

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

TESIS

**PENGEMBANGAN MODEL *CARING* BERBASIS
MOTIVATION TO CARE TERHADAP
KEPUASAN KERJA PERAWAT**



YENI ERLINA

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEPERAWATAN
FAKULTAS KEPERAWATAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

TESIS

**PENGEMBANGAN MODEL *CARING* BERBASIS
MOTIVATION TO CARE TERHADAP
KEPUASAN KERJA PERAWAT**



**YENI ERLINA
NIM. 131914153014**

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEPERAWATAN
FAKULTAS KEPERAWATAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

PENGESAHAN DEKAN

Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Ujian Tesis
Program Studi Magister Keperawatan
Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga
Dan diterima untuk memenuhi persyaratan guna
Memperoleh gelar Magister Keperawatan (M.Kep)
Pada Tanggal 25 Agustus 2022

Mengesahkan
Universitas Airlangga
Fakultas Keperawatan

Dekan



Prof. Dr. Ah Yusuf, S.Kp., M.Kes

NIP. 196701012000031002

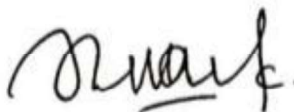
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

**PENGEMBANGAN MODEL *CARING* BERBASIS
MOTIVATION TO CARE TERHADAP
KEPUASAN KERJA PERAWAT**

YENI ERLINA
NIM. 131914153014

TESIS INI TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL, 25 Agustus 2022

Oleh
Pembimbing Ketua



Dr. Mira Triharini, S.Kp., M.Kep
NIP. 197904242006042002

Pembimbing Kedua



Dr. Eka Mishbahatul M. Has, S.Kep., Ns., M.Kep
NIP. 198509112012122001



Dr. Ika Yuni Widyawati, S.Kep., Ns., M.Kep., Sp.Kep.MB
NIP. 197806052008122001

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Tesis ini diajukan oleh:

Nama : Yeni Erlina
NIM : 131914153014
Program Studi : Magister Keperawatan
Judul : Pengembangan Model *Caring* Berbasis *Motivation To Care* Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Tesis ini telah diuji dan dinilai
Oleh panitia penguji pada
Program Studi Magister Keperawatan Universitas Airlangga
Pada Tanggal 25 Agustus 2022

Panitia Penguji:

1. Ketua Penguji : Dr. Rizki Fitryasari P.K, S.Kep., Ns., M.Kep

2. Anggota : Dr. Mira Triharini, S.Kep., M.Kep

3. Anggota : Dr. Eka Mishbahatul.M.Has, S.Kep., Ns., M.Kep

4. Anggota : Dr. Andri Setiya W, S.Kep., Ns., M.Kep

5. Anggota : Dr. Ilya Krisnana, S.Kep., Ns., M.Kep

Mengetahui,
Koordinator Program Studi



Dr. Retno Indarwati, S.Kep., Ns., M.Kep
NIP. 197803162008122002

PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar

Nama : Yeni Erlina
NIM : 131914153014
Tanggal : 2 September 2022

Tanda Tangan :



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Airlangga, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yeni Erlina
NIM : 131914153014
Program Studi : Magister Keperawatan
Departemen : Manajemen Keperawatan
Fakultas : Keperawatan
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Airlangga **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengembangan Model *Caring* Berbasis *Motivation To Care* Terhadap Kepuasan Kerja Perawat** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak bebas royalti non eksklusif ini Universitas Airlangga berhak menyimpan, mengendalikan/formatkan, mengelola dalam bentuk peningkatan data (*data base*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di: Surabaya

Pada tanggal 31 Agustus 2022

Yang menyatakan



(Yeni Erlina)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan bimbingan-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Pengembangan Model Model *Caring* berbasis *Motivation to Care* terhadap Kepuasan Kerja Perawat”**. Berbagai hambatan dan kesulitan ditemui oleh penulis dalam proses penyusunan ini, namun berkat usaha dan kerja keras serta bimbingan dan arahan dari berbagai pihak pada akhirnya hasil tesis ini dapat diselesaikan.

