

NASPUB RISKY

by JokiTurnitin PRO

Submission date: 31-Oct-2023 11:38AM (UTC+0530)

Submission ID: 2212909789

File name: NASPUB_RISKY.pdf (440.38K)

Word count: 3574

Character count: 22514

PROGRAM STUDI KEPERAWATAN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS KUSUMA HUSADA SURAKARTA
2023

**HUBUNGAN ANTARA *REWARD* DENGAN PERILAKU *CARING* PERAWAT DI
RS PKU MUHAMMADIYAH KARANGANYAR**

**Risky Tiara Putri ¹⁾, Atiek Murharyati, S.Kep., Ns., M.Kep ²⁾, S. Dwi Sulisetyawati,
S.Kep., Ns., M.Kep ³⁾**

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Keperawatan Program Sarjana Universitas Kusuma Husada
Surakarta

^{2), 3)} Dosen Program Studi Keperawatan Program Sarjana Universitas Kusuma Husada
Surakarta

riskytiaraputri@gmail.com

ABSTRAK

Perilaku *caring* perawat yakni suatu tindakan kepedulian yang dilakukan perawat guna memenuhi kebutuhan dasar pasien. Salah satu faktor yang bisa mempengaruhi perilaku *caring* perawat ialah *reward*. Tujuan penelitian yakni untuk mengetahui hubungan antara *reward* dengan perilaku *caring* perawat di RS PKU Muhammadiyah Karanganyar.

Penelitian yang dipakai yaitu kuantitatif melewati pendekatan *cross sectional*. Sampel penelitian ini ialah perawat yang bekerja di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Karanganyar. Teknik pengambilan sampel yakni dengan cara *purposive sampling* sejumlah 42 responden. Penelitian ini dianalisis dengan metode non parametrik memakai uji *rank spearman*.

Hasil penelitian memperlihatkan *reward* dengan kategori sedang (39,0%), perilaku *caring* dengan kategori baik (82,9%). Jadi, kesimpulan dalam penelitian ini, terdapat hubungan yang signifikan antara *reward* dengan perilaku *caring* perawat di RS PKU Muhammadiyah Karanganyar yang dibuktikan dengan signifikansi 0,001 dan koefisien korelasi 0,482 dengan arah hubungan positif.

Kata Kunci : *Reward*, Perilaku *caring* perawat

Daftar Pustaka : 16 (2015-2022)

**THE RELATIONSHIP BETWEEN REWARD AND NURSE CARING BEHAVIOR AT
PKU MUHAMMADIYAH KARANGANYAR HOSPITAL**

Risky Tiara Putri ¹⁾, Atiek Murharyati, S.Kep., Ns., M.Kep ²⁾, S. Dwi Sulisetyawati,
S.Kep., Ns., M.Kep ³⁾

¹⁾ Student of Undergraduate Nursing Study Program, Faculty of Health Sciences,
University of Kusuma Husada Surakarta

^{2), 3)} Lecturer of Nursing Study Program of Undergraduate Programs, Faculty of Health
Sciences, University of Kusuma Husada Surakarta
riskytiaraputri@gmail.com

ABSTRACT

Nurse caring behavior represents the caring actions of nurses to satisfy patients' primary conditions. One of the factors that can influence nurse caring behavior is rewards. The research aimed to determine the relationship between rewards and nurse caring behavior at PKU Muhammadiyah Karanganyar Hospital.

The study employed a quantitative approach with a cross-sectional design. The sample consisted of nurses in the inpatient wards of PKU Muhammadiyah Karanganyar Hospital. The sample was selected using purposive sampling of 42 respondents. The non-parametric analysis utilized the Spearman rank correlation test to analyze the data.

The findings revealed that rewards were in the moderate category (39.0%), while nurse caring behavior was in the good category (82.9%). There was a significant relationship between reward and nurse caring behavior at PKU Muhammadiyah Karanganyar Hospital. The study indicated a significance level of 0.001 and a correlation coefficient of 0.482 with a positive correlation direction.

