

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. TINJAUAN TEORITIS

1. Konsep Dasar *Caring*

a. Definisi *Caring*

Caring menurut Watson dikutip oleh Potter & Perry, merupakan sentral praktek keperawatan. *Caring* juga merupakan suatu cara pendekatan yang dinamis, dimana perawat bekerja untuk lebih meningkatkan kepeduliannya terhadap klien. *Caring* menurut Watson di kutip oleh Asmadi merupakan intisari keperawatan dan mengandung arti responsif antara perawat dan klien. *Caring* dapat membantu seseorang lebih terkontrol, lebih berpengetahuan, dan dapat meningkatkan kesehatan (Asmadi, 2017).

Caring merupakan suatu sikap moral yang ideal yang harus dimiliki perawat dalam membina hubungan interpersonal dan mengembangkan nilai-nilai kemanusiaan. Selain itu Watson juga mengungkapkan *caring* sebagai jenis hubungan dan transaksi yang diperlukan antara pemberi dan penerima asuhan untuk meningkatkan dan melindungi klien sebagai manusia, dengan demikian mempengaruhi kesanggupan klien untuk sembuh (Dwidiyanti, M. 2017). *Caring* melibatkan keterbukaan, komitmen, dan hubungan perawat klien (Potter & Perry, 2018). Watson juga mengungkapkan tujuh asumsi utama dalam menampilkan *caring*, yaitu:

- 1) *Caring* dapat didemonstrasikan dan dipraktikkan dengan efektif hanya secara interpersonal.
- 2) *Caring* terdiri dari carative factor yang mengarah pada kepuasan terhadap kebutuhan manusia tertentu.
- 3) *Caring* yang efektif meningkatkan kesehatan dan pertumbuhan individu dan keluarga.

- 4) Respon *caring* menerima seseorang tidak hanya sebagai dirinya saat ini, namun juga sebagai seseorang di masa yang akan datang.
- 5) Lingkungan *caring* yaitu yang menawarkan potensi perkembangan yang memungkinkan seseorang untuk memilih tindakan yang terbaik untuk dirinya sendiri pada suatu waktu.
- 6) *Caring* lebih berorientasi pada kesehatan daripada penyembuhan, dimana *caring* mengintegrasikan pengetahuan bio-fisik dengan pengetahuan perilaku manusia untuk meningkatkan kesehatan dan memberikan pertolongan bagi mereka yang sedang sakit.
- 7) Praktik *caring* merupakan sentral bagi keperawatan. Fokus utama dalam keperawatan menurut Watson adalah pada carative factor yang bermula dari perspektif humanistik yang dikombinasikan dengan dasar pengetahuan ilmiah. Perawat juga perlu memiliki berbagai pengetahuan mengenai budaya supaya memahami budaya klien sehingga dapat mengembangkan filosofi humanistik dan sistem nilai. Filosofi humanistik dan sistem nilai memberi fondasi yang kokoh bagi ilmu keperawatan (Dwidiyanti, 2017).

Caring dalam asuhan keperawatan merupakan bagian dari bentuk kinerja perawat dalam merawat klien (Meity, 2018). Secara teoritis ada tiga variabel yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan yaitu:

- 1) Variabel individu. Variabel individu yaitu kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografi.
- 2) Variabel psikologis. Variabel psikologi yaitu persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.
- 3) Variabel organisasi. Variabel organisasi yaitu kepemimpinan, sumber daya, imbalan struktur dan desain pekerjaan (Meity, 2018).

Dengan demikian membangun pribadi *caring* perawat harus menggunakan tiga pendekatan. Pendekatan individu melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan *caring*. Pendekatan

organisasi dapat dilakukan melalui perencanaan pengembangan, imbalan atau yang terkait dengan kepuasan kerja perawat dan serta adanya *effektive leadership* dalam keperawatan. Peran organisasi (rumah sakit) adalah menciptakan iklim kerja yang kondusif dalam keperawatan melalui kepemimpinan yang efektif, perencanaan jenjang karir perawat yang terstruktur, pengembangan sistem remunerasi yang seimbang dan berbagai bentuk pencapaian kepuasan kerja perawat. Karena itu semua dapat berdampak pada meningkatnya motivasi dan kinerja perawat dalam *caring* (Meity, 2018).

b. Perilaku *Caring*

Perilaku adalah suatu tindakan atau reaksi yang dilakukan seseorang terhadap orang lain. Perilaku perawat dalam pelayanan keperawatan merupakan suatu tanggapan dan tindakan terhadap kebutuhan dan keinginan dari para pasien (Anjaryani, 2015).