Dengan segala kerendahan hati, melalui kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ah. Yusuf, S.Kp., M.Kes, selaku Dekan Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga.
2. Ibu Dr. Retno Indarwati S.Kp., M.Kep., selaku Koordinator Program Studi Magister Keperawatan Universitas Airlangga.
3. Ibu Dr. Mira Triharini, S.Kp.,Ns., M.Kep selaku pembimbing kesatu yang senantiasa memberikan saran, arahan, masukan dan motivasi yang sangat mendukung selama proses penyusunan Tesis ini.
4. IbuDr. Eka Mishbahatul.M.Has, S.Kep., Ns., M.Kep selaku pembimbing kedua yang telah memberikan saran dan masukan demi kesempurnaan Tesis ini.
5. Ibu Dr. Rizki Fitryasari P.K, S.Kep., Ns., M.Kep, Bapak Dr. Andri Setya W, S.Kep., Ns., M.Kep dan Ibu Dr. Ilya Krisnana, S.Kep., Ns.,M.Kep selaku Tim Penguji Proposal yang telah memberikan masukan, bimbingan dan motivasi dalam penyelesaian Tesis ini.
6. Civitas akademik Fakultas Keperawatan yang telah membimbing dan membantu selama proses perkuliahan di Magister Keperawatan ini.
7. Responden penelitian yakni perawat di Rumah Sakit Simpang Lima Gumul Kediri yang telah berkenan membantu dalam memberikan tanggapan Tesis ini.
8. Kedua orang tua yang telah memberikan motivasi, semangat, doa, dukungan moral dan materil dalam menyelesaikanTesis ini.

9. Seluruh teman-teman M12 Magister Keperawatan Universitas Airlangga Surabaya yang telah memberikan dukungan, semangat dan motivasi selama proses perkuliahan hingga penyusunan Tesis.
10. Seluruh pihak yang tidak dapat saya sebut namanya satu persatu atas bantuan dan dukungan yang telah diberikan dalam penyelesaian Tesis ini.

Semoga Allah SWT membalas budi baik semua pihak yang telah memberikan kesempatan, dukungan dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan Tesis ini. Harapan penulis semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan untuk perkembangan keperawatan.

Surabaya, 15 Agustus 2022

Penulis

RINGKASAN

**PENGEMBANGAN MODEL *CARING* BERBASIS
MOTIVATION TO CARE TERHADAP
 KEPUASAN KERJA PERAWAT**

Motivasi untuk peduli membutuhkan perhatian pada isu-isu gaya kognitif individu dan keadaan afektif motivasi dan ciri-ciri kepribadian. Faktor-faktor ini dikelola dan diatur oleh pimpinan dan organisasi, sehingga mendasari seseorang tentang penentuan nasib sendiri, kemandirian, harga diri dan kompetensi. Tingkat harga diri yang lebih tinggi dikaitkan dengan motivasi intrinsik yang lebih otentik, motivasi didorong oleh nilai-nilai internal diri, bukan oleh pengaruh eksternal. Perbedaan hasil ini dengan teori utama yang digunakan yaitu adanya penggabungan teori *Caring* dari Swanson dengan *Motivation to care* dengan tujuan untuk meningkatkan pelayanan keperawatan dan kepuasan kerja perawat.

Penelitian ini dilaksanakan melalui dua tahap yaitu tahap pertama desain penelitian *Explanatory research* dengan *cross sectional* untuk menganalisis faktor internal individu, faktor eksternal, faktor kepemimpinan dan faktor psikologis guna menemukan model baru yakni model *caring* berbasis *motivation to care* terhadap kepuasan kerja perawat, dengan jumlah responden sebanyak 160 responden yang dilaksanakan secara *online*. Kriteria inklusi adalah perawat yang bekerja di unit rawat inap, berpendidikan minimal D3 keperawatan dan lama bekerja minimal 1 tahun. Lokasi penelitian dilakukan di beberapa ruangan di Rumah Sakit Simpang Lima Gumul Kediri. Sebelum dilakukan penelitian alat ukur atau instrument dilakukan uji validitas dan reliabilitas agar data yang diperoleh adalah data yang valid serta memiliki konsistensi yang tinggi (*reliable*). Penelitian ini telah mendapatkan Keterangan Lolos Kaji Etik dari Komite Etik Penelitian Kesehatan Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga dengan nomor sertifikat 2443-KEPK2021. Analisa data penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan SEM-PLS untuk menentukan model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) sehingga ditemukannya model baru dalam penelitian ini. Setelah dilakukan penelitian dan ditemukannya model baru tahapan selanjutnya atau tahap kedua adalah menentukan isu strategis, *Focus Group Discussion* (FGD) dan konsultasi pakar guna penyusunan modul *caring* berbasis *motivation to care* dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Hasil penelitian didapatkan bahwa nilai *outer loading* pada semua variabel laten menunjukkan hasil $\lambda \geq 0,5$ dan nilai T statistik $\geq 1,96$. Pengukuran variabel yang valid adalah faktor internal individu (usia, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan dan lama kerja), faktor eksternal (lingkungan kerja, waktu kerja, autonomi dan kompleksitas), faktor kepemimpinan (keyakinan, komitmen dan loyalitas), faktor psikologis (persepsi, sikap dan kepribadian), kompetensi (pengetahuan dan *skill*), pelayanan pasien (*need, value, state & traits, intrinsic motivation* dan *behavioral response*), *caring* (*maintaining belief, knowing, being with, enabling* dan *doing for*), kepuasan kerja (insentif, otonomi, tuntutan tugas, kebijakan, organisasi, interaksi dan status profesional). Berdasarkan pengukuran *cross loading* untuk semua variabel, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan indikator-indikator dari semua dimensi pada variabelnya menghasilkan *cross*