Keywords: Reward, Nurse caring behavior

References: 16 (2015-2022)

PENDAHULUAN

Sesuai perkembangan zaman di era globalisasi ini, rumah sakit harus semakin mengoptimalkan pelayanan kesehatan. Salah satunya ialah pelayanan keperawatan dikarenakan memegang peranan penting dalam berhasilnya suatu pelayanan kesehatan komprehensif. Pelayanan keperawatan yang optimal dapat tercapai, apabila efisiensi perawat yang optimal. Namun, masih banyak keluhan di Indonesia terkait belum optimalnya kinerja perawat. Hal tersebut diperlihatkan dengan sistem reward yang rendah mempengaruhi perilaku *caring* perawat, otomatis bisa mempengaruhi mutu dalam pelayanan kesehatan terkhusus pelayanan keperawatan rumah sakit (Habibi, 2021).

American Association of Colleges of Nursing mengemukakan keperawatan dan *caring* ialah dua hal yang tak bisa dipisahkan. *Caring* sendiri menjabarkan sifat praktik keperawatan, yang memiliki sebuah tujuan memperkuat kepedulian guna mencapai layanan keperawatan terbaik dan mewujudkan struktur sosial menjadi lebih baik. Perilaku *caring* juga bisa diartikan tingkah laku peduli, menghargai, dan menghormati orang lain. Perilaku *caring* sangat diperlukan sebagai bagian dari layanan keperawatan, dikarenakan *caring* yakni inti praktik keperawatan (Purwaningsih, 2018). Namun, *caring* tidak hanya praktik seni keperawatan, kasih sayang yang disampaikan bisa mengurangi suatu penderitaan pasien dan keluarga, meningkatkan martabat dan kesehatan, akan tetapi juga meningkatkan pemenuhan diri perawat (Lumbantobing, 2019).

Perilaku *caring* tentu dibutuhkan, akan tetapi tidak menyeluruh perawat bisa melayani pasien dengan *caring*. Hal tersebut didukung penelitian Liu di China pada tahun 2013 yang mendapat hasil survei terhadap 595 pasien, dimana 197 pasien (33,11%) menjabarkan

caring perawat cukup, dan 83 pasien (13,95%) menjabarkan *caring* perawat buruk (Purwaningsih, 2018). *Caring* di Indonesia juga digunakan untuk mengevaluasi pengguna layanan kesehatan. Menurut Kemenkes RI, mendapat hasil survei pada pasien yang dilaksanakan di beberapa Rumah Sakit di Jakarta membuktikan bahwasanya 14% pasien merasa tidak puas dengan pelayanan kesehatan yang telah diberikan, hal itu disebabkan perilaku *caring* baik yang kurang (Firmansyah, 2019).

Berbagai aspek bisa dicapai dengan meningkatkan kualitas layanan secara keseluruhan, terkhusus aspek yang mempengaruhi layanan keperawatan dan *reward* (Kanang, 2018). *Reward* yaitu hadiah yang diberikan atas keberhasilan yang dicapai. *Reward* dapat berupa finansial (uang) dan non finansial (ucapan terima kasih dan pujian). *Ricard* dalam bentuk finansial masih berada di urutan paling atas dibanding *reward* dalam bentuk non finansial. Hal ini sangat penting dilaksanakan guna meningkatkan kinerja perawat pelaksana *reward* ini (Puspitasari, 2020).

Sesuai penelitian Winduri dkk (2015), hasil tersebut didapat dari kelompok responden yang berpendapat pemberian *reward* rendah sejumlah 65,5%. Berdasarkan penelitian tersebut, perawat merasa *reward*nya lebih rendah dibanding tempat lain dan dianggap tidak memadai. Sedangkan, hasil penelitian Kartika Yanidrawati pada di RSUD Kabupaten Bekasi tahun 2010 yaitu 92,96% perawat merasakan tidak puas. Ketidakpuasan perawat disebabkan karena pekerjaan yang dilakukannya tidak sebanding dengan hasil yang diperoleh.

Berdasarkan hasil asesmen, keadaan kerja perawat di Indonesia masih kurang memuaskan. Hal ini tercermin dari masih rendah pemberian sistem *reward* rumah sakit, baik di rumah sakit pemerintah maupun swasta