Caring perawat merupakan sikap peduli yang memudahkan pasien untuk mencapai peningkatan kesehatan dan pemulihan. Perilaku *caring* sebagai bentuk peduli, memberikan perhatian kepada orang lain, berpusat pada orang, menghormati harga diri, dan kemanusiaan, komitmen untuk mencegah terjadinya status kesehatan yang memburuk, memberi perhatian dan menghormati orang lain (Nursalam, 2014 dalam Kusmiran 2015).

Perilaku *caring* adalah esensi dari keperawatan yang membedakan perawat dengan profesi lain dan mendominasi serta mempersatukan tindakan-tindakan keperawatan (Waston, 2009 dalam Kusmiran 2015).

Perilaku *caring* dapat ditunjukkan dalam kualitas asuhan keperawatan yang diberikan oleh perawat, yang diharapkan oleh pasien/atau klien dalam pelayanan keperawatan. Penampilan sikap *caring* merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kepuasan pasien akan pelayanan keperawatan dan menghindari tanggung gugat

pasien (Laschinger, Gilbert & Smith, 2011). Perawat memerlukan kemampuan khusus saat melayani orang atau pasien yang sedang menderita sakit. Kemampuan khusus tersebut mencakup keterampilan intelektual, teknis, dan interpersonal yang tercermin dalam perilaku *caring* (Kusmiran, 2015).

Menurut Waston (2009) terdapat 10 faktor sebagai human *caring* atau faktor karaktif yang diperlukan dalam hubungan antara perawat dengan klien :

- 1) Menanamkan sistem nilai *humanistic-altruistik*. Penerapan humanistik dan altruistik dalam asuhan keperawatan adalah berupa pengenalan akan identitas pasien, mengenal kelebihan dan karakter pasien sesuai dengan nama yang disukai oleh pasien.
- 2) Menanamkan sikap penuh pengharapan (*faith-hope*). Dengan memberikan motivasi kepada pasien dan keluarga untuk dapat menerima penyakitnya.
- 3) Menanamkan sensitifitas terhadap diri sendiri dan orang lain. Bentuk sikap sensitifitas terhadap diri sendiri adalah sikap empati. Perawat lebih sensitive dan tulus dalam memberikan bantuan kepada pasien.
- 4) Membina hubungan saling membantu, saling percaya dan peduli (*human care*). Hubungan semacam ini melibatkan komunikasi efektif, empati dan kehangatan.
- 5) Mengekspresikan perasaan positif dan negative. Perilaku perawat seperti menjadi pengantar yang baik, mendengarkan secara aktif setiap keluhan pasien dengan sabar.
- 6) Menggunakan problem solving dalam pemecahan masalah pasien. Berhubungan dengan proses keperawatan menggunakan metode penyelesaian masalah yang sistematis dengan langkah-langkah dari pengkajian sampai evaluasi.

- 7) Meningkatkan proses belajar mengajar interpersonal Proses belajar mengajar interpersonal dapat diciptakan dengan mendiskusikan setiap keluhan dan cara mengatasinya.
- 8) Menciptakan lingkungan fisik, mental, social, dan spiritual yang suportif, protektif, dan korektif. Bentuk perilaku perawat adalah persetujuan perawat terhadap keinginan pasien untuk beribadah sesuai agamanya.
- 9) Membantu dalam memenuhi kebutuhan pasien Bersedia memenuhi kebutuhan dasar pasien dengan ikhlas, penuh penghargaan dan menjaga kerahasiaan pasien.
- 10) Menjadi peka terhadap kekuatan eksistensial-fenomenologi spiritual. Perawat dapat memfasilitasi kebutuhan pasien dan keluarga untuk mencari terapi alternatif, berserah diri pada Tuhan Yang Maha Esa, menyiapkan pasien dan keluarga dalam menghadapi proses kematian dan berduka.

c. Faktor yang Mempengaruhi Perilaku *Caring*

Gibson, James, & John (2000), mengemukakan 3 faktor yang dapat mempengaruhi perilaku *caring* sebagai berikut:

1) Faktor individu

Faktor individu yang dapat mempengaruhi perilaku *caring* yaitu, kemampuan diantaranya kemampuan kecedasan emosional, latar belakang, ketrampilan, dan karakteristik demografis diantaranya umur, jenis kelamin, dan pendidikan.

