruhi kinerja perawat yang bersangkutan. Perawat yang pendidikannya tinggi maka kinerjanya akan lebih baik Karena telah memiliki pengetahuan atau wawasan yang lebih luas dibandingkan perawat yang tingkat pendidikannya lebih rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan pengalaman yang berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan kualitas kepribadian seseorang, maka semakin besar pula keinginan untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan. Pendidikan sangat

mempengaruhi pola pikir individu, sedangkan pola pikir berpengaruh terhadap perilaku orang lain, dengan kata lain pola pikir seseorang yang berpendidikan tinggi dengan orang yang berpendidikan rendah sangat berbeda (Siagian, 2017).

d. Lama Kerja

Pada penelitian ini ditemukan responden lama kerja <16 tahun dengan jumlah 1 orang (8%) 9-16 tahun dengan jumlah 36 orang (30,5%) dan 1-8 tahun dengan jumlah 81 orang (68,6%).

Menurut Azwar, (2020), Semakin lama seseorang bekerja maka keterampilan dan pengalamannya juga semakin meningkat. Pengalaman adalah suatu hal yang berkaitan dengan pengetahuan yang dialami oleh seseorang dalam kurun waktu yang tidak ditentukan secara psikologis seluruh pemikiran manusia, kepribadian dan temperamen ditentukan pengalaman indera. Pikiran dan tindakan bukan penyebab tindakan tapi karena penyebab masalah. Pengalaman yang dialami seseorang akan ikut membentuk dan mempengaruhi penghayatan terhadap stimulus sosial. Tanggapan akan menjadi salah satu dasar terbentuknya sikap. Sehingga pengalaman yang lebih baik akan meningkatkan perilaku *caring* perawat.

Kinerja masalah cenderung dikaitkan dengan keluarnya dalam posisi baru, maka senioritas itu sendiri tidaklah peramal yang baik produktivitasnya, jika semua hal sama, tidak ada alasan untuk meyakini orang-orang yang telah lama bekerja dalam suatu

pekerjaan akan lebih baik produktivitasnya dibandingkan orang lain yang belum bekerja Robbin's (2016) seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh sukési, (2016) yang menghasilkan bahwa perilaku *caring* perawat yang senioritas lebih tinggi dibandingkan dengan perawat yang pengalaman kerjanya masih baru.

Perawat yang mempunyai masa kerja lebih lama tentunya mempunyai pengalaman yang lebih banyak. Pengalaman ini dapat berguna ketika perawat menghadapi masalah terkait masalah kebersihan diri pasien, misalnya saja pada pasien *bedrest*. Pasien pada awalnya mungkin hanya menderita X, tetapi karena tidak diperhatikan kebersihan dirinya, pasien mengalami gangguan pada kulitnya, misalnya gatal-gatal. Hal seperti inilah yang dapat memotivasi perawat yang berpengalaman lebih lama untuk melakukan tindakan kebersihan pasien untuk dapat meminimalisir terjadinya masalah kesehatan lainnya (Kumajas, 2014).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara lama kerja dengan perilaku *caring* perawat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama perawat kerja di Rumah Sakit maka akan semakin *caring* terhadap pasien hal tersebut dimungkinkan karena perawat sudah memiliki pengalaman yang cukup dalam melakukan asuhan keperawatan (Asmuji, 2019).

## 2. Variabel Penelitian

### a. Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang didapatkan hasil bahwa dari 118 responden dengan katagori tertinggi yaitu motivasi baik dengan jumlah 118 orang dengan presentase (100%).