(Puspitasari, 2020). Dari permasalahan yang ada bisa disimpulkan bahwasanya semakin bagus *reward* yang sesuai harapan perawat, maka akan semakin optimal hasilnya. Dimana perawat bisa mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan di rumah sakit melewati pelayanan yang berkualitas (Humairoh, 2021).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan pada tanggal 24 Desember 2022 melewati wawancara kepada perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Karanganyar terdapat 71 perawat yang bertugas. Terdapat 5 ruangan yakni Ruang Marwah dengan 13 perawat, Ruang Madinah 2 dengan 21 perawat tetapi 1 perawat sedang cuti, Ruang Madinah 2 dengan 13 perawat, Ruang Zahara dengan 11 perawat, dan Ruang Sofa dengan 13 perawat. Hasil wawancara yang dilaksanakan terhadap perawat yang bertugas di ruang rawat inap diketahui bahwasanya *reward* perawat berupa gaji pokok, jasa medis umum, dan jasa medis BPJS. *Reward* didasarkan pada tingkat risiko pekerjaan, lamanya pekerjaan, kehadiran, dan kedisiplinan. Perawat juga menjabarkan bahwasanya *reward* yang diberikan bisa mendorong perawat untuk lebih peduli lagi kepada pasien, namun masih banyak perawat yang mengeluhkan *reward* yang diberikan tidak sesuai dengan harapannya. Seperti yang dikatakan perawat yang berjaga di ruang rawat inap, mereka lebih memilih *reward* yang tidak hanya berupa finansial saja melainkan *reward* non finansial dan lingkungan kerja yang mampu mewujudkan mereka merasa puas.

Berdasarkan hasil wawancara pasien, 4 pasien menjelaskan perawat kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya terhadap pasien. Sedangkan, wawancara kepada perawat terkait perilaku *caring*, perawat mengatakan bahwa jarang mengajarkan pasien cara merawat diri sendiri dan tidak dapat mendampingi pasien dikarenakan

keadaan yang tidak memungkinkan bagi banyak pasien.

Berdasarkan latar belakang, peneliti mau mengetahui hubungan antara *reward* dengan perilaku *caring* perawat di RS PKU Muhammadiyah Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dipakai yakni kuantitatif melewati pendekatan *cross sectional*. Penelitian dilakukan di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Karanganyar. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 hari pada bulan Agustus 2023. Populasi penelitian terdapat 71 orang. Teknik pengambilan sampel yakni secara *purposive sampling* yang berjumlah 42 responden. Kriteria inklusi sampel yaitu bersedia menjadi responden dan yang bekerja di RS PKU Muhammadiyah Karanganyar minimal 1 tahun. Sedangkan, kriteria eksklusi sampel yaitu perawat ruang rawat inap yang cuti melahirkan, perawat yang bertugas belajar dalam waktu lama (1 bulan/lebih), dan perawat yang dinas luar dalam waktu yang tidak singkat (1 bulan/lebih).

Penelitian ini disetujui sesuai etik No. 1.204/VII/HREC/2023. Teknik pengumpulan data memakai kuesioner *reward* dan kuesioner *caring* Swanson. Penilaian kuesioner *reward* dengan rendah <56%, sedang 56-76%, dan tinggi 77-100%. Penilaian kuesioner *caring* Swanson dengan kurang <56%, cukup 56-76%, dan baik 77-100%. Penelitian ini dianalisis dengan metode non parametrik yakni uji *spearman rank*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Di RS PKU Muhammadiyah Karanganyar

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Perempuan	29	69.0
Laki-laki	13	31.0
Total	42	100.0

Berdasarkan tabel 4.1 melihat rata-rata jenis kelamin dari 42 responden ialah perempuan sejumlah 29 orang (69,0%).

Hasil penelitian menyatakan mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu terhitung 29 (69,0%). Penelitian ini sesuai penelitian Dewi & Dalima Risky (2020) terkait *reward* kepuasan kerja perawat yang ditunjukkan jenis kelamin dalam penelitian ini mayoritas perempuan sejumlah 28 (68,3%) responden. Menurut Harwati dkk (2021) terkait *implementation of patient safety objective risk of fall in surgery ward* membuktikan perempuan memiliki naluri keibuan yang dibutuhkan guna merawat orang lain. Sedangkan, laki-laki memiliki tingkat mental yang lebih. Mayoritas perawat yang bekerja di RS PKU Muhammadiyah Karanganyar ialah perempuan.

Menurut asumsi peneliti, baik perempuan maupun laki-laki memiliki *caring* dalam bekerja. Perawat perempuan sering kali diharapkan memperhatikan naluri dan sifat tertentu yang membuat mereka lebih sabar dan penuh kasih sayang saat merawat pasien.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Di RS PKU Muhammadiyah Karanganyar

Umur	Frekuensi (f)	Presentasi (%)
20-30 tahun	16	38,1 %
31-40 tahun	18	42,9 %
41-50 tahun	8	19,0 %
Total	42	100%

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat mayoritas responden berusia anatar 31-40 tahun yakni sejumlah 18 (42,9%) responden.