loading yang lebih besar dengan *cross loading* pada dimensi lainnya. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa masing-masing indikator mampu mengukur dimensi laten yang bersesuaian dengan indikatornya. Hasil *composite reliability* telah memenuhi syarat yaitu lebih dari 0,7, *cronbach's alpha* lebih dari 0,6 dan AVE di atas 0,50. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel laten yang ada dalam penelitian telah memenuhi uji reliabilitas.

Hasil model struktural atau *inner model* untuk mengevaluasi *goodness of fit* menunjukkan bahwa Nilai *R-square* Total bernilai 0,839 atau 84%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman variabel kompetensi, pelayanan pasien, *caring* dan kepuasan kerjamampu dijelaskan oleh variabel faktor internal individu, faktor eksternal, faktor kepemimpinan dan faktor psikologis secara keseluruhan sebesar 84%. Hasil uji *collinearity (inner VIF value)* tidak terdapat variabel konstruk yang memiliki nilai $VIF > 5$ maka tidak terdapat variabel konstruk yang harus dikeluarkan dari model struktural. Hasil pengujian hipotesis didapatkan bahwa nilai $T\text{-statistics} \geq T\text{-tabel}$ (1.96) atau nilai $P\text{-Value} < \text{significant alpha } 5\%$ atau 0,05 dan dinyatakan adanya pengaruh signifikan antar variabel yang diuji. Variabel yang memiliki pengaruh yakni faktor internal individu terhadap kompetensi (T: 2,689), faktor internal individu terhadap *caring* (T: 3,291), faktor eksternal terhadap kompetensi (T: 2,032), faktor eksternal terhadap pelayanan pasien (T: 2,082), faktor eksternal terhadap *caring* (3,883), faktor kepemimpinan terhadap pelayanan pasien (T: 2,019), faktor kepemimpinan terhadap *caring* (T: 5,522), faktor psikologis terhadap kompetensi (T: 2,861), faktor psikologis terhadap pelayanan pasien (T: 2,591), faktor psikologis terhadap *caring* (T: 2,925), kompetensi terhadap pelayanan pasien (T: 2,497), kompetensi terhadap kepuasan kerja (T: 3,918), pelayanan pasien terhadap kepuasan kerja (T: 2,443), *caring* terhadap pelayanan pasien (T: 3,579) dan *caring* terhadap kepuasan kerja (T: 2,207). Sedangkan variabel yang tidak memiliki pengaruh adalah faktor internal individu terhadap pelayanan pasien (T: 1,027) dan faktor kepemimpinan terhadap kompetensi (T: 1,494).

Motivasi kerja mampu mendorong perilaku seseorang sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologis yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai apa yang dikehendaki. Dalam melakukan pekerjaannya sebagai perawat, seseorang harus menumbuhkan perilaku *caring* dan seseorang juga membutuhkan motivasi kerja yang tinggi, karena *caring* dan motivasi memberikan dampak yang signifikan bagi seorang perawat, serta dapat melakukan tindakan secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan sesuai standart yang telah ditetapkan. Akan tetapi jika motivasi hanya berfokus pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, akan berbeda dengan motivasi kepedulian terhadap pasien yang mana motivasi ini berfokus kepada pelayanan yang terfokus kepada keluhan pasien dan kebutuhan dasar yang harus diterima oleh pasien. Dengan motivasi peduli terhadap pasien, perawat tidak akan meremehkan atau mengesampingkan kebutuhan yang diperlukan oleh pasien, sehingga pelayanan yang diberikan oleh perawat akan lebih maksimal dan terfokus kepada pasien dan dalam melakukan pekerjaannya, perawat dapat merasakan kepuasan kerja yang maksimal.