Motivasi yaitu kemauan atau energi penggerak keinginan orang untuk bekerja. mereka mendefinisikan kalau tiap motif memiliki tujuan tertentu yang mau dicapai dari bermacam batas serta dalam konteks yang berbeda semacam diatas, dapat diartikan bahwa motivasi ialah interaksi seorang terhadap masalah yang dihadapinya. “ kebutuhan” ataupun “ kemauan” terhadap obyek di luar diri seorang, maka dari itu motivasi merupakan sesuatu tanda seseorang berperan dalam rangka pemenuhan kebutuhan hidup. Di berbagai literatur dibidang manajemen serta psikologi yang cukup banyak, pengertian motivasi yang ditawarkan oleh para ahli. Akan tetapi pengertian motivasi dimulai dengan tinjauan terhadap sebagian karakteristik individu yaitu motivasi (Permana, 2019).

Herzberg mengembangkan teori motivasi *hygiene*, bila faktor *hygiene* tidak akan menyebabkan ketidakpuasan tetapi bila terpenuhi akan mendorong minat pegawai. Yang termasuk faktor *hygiene* adalah kebijakan, pengawasan, gaji, hubungan pribadi dan kondisi kerja. Faktor motivator adalah faktor-faktor yang mendorong

semangat guna mencapai kinerja lebih tinggi dan pekerjaan dengan mutu yang lebih baik yang termasuk dalam faktor motivasi adalah pencapaian, pengakuan, sifat pekerjaan, tanggung jawab dan kemajuan. Ayuningtyas, (2014) mengemukakan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang berasal dari internal yang dapat menimbulkan dorongan/semangat untuk bekerja keras.

Menurut Indrastuti, (2015) motivasi perawat dalam melaksanakan tugasnya termasuk dalam menerapkan perilaku *caring* dipengaruhi oleh ketidakseimbangan jumlah tenaga. Beban kerja yang tinggi akan menurunkan motivasi perawat dalam menerapkan perilaku *caring* pada klien, hal ini sesuai dengan pendapat Damayanti, (2014) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang menurunkan motivasi kerja adalah tingginya beban kerja.

Menurut Supriyadi, (2020). mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi untuk membangkitkan, mengarahkan serta memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi kerja yang baik dapat menimbulkan dorongan yang kuat untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yeni, (2019) Dengan judul “beban kerja dan motivasi dengan perilaku *Caring* perawat” didapatkan hasil motivasi

tinggi dengan jumlah 46 orang dengan presentase (57,5%) dan rendah dengan jumlah 34 orang dengan presentase (42,5%).

b. Pelaksanaan *Caring* Islami

Pada penelitian ini didapatkan bahwa dari 118 responden dengan katagori tertinggi dengan jumlah 110 orang dengan presentase (93,2%) menyatakan pelaksanaan *caring* Islami di Rumah Sakit Islam Sultan Agung baik. Dan katagori terendah dengan jumlah 8 orang dengan presentase (6,8%) menyatakan bahwa pelaksanaan *caring* Islami cukup.

Pelayanan keperawatan yang komperhensif memerlukan kemampuan seorang perawat dalam memperhatikan pasien, keterampilan intelektual, teknis dan interpersonal yang tercermin dalam perilaku *caring*. *Caring* merupakan kepedulian interpersonal seorang yang berprofesi sebagai perawat dalam memberikan keamanan dan perhatian serta empati pada pasien. Perilaku *caring* ditunjukkan dengan mengakui keberadaan manusia, menanggapi dengan rasa hormat, pengetahuan dan keterampilan profesional, menciptakan hubungan positif, dan perhatian terhadap =yang dialami orang (George, 2017).

*Caring* sendiri menggambarkan komponen yang sangat berarti dalam keperawatan serta praktek karna memiliki nilai- nilai humanistik- altruistik, menghormati kebebasan manusia, menekankan pada tingkat pengetahuan serta kemandirian, dan

menghargai setiap manusia. Perawat yang memiliki nilai *caring* memiliki sikap kerja yang cocok dengan prinsip etik dikarenakan kepedulian perawat yang memandang makhluk hidup sebagai makhluk humanistik, menanamkan kepercayaan serta harapan. membangun kepercayaan satu sama lain serta saling tolong-menolong. sehingga termotivasi untuk membagikan pelayanan keperawatan yang bermutu besar (Noprianty, 2019).