Hasil penelitian menemukan bahwasanya beberapa orang berusia antara 31-40 tahun sebanyak (42,9%). Hal ini sesuai data Kemenkes RI (2022) yaitu usia kerja antara 20-59 tahun termasuk dalam kategori dewasa. Penelitian ini sesuai penelitian Farida dkk (2019) terkait faktor-faktor yang

mempengaruhi budaya keselamatan pasien mengungkapkan responden yang lebih muda mengakui bahwa dalam proses belajar dan beradaptasi dengan pekerjaan atau lingkungan baru masih dirasakan kuat responden di usia yang lebih muda. Hal ini membuktikan aktualisasi diri dalam bekerja memerlukan kesabaran dan motivasi. Perilaku *caring* berbeda antara perawat pada masa dewasa awal dan perawat pada masa dewasa akhir. Hal ini disebabkan pada usia dewasa awal memiliki pemikiran masih labil. Sedangkan, pada usia dewasa akhir pemikirannya sudah matang dan mampu berinteraksi dengan sukses (Wardaningsih & Halawi, 2020).

Menurut asumsi peneliti, usia perawat erat kaitannya dengan kematangannya berperilaku, perilaku *caring* ketika memberikan pelayanan kepada pasien, pengambilan keputusan, dan penerimaan dalam pemberian *reward*.

Tabel 4.3 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja Di RS PKU Muhammadiyah Karanganyar

Umur	Frekuensi (f)	Presentase (%)
<1 tahun	2	4,8%
1-3 tahun	19	45,2%
3-5 tahun	4	9,5%
>5 tahun	17	40,5%
Total	42	100%

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat lama kerja mayoritas responden antara 1-3 tahun sejumlah 19 (45,2%).

Berdasarkan hasil penelitian mengemukakan bahwasanya 19 (45,2%) responden memiliki rentang lama kerja antara 1-3 tahun. Penelitian ini sesuai penelitian Lerangkeng (2019) dimana mayoritas responden memiliki rentang lama bekerja antara 1-5 tahun yaitu sejumlah 43 (70,5%) responden, merasa semakin lama bekerja, semakin banyak keterampilan dan pengalaman yang diperoleh. Hal ini dibuktikan penelitian Kujamas, Warouw & Bawotong (2014), yang meneliti lama kerja dan kinerja

perawat diruang rawat inap penyakit dalam RSUD Datoe Binangking Kabupaten Bolaang Mangondow terdapat hubungan yang bermakna. Nursalam (2016) menjabarkan perawat yang semakin lama bekerjanya, maka pengalaman yang banyak akan dimilikinya dalam memberikan pelayanan keperawatan sesuai prosedur yang telah ditetapkan.

Menurut asumsi peneliti, lamanya kerja seorang perawat akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya.

Tabel 4.4 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Karanganyar

Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
D III Keperawatan S I	30	71,4
Keperawatan S I	7	16,7
Keperawatan Ners	5	11,9
Total	42	100,0

Berdasarkan tabel 4.4 terlihat bahwasanya mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan D III Keperawatan 30 responden (71,4%).

Hasil penelitian mengungkapkan mayoritas responden pendidikan terakhir D III Keperawatan yaitu sejumlah 30 responden (71,4%). Penelitian ini sesuai penelitian Larengka (2019) menjabarkan mayoritas berpendidikan D III Keperawatan sebesar 50 responden (82,0%), dan perawat pada tingkat pendidikan yang lebih tinggi juga membawa pertimbangan yang lebih matang. Hal ini juga dukung Handayani (2018) yang memaparkan perawat dengan tingkat pendidikan D III Keperawatan dan lebih tingginya pendidikan memiliki efisiensi kerja dan prestasi kerja yang lebih bagus.

Notoatmodjo (2014) memaparkan semakin tingginya pendidikan suatu individu, maka pengetahuan dan

sikapnya semakin tinggi pula. Dengan pengetahuan yang cukup, seseorang bisa mencukupi kebutuhan aktualisasi diri serta melihatkan produktivitas dan kualitas kerja yang tinggi.