SUMMARY**DEVELOPMENT OF CARING-BASED MODELS
MOTIVATION TO CARE AGAINST
NURSE JOB SATISFACTION**

Motivation to care requires attention to issues of individual cognitive style and affective states of motivation and personality traits. These factors are managed and regulated by leaders and organizations, so that they underlie a person's self-determination, efficacy, self-esteem and competence. Higher levels of self-esteem are associated with more authentic intrinsic motivation, motivation is driven by internal values, not by external influences. The difference between these results and the main theory used is the incorporation of Swanson's Caring theory with Motivation to care with the aim of improving nursing services and nurse job satisfaction.

This research was carried out in two stages, namely the first stage of research design Explanatory research with cross sectional to analyze individual internal factors, external factors, leadership factors and psychological factors in order to find a new model, namely the motivation to care based caring model on nurse job satisfaction, with the number of respondents as many as 160 respondents conducted online. Inclusion criteria are nurses who work in inpatient units, have a minimum education of D3 nursing and a minimum of 1 year of work. The location of the study was carried out in several rooms at Simpang Lima Gumul Hospital, Kediri. Before conducting research on measuring instruments or instruments, validity and reliability tests are carried out so that the data obtained are valid data and have high consistency (reliable). This research has obtained a Certificate of Ethical Review from the Health Research Ethics Committee, Faculty of Nursing, Universitas Airlangga with certificate number 2443-KEPK2021. This research data analysis uses descriptive analysis and inferential analysis using SEM-PLS to determine the measurement model (outer model) and structural model (inner model) so that a new model is found in this study. After conducting research and finding a new model, the next stage or the second stage is to determine strategic issues, Focus Group Discussion (FGD) and expert consultations for the preparation of a motivation to care based caring module in increasing nurse job satisfaction.

The results showed that the value of the outer loading on all latent variables showed the results of 0.5 and the value of T statistic 1.96. Valid variable measurements are individual internal factors (age, gender, education, marital status and length of work), external factors (work environment, working time, autonomy and complexity), leadership factors (belief, commitment and loyalty), psychological factors (perception, attitude and personality), competence (knowledge and skill), patient service (need, value, state & traits, intrinsic motivation and behavioral response), caring (maintaining belief, knowing, being with, enabling and doing for), job satisfaction (incentives, autonomy, task demands, policies, organization, interaction and professional status). Based on the measurement of cross loading for all variables, it can be seen that overall indicators of all dimensions on the variables produce a greater cross loading with cross loading on other dimensions. Thus it can be stated that each indicator is

able to measure the latent dimension that corresponds to the indicator. The results of composite reliability have met the requirements, namely more than 0.7, Cronbach's alpha more than 0.6 and AVE above 0.50. Thus it can be concluded that all the latent variables in the study have met the reliability test.

The results of the structural model or inner model to evaluate the goodness of fit show that the total R-square value is 0.839 or 84%. This can indicate that the diversity of the variables of competence, patient care, caring and job satisfaction can be explained by individual internal factors, external factors, leadership factors and psychological factors as a whole by 84%. The results of the collinearity test (inner VIF value) do not have a construct variable that has a VIF value > 5 , so there is no construct variable that must be excluded from the structural model. The results of hypothesis testing showed that the value of T-statistics T-table (1.96) or the value of P-value $<$ significant alpha 5% or 0.05 and stated that there was a significant effect between the variables tested. Variables that have an influence are individual internal factors on competence (T: 2,689), individual internal factors on caring (T: 3,291), external factors on competence (T: 2,032), external factors on patient care (T: 2,082), external factors on caring (3.883), leadership factors on patient care (T: 2.019), leadership factors on caring (T: 5.522), psychological factors on competence (T: 2.861), psychological factors on patient care (T: 2.591), psychological factors towards caring (T: 2,925), competence for patient care (T: 2,497), competence on job satisfaction (T: 3,918), patient care on job satisfaction (T: 2,443), caring for patient care (T: 3,579) and caring on job satisfaction (T: 2,207). While the variables that have no influence are individual internal factors on patient care (T: 1.027) and leadership factors on competence (T: 1.494).