Menurut Marni, (2021) *caring* merupakan suatu fenomenal yang menyeluruh yang mempengaruhi cara manusia berfikir, perasa dan mempunyai hubungan dengan sesama makhluk hidup. *caring* sendiri dapat diartikan sebagai suatu untuk berdedikasi bagi orang lain, pengawasan yang waspada, perasaan yang empati, dan perasaan cinta atau mencintai.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang sebelumnya, yang dilakukan oleh Khodijah, (2019) berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di ruang rawat inap Rumah sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau didapatkan hasil tertinggi dengan jumlah 22 orang (73,3%) dan rendah dengan jumlah 7 orang (26,9%).

c. Hubungan Motivasi dengan Pelaksanaan *Caring* Islami.

Berdasarkan tabel 4.7 dari data diatas dalam penelitian ini didapatkan hasil adanya hubungan yang bermakna antara dua variabel yaitu motivasi dengan pelaksanaan *caring* Islami mendapatkan hasil *p value* atau *sig (2-tailed)* yaitu 0,000 atau *p*

*value* <0,05 sehingga kedua variabel yang telah dilakukan penelitian memiliki hubungan antara keduanya. Sedangkan untuk mengetahui keeratan suatu hubungan antara dua variabel dilihat pada *colom Correlation Coefficient* yaitu 0,331 dan keeratan hubungannya dapat dikatakan hubungan dalam kategori sedang dan arahnya positif.

*Caring* adalah perilaku universal yang mempengaruhi cara manusia berpikir, .merasa dan mempunyai hubungan dengan sesama. Watson menyatakan *caring* dapat diartikan sebagai suatu kemampuan untuk berdedikasi bagi orang lain, pengawasan dengan waspada, perasaan empati, pada orang lain dan perasaan cinta atau menyayangi (Potter & perry, 2013).

Setiap tindakan yang dilakukan oleh perawat untuk berperilaku *caring* sangat erat kaitannya dengan motivasi (niat) Nursalam, (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif, dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif.

Motivasi kerja perawat sangat mempengaruhi perilaku *caring* perawat dan menjadi sangat penting ;dalam mempengaruhi kualitas pelayanan dan kepuasan pasien terutama di rumah sakit, dimana kualitas pelayanan menjadi penentu citra institusi pelayanan yang nantinya akan dapat meningkatkan kepuasan pasien dan mutu pelayanan (Potter & perry, 2013).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khodijah, (2014) mengenai perilaku *caring* responden didapatkan bahwa sebanyak 29 orang (51,8%) responden telah memiliki perilaku *caring* hasil analisa memperlihatkan masih ada sebagian hasil analisa memperlihatkan masih ada sebagian perawat yang tidak berperilaku *caring*. Kecenderungan hal ini disebabkan ada banyak faktor yang mempengaruhi perilaku *caring* seorang. Hasil analisa yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi sebanyak 30 orang atau 53,6% perawat memiliki perilaku *caring* sebanyak 29 orang atau 51,8% selanjutnya dilakukan analisa statistik dengan memakai *uji Chi-square* terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan *caring* perawat dengan nilai  $p\text{-value} = 0,001 < (0,05)$ . Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan perilaku *caring* pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Hal ini disebabkan oleh perilaku *caring* lebih kaitannya dengan motivasi kerja, karena perilaku tersebut dapat terlihat dari bagaimana niat atau dorongan serta bentuk kepribadian yang dimiliki responden itu sendiri.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Waskiyah, (2016) mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat di Rumah Sakit Umum Kraton, Kabupaten

Pekalongan menunjukkan hasil bahwa ada hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dan perilaku *caring* perawat.