Menurut asumsi peneliti, berdasarkan analisis tingkat pendidikan responden bisa disimpulkan bahwasanya tingkat pendidikan yang semakin tinggi maka, tingkat pengetahuannya semakin tinggi pula dan semakin bertambah pula perilaku *caringnya* terhadap pasien.

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tentang Reward

Reward	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Rendah	10	23,8
Sedang	17	40,5
Tinggi	15	35,7
Total	42	100,0

Berdasarkan tabel 4.5 terlihat mayoritas responden memperoleh *reward* dalam kategori sedang 17 (40,5%) responden.

Hasil analisa univariat membuktikan mayoritas perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Karanganyar yakni 17 responden (40,5%) mempersepsikan *reward* yang diberikan sedang. Berdasarkan penelitian Atmojo (2016) terkait alokasi *reward* memperlihatkan hasil *reward* berada pada kategori sedang sejumlah (63,84%). *Reward* pada kategori sedang diperoleh dengan mengisi kuesioner yang diisi oleh perawat ruang rawat inap dengan rata-rata sejumlah 25 responden (61,0%) pertanyaan terjawab dengan memuaskan.

Reward ialah faktor penting yang mempengaruhi kerja seseorang dalam suatu organisasi. Penghargaan (*reward*) yaitu imbalan atas jasa yang diberikan suatu instansi kepada pegawainya. Penghargaan bukan sekedar kewajiban dan hak, namun yang terpenting ialah dorongan dan semangat dalam bekerja (Fitria, 2017). Hasil penelitian ini juga didukung penelitian Srratnaprapat dan Songwathana (2011) yang menjabarkan faktor pengalaman dan kepuasan kerja

misalnya promosi tunjangan, gaji, dan kompensasi kontingen mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

Menurut asumsi peneliti, *reward* yang lebih tinggi akan menyebabkan perawat memberikan tingkat layanan yang lebih tinggi kepada pasien dan keluarganya. Reward RS PKU Muhammadiyah Karanganyar diberikan dalam bentuk gaji pokok, tunjangan kesehatan BPJS, dan tunjangan kesehatan umum.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi tentang perilaku *Caring* Perawat

Perilaku <i>Caring</i>	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Kurang	0	0
Cukup	7	16,7
Baik	35	83,3
Jumlah	42	100.0

Berdasarkan tabel 4.6 terlihat bahwasanya mayoritas responden menunjukkan perilaku *caring* yang baik (83,3%).

Hasil analisa univariat memperlihatkan mayoritas perawat diruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Karanganyar yaitu 35 responden (83,3%) memiliki perilaku *caring* yang baik. Hasil penelitian ini sesuai penelitian Puspitasari (2019), mengenai motivasi kerja perawat dan perilaku *caring* perawat di RS Jombang memiliki perilaku *caring* perawat baik (90,2%). Hal ini disebabkan adanya teori humanistik yang menjabarkan bahwa perawat seharusnya memberikan perilaku *caring* yang bertujuan guna memuaskan pasien dan memberikan hak pasien, sehingga akan mempengaruhi kesembuhan pasien (Watson, 2012). Perilaku *caring* tidak hanya dianggap penting bagi perawat dikarenakan perilaku *caring* hubungannya sangat erat dengan penerima pelayanan keperawatan yakni pasien dan keluarganya. Penting untuk mengetahui berkaitan persepsi perawat, pasien, dan keluarga pasien terkait perilaku *caring* yang mereka anggap penting untuk dilaksanakan oleh perawat dalam

memberikan kepuasan (Prihandhani, 2019).

Hasil dari pengisian kuesioner oleh perawat, responden mampu menjawab pertanyaan terkait perilaku *caring* perawat dan mayoritas jawaban pada poin 4 dan 5 yang membuktikan responden memiliki pemahaman yang baik terkait perilaku *caring* perawat. Hal ini dibuktikan dengan perawat selalu memperkenalkan diri, menyampaikan tujuan tindakan yang akan dilakukan, mendengarkan keluhan kesah, perasaan, dan saran dari pasien sehingga pasien berpikir positif terhadap penyakitnya, dan berusaha melakukan tindakan keperawatan sesuai SOP yang telah ditetapkan dengan menghormati hak pasien, mengajari cara merawat diri sendiri bila memungkinkan. Hal ini sesuai dengan lima dimensi yang mendasari proses *caring* Swanson (Nursalam, 2017).