Work motivation is able to encourage one's behavior as a force, drive, need, spirit, pressure, or psychological mechanism that encourages a person to achieve certain achievements according to what is desired. In doing his job as a nurse, one must cultivate caring behavior and one also needs high work motivation, because caring and motivation have a significant impact on a nurse, and can take action effectively and efficiently to achieve a goal according to the standards that have been set. However, if the motivation only focuses on the work done by employees, it will be different from the motivation for caring for patients where this motivation focuses on services that focus on patient complaints and basic needs that must be accepted by patients. With the motivation to care for patients, nurses will not underestimate or override the needs needed by patients, so that the services provided by nurses will be more maximal and focused on patients and in doing their work, nurses can feel maximum job satisfaction.

ABSTRAK

**PENGEMBANGAN MODEL *CARING* BERBASIS
MOTIVATION TO CARE TERHADAP
 KEPUASAN KERJA PERAWAT**

Pendahuluan: Motivasi dan *caring* perawat diyakini sangat menentukan terbentuknya kinerja yang berdampak besar terhadap kepuasan kerja perawat yang akan memiliki hasil yakni mutu pelayanan keperawatan yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model *caring* berbasis *motivation to care* terhadap kepuasan kerja perawat. **Metode:** Penelitian ini menggunakan *explanatory survey* dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah 175 perawat yang bekerja di Rumah Sakit Simpang Lima Gumul Kediri dengan besar sampel 160 responden dan diambil dengan cara *probability sampling* dengan tipe *cluster sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuisioner dari masing-masing sub variabel, kemudian data dianalisis menggunakan *partial least square* (PLS). *Focus group discussion* dilakukan untuk mencari solusi dari isu strategis yang telah ditentukan, hasil dari FGD kemudian dilakukan konsultasi pakar untuk menyusun modul pengembangan. **Hasil:** Terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor internal individu terhadap kompetensi (T: 2,689), faktor internal individu terhadap *caring* (T: 3,291), faktor eksternal terhadap kompetensi (T: 2,032), faktor eksternal terhadap pelayanan pasien (T: 2,082), faktor eksternal terhadap *caring* (3,883), faktor kepemimpinan terhadap pelayanan pasien (T: 2,019), faktor kepemimpinan terhadap *caring* (T: 5,522), faktor psikologis terhadap kompetensi (T: 2,861), faktor psikologis terhadap pelayanan pasien (T: 2,591), faktor psikologis terhadap *caring* (T: 2,925), kompetensi terhadap pelayanan pasien (T: 2,497), kompetensi terhadap kepuasan kerja (T: 3,918), pelayanan pasien terhadap kepuasan kerja (T: 2,443), *caring* terhadap pelayanan pasien (T: 3,579) dan *caring* terhadap kepuasan kerja (T: 2,207). **Kesimpulan:** Pengembangan model *Caring* berbasis *Motivation to Care* memodifikasi kompetensi, pelayanan pasien dan *caring* yang menjadi satu kesatuan dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Kata Kunci : *Caring*, *Motivation to Care*, Kepuasan Kerja Perawat

ABSTRACT

**DEVELOPMENT OF CARING-BASED MODELS
MOTIVATION TO CARE AGAINST
NURSE JOB SATISFACTION**

Introduction: Nurses' motivation and caring are influenced the formation of performance that has a major impact on nurse job satisfaction which will result in good quality nursing services. This study aimed to develop a motivation to care based caring model on nurse job satisfaction. **Methods:** An explanatory survey with a cross sectional approach. The population in this study were 175 nurses who worked at Simpang Lima Gumul Hospital Kediri with a sample size of 160 respondents and were taken by cluster sampling type. Data were collected using a questionnaire from each sub-variable, then the data were analyzed using partial least squares (PLS). Focus group discussions were conducted to find solutions to predetermined strategic issues, the results of the FGD were then carried out expert consultations to compile a development module. **Results:** There is a significant influence between individual internal factors on competence (T: 2,689), individual internal factors on caring (T: 3,291), external factors on competence (T: 2,032), external factors on patient care (T: 2,082), external factors on caring (3.883), leadership factors on patient care (T: 2.019), leadership factors on caring (T: 5.522), psychological factors on competence (T: 2.861), psychological factors on patient care (T: 2.591), psychological factors on caring (T: 2,925), competence on patient care (T: 2,497), competence on job satisfaction (T: 3,918), patient care on job satisfaction (T: 2,443), caring for patient care (T: 3,579) and caring for job satisfaction (T: 2,207). **Conclusion:** The development of the Caring model based on Motivation to Care modifies competence, patient care and caring which become one unit in increasing nurse job satisfaction.