2) Faktor psikologis

Faktor psikologis yang dapat mempengaruhi perilaku *caring* yaitu, sikap kepribadian dan motivasi, faktor ini dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, dan karakteristik demografis.

3) Faktor organisasi

Faktor organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku *caring* yaitu, sumber daya manusia, kepemimpinan, imbalan, struktur dan pekerjaan.

2. Konsep Dasar Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action/activities) dan memberikan kekuatan (energy) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan, atau mengurangi ketidakseimbangan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dorongan atau semangat kerja sangat dipengaruhi oleh faktor atasan/pimpinan, teman kerja, sarana fisik, kebijakan/aturan, imbalan, jenis pekerjaan, dan tantangan (Ravianto, 2018).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Dengan dorongan dimaksudkan agar dapat memberikan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Kunci terpenting untuk itu tak lain adalah “pengertian mendalam tentang manusia”. Untuk menghindari kekurang tepatan menggunakan istilah motivasi perlu kiranya dikemukakan oleh Manullang dalam (Martoyo, 2017).

b. Konsep Motivasi

Konsep Motivasi Menurut A.H. Maslow dalam Rivai (2015) mengemukakan teori kebutuhan yang dikenal dengan Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow yakni:

- 1) Fisiologis
- 2) Keamanan
- 3) Sosial
- 4) Penghargaan
- 5) Aktualisasi diri

c. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Malayu Hasibuan (2017) antara lain sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya.

d. Tipe- tipe Motivasi

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan (2017) :

- 1) Motivasi Positif (insentif positif) artinya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini, semangat kerja bawahan akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (insentif negatif) artinya manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi yang negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, namun untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik. Dalam praktek kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaanya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedangkan motivasi negatif untuk jangka pendek saja.

e. Teori- teori Motivasi

Maslow berpendapat bahwa tindakan atau tingkah laku manusia pada suatu saat ditentukan oleh kebutuhan yang paling mendesak. Jika pada suatu saat kebutuhan primer terpenuhi, maka orang akan memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi. Hirarki kebutuhan menurut Abraham H. Maslow adalah :

- 1) Kebutuhan fisiologis Perwujudan paling nyata dari kebutuhan fisiologis adalah adanya kebutuhan pokok manusia yaitu pangan, sandang dan perumahan.
- 2) Kebutuhan akan keamanan Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya dalam arti keamanan fisik, akan tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan adil dalam pekerjaan atau jabatan seseorang serta jaminan keselamatan kerja.
- 3) Kebutuhan sosial Perwujudan kebutuhan sosial antara lain adanya pengakuan akan keberadaan seseorang, penghargaan atas harkat dan martabat sebagai manusia.
- 4) Kebutuhan penghargaan Kebutuhan penghargaan yaitu kebutuhan akan harga diri, harkat dan martabat, status kedudukan, prestasi, hingga orang selalu ingin lebih baik dari orang lain.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri Tampak pada keinginan untuk mengembangkan diri dan memberikan sumbangsih yang lebih bagi kepentingan organisasi melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat (Faiz, 2019).

f. Faktor-faktor Motivasi kerja

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasi. Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia

akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya.

g. Pengukuran Motivasi Kerja

Teknik pengukuran motivasi kerja salah satu caranya adalah dengan menggunakan teori pengharapan (expectation theory). Teori pengharapan mengemukakan bahwa adalah bermanfaat untuk mengukur sikap para individu guna membuat diagnosis permasalahan motivasi. Pengukuran dilakukan dengan melalui daftar pertanyaan. Pengukuran semacam ini dapat membantu manajemen tenaga kerja mengerti mengapa tenaga kerja terdorong untuk bekerja atau tidak, apa yang merupakan kekuatan motivasi di berbagai bagian dalam perusahaan atau instansi, dan seberapa jauh berbagai cara perubahan dapat efektif dalam memotivasi kinerja para tenaga kerja (Siswanto Sastrohadiwiryo, 2015).

h. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hamzah B. Uno dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- 1) Motivasi internal, diantaranya : tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki rasa senang dalam bekerja, selalu berusaha mengungguli orang lain, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
- 2) Motivasi eksternal, diantaranya: selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan ingin memperoleh insentif, bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan. (Astuti, 2017).