Mailool, Pondaag, & Lolong (2017), juga menyimpulkan bahwasanya terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap RSU Pancaran Kasih GMIM Manado. Hal ini sesuai Kusnanto (2019) yang juga menyimpulkan *caring* yakni cita-cita moral dalam keperawatan dan menerapkan asuhan pada pengembangan pasien, ketrampilan interpersonal perawat, empati komunikasi, kompetensi klinik, pengetahuan, keterampilan, keahlian, keahlian teknik, dan dan rasa tanggung jawab.

Tabel 4.7 Korelasi Rank Sperm

			Reward	<i>Caring</i>
<i>Spe</i>	<i>Reward</i>	Correlati	1.000	.479
<i>arm</i>	<i>rd</i>	on		**
<i>an's</i>		Coefficie	.	.
<i>rho</i>		nt	42	
		Sig. (2-		.001
		Tailed) N		42
	<i>Carin</i>	Correlati	.479**	1.00
	<i>g</i>	on		0
		Coefficie	.001	

nt	42	.
Sig. (2-Tailed)	N	42

****Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)**

Hasil analisis *Spearman Rank* terlihat terdapat hubungan antara *reward* dengan perilaku *caring* perawat di RS PKU Muhammadiyah Karanganyar dinyatakan pada taraf signifikansi sebesar 0,001 dengan arah hubungan positif sebesar 0,479.

Hasil analisis *Spearman Rank* membuktikan tingkat signifikansi 0,001 dan hubungan positif sebesar 0,479 yang artinya adanya hubungan yang signifikan antara *reward* dan perilaku *caring* perawat. Hubungan antara *reward* dengan perilaku *caring* perawat bisa diasumsikan sebagai berikut semakin tinggi *reward* yang diberikan, maka semakin besar *caring* perawat kepada pasien.

Kusnanto (2019) menjelaskan *caring* yakni sikap peduli perawat terhadap pasien saat melakukan asuhan keperawatan dengan cara merawat pasien dengan penuh kasih sayang baik melewati komunikasi, keikhlasan, dukungan maupun tindakan langsung. Setiap dorongan yang memandu perilaku perawat di tempat kerja berbeda-beda, sehingga demonstrasi perilaku *caring* perawat terhadap pasien juga akan berbeda. Menurut Khodijah dan Marni (2014) mengungkapkan terdapat korelasi bermakna antara motivasi kerja terhadap perilaku *caring* perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

Reward artinya salah satu faktor yang menunjang berhasilnya kinerja perawat di rumah sakit. Hal ini tentunya bisa tercapai, jika rumah sakit bisa memberikan *reward* kepada perawat berdasarkan kinerjanya (Isnainy, 2018). Menurut Hasibuan (2020), penghargaan (*reward*) yakni imbalan atas jasa yang diberikan suatu instansi kepada pegawainya. Penghargaan tidak sekedar kewajiban dan hak, namun yang

terpenting ialah dorongan dan semangat bekerja. Berdasarkan penelitian Fitria (2017) terdapat hubungan kepuasan kerja perawat terhadap *reward* dengan nilai $0,002 < 0,05$ *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.

Menurut asumsi peneliti, perawat memberikan asuhan keperawatan kepada pasien berdasarkan rasa syukur dan kasih sayang, sehingga apa yang dilakukan orang lain bisa dirasakan. Bekerja dengan sepenuh hati atas dasar jiwa ikhlas dan penuh kasih sayang dari dalam, dengan segenap kemampuan yang dimiliki dan sesuai SOP yang telah ditetapkan akan indah dan menimbulkan rasa nyaman bagi pasien.

KESIMPULAN

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama kerja, dan pendidikan. Mayoritas memiliki jenis kelamin perempuan 29 (69,0%) responden, mayoritas berusia dalam rentang 31-40 tahun sejumlah 18 (42,9%) responden, mayoritas lama kerja 1-3 tahun sejumlah 19 (45,2%) responden, dan mayoritas pendidikan D III Keperawatan sejumlah 30 (71,4%) responden.
2. *Reward* tertinggi di RS PKU Muhammadiyah Karanganyar berada pada kategori *reward* sedang sejumlah 17 (40,5%) responden.
3. Perilaku *caring* tertinggi di RS PKU Muhammadiyah Karanganyar berada pada kategori baik sejumlah 35 (83,3%) responden.
4. Ada hubungan antara *reward* dengan perilaku *caring* perawat di RS PKU Muhammadiyah Karanganyar yang dibuktikan hasil *uji statistik Spearman Rank* dengan nilai *p value* 0,001 dan nilai korelasi sebesar 0,479.