Keywords: Caring, Motivation to Care, Nurse Job Satisfaction

DAFTAR ISI

HALAMAN AWAL	i
HALAMAN SAMPUL.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING TESIS.....	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	x
RINGKASAN.....	xii
SUMMARY	xiv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
DAFTAR ISI	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR TABEL	xxii
DAFTAR SINGKATAN	xxiv
BAB 1PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.3.1 Tujuan umum	8
1.4.2 Tujuan khusus	8
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.4.1 Manfaat Teoritis	10
1.4.2 Manfaat Praktis	10
BAB 2TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Konsep <i>Caring</i>	12
2.1.1 Definisi <i>Caring</i>	12
2.1.2 Konsep <i>Caring</i> Kristen Swanson	14
2.1.3 Komponen <i>Caring</i>	20
2.1.4 <i>Caring</i> dalam Praktek Keperawatan.....	21
2.2 Konsep <i>Motivation to Care</i>	23
2.2.1 Teori Klasik tentang Motivasi.....	23
2.2.2 Klarifikasi Definisi Motivasi	26
2.2.4 Keterkaitan Teori Lain dengan Motivasi.....	28
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi <i>Motivation to Care</i>	32
2.2.5 Menuju Teori Motivasi untuk Keperawatan Profesional.....	40
2.2.6 Model <i>Motivation to Care</i>	48
2.4 Kepuasan Kerja Perawat.....	50
2.4.1 Definisi Kepuasan Kerja Perawat.....	50
2.4.2 Teori Kepuasan Kerja Perawat.....	50
2.4.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	53
2.4.4 Dimensi Kepuasan Kerja	60
2.4.5 Instrumen Untuk Mengukur Kepuasan Kerja Perawat.....	63
2.5 Keaslian Penelitian.....	63
BAB 3KERANGKA KONSEPTUAL	74
3.1 Kerangka Konseptual	74

3.2 Hipotesis Penelitian.....	78
BAB 4 METODE PENELITIAN	81
4.1 Penelitian Tahap 1	81
4.1.1 Desain Penelitian.....	81
4.1.2 Populasi, Sampel dan <i>Sampling</i>	82
4.1.3 Variabel Penelitian	83
4.1.4 Definisi Operasional	85
4.1.5 Instrumen Penelitian	94
4.1.6 Prosedur Pengumpulan Data.....	104
4.1.7 Uji Validitas dan Reabilitas	106
4.1.8 Analisis Data	107
4.2 Penelitian Tahap 2	111
4.2.1 Penentuan Isu Strategis.....	111
4.2.2 Pelaksanaan <i>Focus Group Discussion</i>	112
4.2.3 Konsultasi Pakar	112
4.2.4 Penyusunan Modul	112
4.3 Kerangka Operasional Penelitian.....	114
4.4 Etik Penelitian.....	115
4.4.1 <i>Beneficence</i>	115
4.4.2 <i>Anonimity</i> dan <i>Confidentiality</i>	115
4.4.3 Menghargai	116
BAB 5 HASIL PENELITIAN.....	117
5.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	117
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian	119
5.2.1 Faktor Internal Responden.....	119
5.2.2 Faktor Eksternal	120
5.2.3 Faktor Kepemimpinan	121
5.2.4 Faktor Psikologis.....	122
5.2.5 Kompetensi	123
5.2.6 Pelayanan Pasien	124
5.2.7 <i>Caring</i>	125
5.2.7 Kepuasan Kerja	126
5.3 Analisis Model Struktural Pengembangan Model <i>Caring</i> berbasis <i>Motivation to Care</i> terhadap Kepuasan Kerja Perawat.....	127
5.3.1 Evaluasi <i>Outer Model</i>	127
5.3.2 Evaluasi Inner Model.....	132
5.3.3 Pengujian Hipotesis	134
5.4 Isu Strategis	143
5.5 <i>Focus Group Discussion</i>	145
5.5.1 Hasil <i>Focus Group Discussion</i>	145
5.5.2 Rekomendasi <i>Focus Group Discussion</i>	149
5.6 Konsultasi Pakar	150
5.6.1 Hasil Konsultasi Pakar.....	150
5.6.2 Rekomendasi Hasil Konsultasi Pakar	154
BAB 6 PEMBAHASAN	156
6.1 Pengaruh Faktor Internal Individu terhadap Kompetensi Perawat	156
6.2 Pengaruh Faktor Internal Individu terhadap Pelayanan Pasien	158
6.3 Pengaruh Faktor Internal Individu terhadap <i>Caring</i>	161