### C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan peneliti dalam mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

1. Artikel pada penelitian pelaksanaan *caring* Islami masih jarang ditemui.
2. Dalam penelitian ini yang aslinya terdapat sampel 122 responden namun ada 4 perawat yang masuk dalam kriteria eksklusi yaitu sedang dalam masa cuti sehingga jumlah sampel menjadi 118 responden

### D. Implikasi untuk Keperawatan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap Rumah Sakit Sultan Agung Semarang khususnya pada para perawat dalam meningkatkan motivasi dan pelaksanaan *caring* Islami. Dan bagi peneliti dapat meningkatkan atau memperluas pengetahuan.



## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan penelitian mengenai hubungan motivasi dan pelaksanaan perilaku *caring* Islami di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang dilakukan pada November 2021 dengan jumlah 118 responden disimpulkan bahwa:

1. Responden yang menyatakan motivasi dengan katagori baik sebanyak 118 responden dengan presentase (100%).
2. Responden yang menyatakan pelaksanaan *caring* Islami sebagian besar dengan katagori baik sebanyak 110 responden dengan presentase (93,2%).
3. Terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi dan pelaksanaan perilaku *caring* Islami di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. dengan melihat nilai *p value* atau *sig. (2-tailed)* yaitu 0,000 atau *p value* < 0,05 dan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dapat dilihat pada kolom *correlation coefficient* yaitu 0,331. Semakin baik motivasi perawat maka akan semakin baik pelaksanaan *caring* Islami yang ada di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

## B. Saran

### 1. Bagi Profesi

Bagi profesi keperawatan disarankan agar dapat mengaplikasikan hasil penelitian sebagai pembaruan diskusi keperawatan, bahan materi baru dalam pemberian pelayanan kesehatan upaya peningkatan motivasi dan perilaku *caring* Islami. Profesi mampu mengoptimalkan motivasi serta pelaksanaan *caring* Islami terhadap pasien.

### 2. Bagi Institusi Rumah Sakit

Bagi keperawatan disarankan dapat mengaplikasikan hasil peneliti dijadikan sebagai acuan untuk mengembangkan penelitian dimasa mendatang. Caranya dengan meningkatkan motivasi dengan indikator intrinsik: capaian, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan sedangkan yang ekstrinsik dengan cara kebijakan dan administrasi, supervisi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan gaji. Sedangkan cara meningkatkan pelayanan kesehatan dengan menerapkan *caring* Islami terhadap pasien atau masyarakat dengan indikator *Knowing* (mengetahui) *Beingwith* (kehadiran), *Doingfor* (melakukan), *Enabling* (memampukan) *Maintainingbelief* (mempertahankan kepercayaan), yang diintegrasikan dengan nilai keperawatan Islami professional, ramah, amanah istiqomah, sabar ikhlas.

### 3. Bagi Masyarakat

Bagi masyarakat harus kooperatif dengan tindakan atau pelayanan yang dilakukan oleh perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