3. Konsep *Literature Review*

a. Definisi

Literature review atau tinjauan pustaka adalah istilah yang sering dikerjakan oleh mahasiswa ketika sedang mengerjakan skripsi, tesis atau disertasi. Dosen dan peneliti juga fasih menggunakan istilah ini karena kehidupan akademisi sangat dekat dengan perilaku *literature review*. *Literature review* atau tinjauan pustaka pasti akan kita lakukan misalnya ketika kita memulai memahami suatu topik penelitian baru, mengikuti trend penelitian baru dan memahami *state-of-the-art* dari suatu topik penelitian. Sayangnya *literature review* sering dimaknai sederhana yaitu hanya membaca literatur ilmiah, padahal sebenarnya prosesnya tidak sesederhana itu.

Literature review tidak hanya bermakna membaca literatur, tapi lebih ke arah evaluasi yang mendalam dan kritis tentang penelitian sebelumnya pada suatu topik. *Literature Review is a critical and in depth evaluation of previous research* (Shuttleworth, 2012). *Literature review* yang baik adalah yang melakukan evaluasi terhadap kualitas dan temuan baru dari suatu paper ilmiah. Perlu dipahami bahwa yang disebut dengan literatur ilmiah dapat berupa:

- 1) Paper dari *Journal Ilmiah*
- 2) Paper dari *Conference* (Proceedings)
- 3) *Thesis* dan Disertasi
- 4) *Report* (Laporan) dari Organisasi yang Terpercaya
- 5) Buku *Textbook*

b. Kriteria Sumber *Literature Review*

Sumber bacaan yang digunakan dalam tinjauan pustaka perlu memenuhi paling tidak kriteria-kriteria sebagai berikut (Sugiyono, 2012):

- 1) Relevansi, membahas semua literatur yang diperlukan untuk menjawab *research question* yang telah ditetapkan. Hasil penelitian terdahulu yang relevan bukan berarti sama dengan

penelitian yang akan dilakukan, akan tetapi masih dalam ruang lingkup yang sama.

- 2) Kelengkapan, mencakup berapa banyak literatur. Setiap kampus mungkin memiliki aturan yang berbeda-beda terkait berapa jumlah minimal sumber teori atau penelitian terdahulu yang harus ditinjau oleh peneliti/mahasiswa.
- 3) Tahun terbit, semakin baru semakin mutakhir. Kampus biasanya punya ketetapan tahun terbit terlama yang boleh dijadikan sumber literatur. Selain itu, biasanya ada juga sumber literatur atau teori yang walaupun sudah sangat lama tapi masih bisa digunakan.