6.4 Pengaruh Faktor Eksternal terhadap Kompetensi Perawat.....	165
6.5 Pengaruh Faktor Eksternal terhadap Pelayanan Pasien.....	167
6.6 Pengaruh Faktor Eksternal terhadap <i>Caring</i>	169
6.7 Pengaruh Faktor Kepemimpinan terhadap Kompetensi Perawat	172
6.8 Pengaruh Faktor Kepemimpinan terhadap Pelayanan Pasien	173
6.9 Pengaruh Faktor Kepemimpinan terhadap <i>Caring</i>	175
6.10 Pengaruh Faktor Psikologis terhadap Kompetensi Perawat	178
6.11 Pengaruh Faktor Psikologis terhadap Pelayanan Pasien	180
6.12 Pengaruh Faktor Psikologis terhadap <i>Caring</i>	182
6.13 Pengaruh Kompetensi terhadap Pelayanan Pasien.....	184
6.14 Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja.....	187
6.15 Pengaruh Pelayanan Pasien terhadap Kepuasan Kerja.....	189
6.16 Pengaruh <i>Caring</i> terhadap Pelayanan Pasien	191
6.17 Pengaruh <i>Caring</i> terhadap Kepuasan Kerja	193
6.18 Temuan Baru Hasil Penelitian	195
6.19 Keterbatasan Penelitian	198
BAB 7PENUTUP	200
7.1 Kesimpulan	200
7.2 Saran.....	202
DAFTAR PUSTAKA.....	204
LAMPIRAN	213

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 <i>Caring</i> Swanson	15
Gambar 2.2 Model motivasi untuk keperawatan profesional	48
Gambar 2.3 Hirarki kebutuhan dasar Maslow	51
Gambar 2.4 Teori <i>Hygiene Factor</i> dan Motivator Herzberg	52
Gambar 2.5 Diagram flow pencarian literatur.....	64
Gambar 3.1 Pengembangan Model <i>Caring</i> berbasis <i>Motivation to Care</i> terhadap Kepuasan Kerja Perawat.....	74
Gambar 4.1 Pengembangan Model <i>Caring</i> berbasis <i>Motivation to Care</i> terhadap Kepuasan Kerja Perawat.....	110
Gambar 4.2 Kerangka Kerja Operasional Penelitian Pengembangan Model <i>Caring</i> berbasis <i>Motivation to Care</i> terhadap Kepuasan Kerja Perawat	114
Gambar 5.1 Nilai <i>Outer Loading</i> Penelitian Pengembangan Model <i>Caring</i> berbasis <i>Motivation to Care</i> terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Simpang Lima Gumul Kediri	132
Gambar 5.2 Konstruk <i>Inner Model</i> Penelitian Pengembangan Model <i>Caring</i> berbasis <i>Motivation to Care</i> terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Simpang Lima Gumul Kediri	135
Gambar 5.3 Konstruk <i>Inner Model</i> Jalur yang Signifikan Penelitian Pengembangan Model <i>Caring</i> berbasis <i>Motivation to Care</i> terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Simpang Lima Gumul Kediri.....	142
Gambar 6.1 Model Baru Hasil Penelitian Pengembangan Model <i>Caring</i> berbasis <i>Motivation to Care</i> terhadap Kepuasan Kerja Perawat	195