SARAN

1. Bagi Perawat di Rumah Sakit
Perawat diharapkan mampu mempertahankan perilaku *caring* terhadap pasien beserta keluarganya, melewati penelitian terkait *caring* atau ikut andil dalam *workshop caring*.
2. Bagi institusi pendidikan
Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan pedoman bagi Universitas Kusuma Husada Surakarta terkait topik *reward* dan perilaku *caring* perawat serta studi literatur di perpustakaan.
3. Bagi peneliti lainya
Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan referensi bagi peneliti yang lain dan penelitian berikutnya guna mengembangkan penelitian ini memakai variabel lainnya.
4. Bagi peneliti
Hasil penelitian ini mampu memberikan pengalaman dan menambah pengetahuan dalam melaksanakan penelitian serta dapat merealisasikan penerapan langsung dari teori metodologi penelitian dari teori keperawatan dalam manajemen keperawatan khususnya pada hubungan antara *reward* dengan perilaku *caring* perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Kusnanto, N. I. D. N. (2019). Perilaku *caring* perawat profesional.
- 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.
- Nursalam. 2020. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktisi*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2015). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktisi. Edisi 4 /Nursalam*. Jakarta: Salemba Medika,2017.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handayani, R. (2020). Persepsi Mahasiswa Program Profesi Ners terhadap Perilaku *Caring* Pembimbing Klinik di RS Pendidikan Kota Padang. *Jurnal Endurance: Kajian Ilmiah Problema Kesehatan*, 5(3), 636-644.
- Larengkeng, T., Gannika, L., & Kundre, R. (2019). *Burnout Dengan Self Efficacy Pada Perawat*, *Jurnal/Keperawatan*. 7.(2).1-7.
- Wardaningsih, S., & Al Halawi, Z. (2020). Pembentukan Perilaku *Caring* Islami Pada Keperawatan Mahasiswa. *Konferensi Nasional (Konas) Keperawatan Kesehatan Jiwa*, 4 (1), 330-340.
- Harwati, E. T., Asda, P., & Khristiani, E. R. (2021). Pelaksanaan sasaran keselamatan pasien resiko jatuh di ruang rawat bedah RSUD Panembahan Senopati Bantul. *MIKKI (Majalah Ilmu Keperawatan dan Kesehatan Indonesia)*, 10(1), 55-69.
- Faridah, I., Ispahani, R., Badriah, E. L., & Santika, J. A. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan budaya keselamatan pasien (*patient safety culture*) pada perawat di rawat inap RSUD Kabupaten Tangerang. *Jurnal Kesehatan*, 8, 21-39.
- Kemenkes RI. (2022). *Profil Kesehatan Indonesia 2022*. Jakarta: Kemenkes RI.
- Lumbantobing, VB, Susilaningsih, FS, & Dadi, M. (2020). Perilaku *Caring* Perawat Pelaksana Rawat Inap Rumah Sakit di Kabupaten Indramayu. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Sai Betik*, 15 (2), 129-133.

- Puspitasari, D. W., Abdurrouf, M., Yustini, M. D., Issroviatiningrum, R., & Pramesona, B. A. (2020). Hubungan *Reward* dan Supervisi dengan Pelaksanaan Pelayanan Keperawatan Syariah. *Jurnal Kesehatan, 11*(3), 322-328.
- Firmansyah, C. S., Noprianty, R., & Karana, I. (2019). Perilaku *caring* perawat berdasarkan teori Jean Watson di ruang rawat inap. *Jurnal Kesehatan Vokasional, 4*(1), 33-48.
- Purwaningsih, D. F. (2018). Perilaku *caring* perawat pelaksana di ruang rawat inap. *Jurnal Ilmiah Kesehatan, 9*(1), 61-67.
- Habibi, A., Humairoh, S., Ahmad, S. N. A., Hasan, R., & Nurfadillah, N. (2021). Hubungan *Reward* Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dr. Sitanala Tahun 2020. *Jurnal JKFT, 6*(2), 73-82.

NASPUB RISKY

ORIGINALITY REPORT

2%

SIMILARITY INDEX

2%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

eprints.ukh.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On

NASPUB RISKY

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10