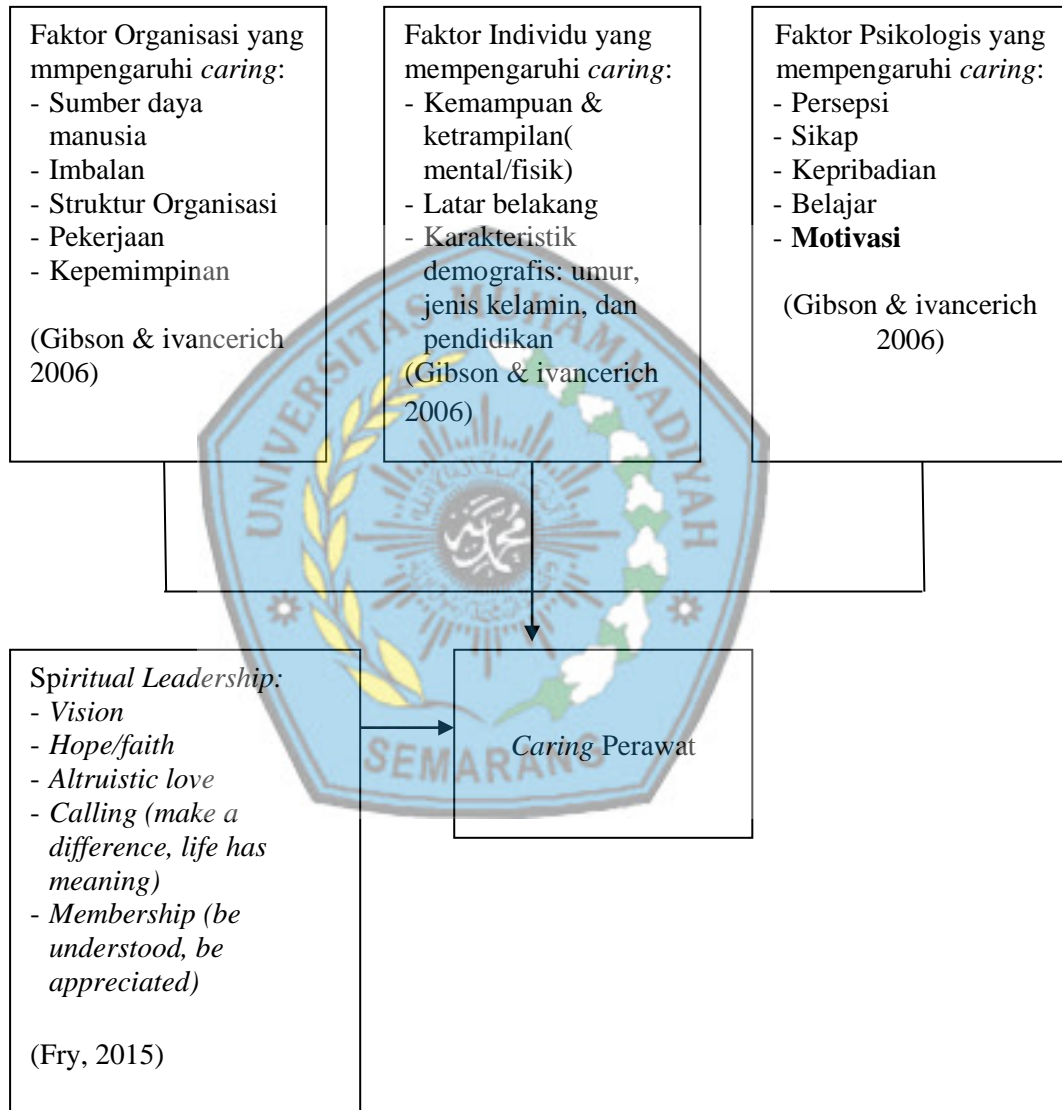
c. Manfaat *Literature Review*

Manfaat dari *literature review* yang kita lakukan diantaranya adalah sebagai berikut. Tanda dalam kurung saya berikan untuk memberi *clue* tentang jenis literatur jenis apa yang kita gunakan.

- 1) Memperdalam pengetahuan tentang bidang yang diteliti (Buku *Textbook*)
- 2) Mengetahui hasil penelitian yang berhubungan dan yang sudah pernah dilaksanakan (*related research*) (*Paper*)
- 3) Mengetahui perkembangan ilmu pada bidang yang kita pilih (*state-of-the-art research*) (*Paper*)
- 4) Memperjelas masalah penelitian (*research problems*) (*Paper*)
- 5) Mengetahui metode-metode terkini yang diusulkan para peneliti untuk menyelesaikan masalah penelitian (*state-of-the-art methods*) (*Paper*).

B. Kerangka Teori

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada tinjauan pustaka diatas, maka dapat disusun kerangka teori yang merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang dapat menggambarkan hubungan variabel sebagai berikut:

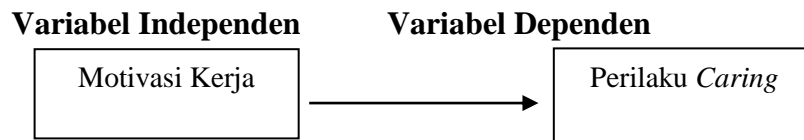


Gambar 2.1 Kerangka Teori

Sumber: Gibson & Ivancich 2006, Fry 2015

C. Kerangka Konsep

Kerangka konsep pada penelitian ini bertujuan untuk memperlihatkan hubungan *leadership* spiritual dengan *caring* spiritual perawat. Konsep kerja dari penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konsep

D. Variabel

Variabel penelitian merupakan sesuatu yang digunakan sebagai ciri, sifat atau ukuran yang dimiliki oleh suatu kelompok sebagai satuan penelitian (Notoatmojo, 2018).

Variabel yang akan diteliti meliputi:

1. Variabel independen (bebas)

Variabel independen merupakan variabel yang sifatnya mempengaruhi variabel lain (Notoatmojo, 2018). Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.

2. Variabel dependen (terikat)

Variabel dependen merupakan variabel yang sifatnya dipengaruhi oleh variabel lain (Notoadmojo, 2018). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah perilaku *caring* perawat.

E. Hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: Motivasi kerja berhubungan terhadap perilaku *caring* perawat

Ha: Motivasi kerja tidak berhubungan terhadap perilaku *caring* perawat.