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Keaslian Penelitian Pengembangan Model <i>Caring</i> berbasis <i>Motivation to Care</i> terhadap Kepuasan Kerja Perawat	64
Tabel 4.1 Proporsi Besar Sampel Penelitian	83
Tabel 4.2 Variabel Penelitian Pengembangan Model <i>Caring</i> berbasis <i>Motivation to Care</i> terhadap Kepuasan Kerja Perawat	84
Tabel 4.3 Definisi Operasional Pengembangan Model <i>Caring</i> berbasis <i>Motivation to Care</i> terhadap Kepuasan Kerja Perawat	85
Tabel 4.4 <i>Blueprint</i> kuesioner lingkungan kerja	95
Tabel 4.5 <i>Blueprint</i> kuesioner waktu kerja	96
Tabel 4.6 <i>Blueprint</i> kuesioner <i>autonomy</i>	96
Tabel 4.7 <i>Blueprint</i> kuesioner kompleksitas	97
Tabel 4.8 <i>Blueprint</i> kuesioner keyakinan.....	97
Tabel 4.9 <i>Blueprint</i> kuesioner komitmen.....	98
Tabel 4.10 <i>Blueprint</i> kuesioner loyalitas	98
Tabel 4.11 <i>Blueprint</i> kuesioner persepsi.....	99
Tabel 4.12 <i>Blueprint</i> kuesioner sikap	100
Tabel 4.13 <i>Blueprint</i> kuesioner kepribadian	100
Tabel 4.14 <i>Blueprint</i> kuesioner kompetensi.....	101
Tabel 4.15 <i>Blueprint</i> kuesioner <i>needs & value</i>	102
Tabel 4.16 <i>Blueprint</i> kuesioner <i>state & traits</i>	102
Tabel 4.17 <i>Blueprint</i> kuesioner <i>intrinsic motivation</i>	103
Tabel 4.18 <i>Blueprint</i> kuesioner <i>behavioral response</i>	103
Tabel 4.19 <i>Blueprint</i> kuesioner <i>caring</i>	104
Tabel 4.20 <i>Blueprint</i> kuesioner kepuasan kerja	104
Tabel 4.21 Uji Validitas dan Reliabilitas	106
Tabel 5.1 Hasil Deskripsi Faktor Internal Responden Penelitian Pengembangan Model <i>Caring</i> berbasis <i>Motivation to Care</i> terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Simpang Lima Gumul Kediri 11 Maret -16 April 2022 (n = 160).....	119
Tabel 5.2 Hasil Deskripsi Faktor Eksternal Penelitian Pengembangan Model <i>Caring</i> berbasis <i>Motivation to Care</i> terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Simpang Lima Gumul Kediri 11 Maret -16 April 2022 (n = 160)	120
Tabel 5.3 Hasil Deskripsi Faktor Kepemimpinan Penelitian Pengembangan Model <i>Caring</i> berbasis <i>Motivation to Care</i>	

terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Simpang Lima Gumul Kediri 11 Maret -16 April 2022 (n = 160).....	122
Tabel 5.4 Hasil Deskripsi Faktor Psikologis Penelitian Pengembangan Model <i>Caring</i> berbasis <i>Motivation to Care</i> terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Simpang Lima Gumul Kediri 11 Maret -16 April 2022 (n = 160)	122
Tabel 5.5 Hasil Deskripsi Kompetensi Penelitian Pengembangan Model <i>Caring</i> berbasis <i>Motivation to Care</i> terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Simpang Lima Gumul Kediri 11 Maret -16 April 2022 (n = 160)	123
Tabel 5.6 Hasil Deskripsi Pelayanan Pasien Penelitian Pengembangan Model <i>Caring</i> berbasis <i>Motivation to Care</i> terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Simpang Lima Gumul Kediri 11 Maret -16 April 2022 (n = 160)	124
Tabel 5.7 Hasil Deskripsi <i>Caring</i> Penelitian Pengembangan Model <i>Caring</i> berbasis <i>Motivation to Care</i> terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Simpang Lima Gumul Kediri 11 Maret -16 April 2022 (n = 160)	125
Tabel 5.8 Hasil Deskripsi Kepuasan Kerja Penelitian Pengembangan Model <i>Caring</i> berbasis <i>Motivation to Care</i> terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Simpang Lima Gumul Kediri 11 Maret -16 April 2022 (n = 160)	126
Tabel 5.9 Hasil Pengujian Validitas Konvergen	128
Tabel 5.10 Hasil Pengujian Validitas Diskriminan <i>Cross Loading</i>	129
Tabel 5.11 Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk.....	131
Tabel 5.12 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	133
Tabel 5.13 Hasil Pengujian <i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	134
Tabel 5.14 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Langsung.....	135
Tabel 5.15 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Tidak Langsung	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5.16 Isu Strategis yang Diperoleh dari Hasil Kuesioner Penelitian Pengembangan Model <i>Caring</i> berbasis <i>Motivation to Care</i> terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Simpang Lima Gumul Kediri.....	143
Tabel 5.17 Hasil <i>Focus Group Discussion</i> Pengembangan Model <i>Caring</i> berbasis <i>Motivation to Care</i> terhadap Kepuasan Kerja Perawat.....	146
Tabel 5.18 Hasil Konsultasi Pakar Pengembangan Model <i>Caring</i> berbasis <i>Motivation to Care</i> terhadap Kepuasan Kerja Perawat	150

DAFTAR SINGKATAN

DEPKES RI	: Departemen Kesehatan Republik Indonesia
FGD	: <i>Focus Group Discussion</i>
HCU	: <i>High Care Unit</i>
ICU	: <i>Intensif Care Unit</i>
IGD	: Instalasi Gawat Darurat
PLS	: <i>Partial Least Square</i>
RS	: Rumah Sakit
WHO	: World Health Organization