### 4. Bagi Peneliti

Bagi peneliti dapat mengembangkan riset-riset selanjutnya dengan mengkaji faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi dan pelaksanaan *caring* Islami. Seperti dalam mengaplikasikan pelayanan terhadap pasien atau masyarakat sekitar.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, W. T., Aeni, Q., & Istioningsih, I. (2019). Hubungan Karakteristik Perawat Dengan Perilaku Caring. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 6(2), 98. <https://doi.org/10.26714/jkj.6.2.2018.98-105>
- Asriyanto, L. F., Widiyanto, P., & Kamal, S. (2016). Karakteristik Perawat Yang Mempengaruhi Perilaku Caring Di RS PKU Muhammadiyah Temanggung. *Jurnal Kesehatan Karya Husada*, 3(1), 7–17.
- Bondowoso, K., Prabowo, B. S., Ardiana, A., & Wijaya, D. (2014). Hubungan Tingkat Kognitif Perawat tentang Caring dengan Aplikasi Praktek Caring di Ruang Rawat Inap RSU dr . H . Koesnadi Bondowoso ( The Correlation between Nurses Cognitive Level on Caring with Caring Practice Application in the Inpatient Unit RSU dr . *E-Jurnal Pustaka Kesehatan*, 2(1), 148–153.
- Cahyono, A. (2015). *Hubungan karakteristik dan tingkat pengetahuan perawat terhadap pengelolaan keselamatan pasien di rumah sakit*. 3.
- Cambu, D., Korompis, G., & Doda, V. (2019). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado 2019. *Kesmas*, 8(6), 20–35.
- Lesmana, M. T., & Putri, L. P. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(3), 97–102. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Mazaya, A. A., Muchsin, S., & Sekarsari, R. W. (2020). PASIEN RAWAT INAP PESERTA BPJS KESEHATAN ( Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Malang ) Jurusan Administrasi Negara , Fakultas Ilmu Admiministrasi , Universitas Islam Malang , Jl . MT Haryono 193 Malang , 65144 , Indonesia LPPM Unisma Jl . MT Ha. *Jurnal Respon Publik*, 14(1), 19–24.
- Muhammad, H., Warouw, H., & Palandeng, H. (2013). HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN MENURUT PERSEPSI PERAWAT TERHADAP MOTIVASI KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG INSTALASI RAWAT INAP F BLU RSUP PROF. Dr. R.D. KANDOU MANADO. *Jurnal Keperawatan UNSRAT*, 1(1), 108055.
- Noprianty, C. S. F. R., & Karana, I. (2019). *Perilaku Caring Perawat Berdasarkan Teori Jean Watson di Ruang Rawat Inap*. 4(1), 33–48.
- Nur Hidayati, A., Suryawati, C., Sriatmi, A., Bagian Peminatan Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan, M., & Pengajar Bagian Peminatan

- Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan, S. (2014). *Analisis Hubungan Karakteristik Pasien Dengan Kepuasan Pelayanan Rawat Jalan Semarang Eye Center (SEC) Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang* (Vol. 2, Issue 1). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Nurmansyah, A. (2019). Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Politeknik LP3I Bandung. *Atrabis*, 86–97.
- Nursalam. (2017). *Metode Penelitian Ilmu Keperawatan* (P. P. L. Akliia Suslia (ed.); 5th ed.). salemba medika.
- Pardede, J. A., Saragih, M., & Simamora, M. (2020). Tipe Kepribadian Berhubungan dengan Perilaku Caring Perawat. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 3(2), 707–716. <https://doi.org/10.31539/jks.v3i2.1207>
- Permana, D. R. (2019). Hubungan Motivasi Kerja, Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Perawat Rumah Sakit Cikunir Bekasi Tahun 2018. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 19(1), 174. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v19i1.585>
- Prihandhani, I. G. A. A. S., & Kio, A. L. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Wisma Prashanti Tabanan. *Interest : Jurnal Ilmu Kesehatan*, 8(1), 29–37. <https://doi.org/10.37341/interest.v8i1.114>
- Rostinawati, T. (2021). Pola Resistensi Antibiotik Bakteri Penyebab Infeksi Saluran Kemih di Puskesmas Ibrahim Adjie Kota Bandung. *Jurnal Sains Farmasi & Klinis*, 8(1), 27. <https://doi.org/10.25077/jsfk.8.1.27-34.2021>
- Sumarni, T. (2016). Hubungan faktor individu dan motivasi kerja dengan perilaku caring perawat pelaksana. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhamada*, 7(2), 114–127.
- Wahyudi, Eny, S., Maria, U. A., & Syisnawati. (2017). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Caring Perawat Di Ruang Perawatan Interna. *Journal of Islamic Nursing*, 2(2), 83–92.
- wahyuningsih, S., Wahyuni, S., & Nani Hasanuddin Makassar, S. (2018). HUBUNGAN KARAKTERISTIK INDIVIDU PERAWAT DAN CARING DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG PERAWATAN RSUD KOTA MAKASSAR. In *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis* (Vol. 12).
- Yanti, R., & Warsito, B. (2013). Hubungan Karakteristik Perawat, Motivasi, Dan Supervisi Dengan Kualitas Dokumentasi Proses Asuhan Keperawatan. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 1(2), 111695.

