

Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Caring Perawat Di Ruang Perawatan Interna*Factors related to the caring behavior of nurses in the internal care room***Rusli Rusli^{1*}, Anggi Pratiwi², Sitti Zakiiyah Putri³, Trimaya Cahya Mulat⁴, Nur Andani⁴**¹Program Studi Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Makassar, Indonesia²Program Studi Keperawatan, STIKes Fatmawati, Indonesia³Program Studi Keperawatan, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia⁴Program Studi Keperawatan, Politeknik Sandi Karsa, IndonesiaDOI: [10.61099/junedik.v1i3.26](https://doi.org/10.61099/junedik.v1i3.26)

Received: /Accepted:/Published:

*This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License***Abstrak**

Caring merupakan aspek kunci dalam pelayanan kesehatan, terutama dalam konteks perawatan di ruang interna di mana pasien sering mengalami kondisi kesehatan yang kompleks dan memerlukan perhatian khusus. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku caring perawat di ruang perawatan interna. Jenis penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif analitik melalui pendekatan cross sectional dengan teknik total sampling. Hasil uji statistik chi-square diperoleh motivasi $p = 0.219$, penghargaan $p = 0.020$, dan lama kerja $p = 0.008$. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara penghargaan dan lama kerja dengan perilaku Caring perawat di ruang perawatan Interna. Penghargaan dan lama kerja mempengaruhi perilaku caring perawat di ruang perawatan interna. Lama kerja memberikan pengalaman dan pengetahuan yang luas, sementara penghargaan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja perawat. Kombinasi dari kedua faktor ini dapat menciptakan lingkungan perawatan yang caring dan berdampak positif bagi pasien di ruang perawatan interna.

Abstract

Caring is a crucial aspect of healthcare, especially in the context of care in the internal space, where patients often experience complex health conditions that require special attention. This study investigates factors related to nurses' caring behavior in the interior care room. This type of research uses quantitative types with analytical descriptive research design through a cross-sectional approach with total sampling techniques. The results of the chi-square statistical test obtained motivation $p = 0.219$, reward $p = 0.020$, and length of work $p = 0.008$. It can be concluded that there is a relationship between reward and size of work with the caring behavior of nurses in the internal care room. Appreciation and length of work influence the caring behavior of nurses in the interior care room. The size of work provides extensive experience and knowledge, while rewards increase nurses' motivation and job satisfaction. Combining these two factors can create a caring environment and positively impact patients in the internal care room.

Keywords: job satisfaction, motivation, reward

*Penulis Korespondensi:

Nama : Rusli

Afiliasi : Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Makassar, Indonesia

Email : rusliabdulla22@gmail.com

PENDAHULUAN

Perilaku caring perawat merupakan aspek penting dalam praktek perawatan kesehatan. Caring atau kepedulian terhadap pasien melibatkan pemberian perhatian, empati, pengertian, dan komunikasi yang baik. Hal ini tidak hanya mempengaruhi kepuasan pasien, tetapi juga berkontribusi pada pemulihan dan pengobatan yang lebih baik (Labrague 2023). Dalam konteks perawatan kesehatan, perilaku caring perawat dapat berdampak positif pada hasil pengobatan, kepatuhan pasien terhadap instruksi medis, serta pengalaman pasien secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengembangan dan penerapan perilaku caring perawat menjadi fokus penting dalam upaya meningkatkan kualitas perawatan kesehatan. Pentingnya perilaku caring perawat dalam konteks perawatan kesehatan. Perilaku caring merupakan aspek yang sangat penting dalam praktek perawat, karena melalui perilaku ini perawat dapat menunjukkan kepedulian, empati, dan perhatian kepada pasien (Mustamin and Zaenal 2023). Perilaku caring perawat mencakup berbagai hal, seperti memberikan perawatan yang komprehensif, mendengarkan dengan penuh perhatian, memberikan dukungan emosional, dan membangun hubungan interpersonal yang baik dengan pasien. Perilaku caring perawat tidak hanya berdampak pada kepuasan pasien, tetapi juga pada pemulihan pasien yang lebih cepat, kepatuhan terhadap perawatan, dan peningkatan hasil pengobatan (Aminuddin Aminuddin et al. 2023). Pasien yang merasa dirawat oleh perawat yang peduli cenderung merasa lebih aman, nyaman, dan memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap perawatan yang diberikan. Hal ini berkontribusi pada pengalaman positif pasien dan memperbaiki citra profesi perawat secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perawat untuk mengembangkan dan memperkuat perilaku caring sebagai bagian integral dari kompetensi mereka. Ini melibatkan peningkatan keterampilan komunikasi, pengembangan empati dan kepekaan terhadap kebutuhan pasien, serta penerapan praktik-praktik yang berorientasi pada pasien dan keluarga. Penerapan perilaku caring perawat juga memerlukan dukungan dari lingkungan kerja yang mendorong dan memfasilitasi praktik caring. Dalam hal ini, peran pimpinan, rekan kerja, dan budaya organisasi berperan penting dalam membentuk dan memelihara perilaku caring dalam praktik perawatan kesehatan (Suprpto, Lalla, et al. 2023).

Perawat sering mengalami tekanan waktu yang tinggi dalam memberikan perawatan kepada pasien. Hal ini dapat menyebabkan kesulitan dalam memberikan perhatian dan empati yang memadai kepada setiap pasien. Beban kerja yang berat dan tuntutan yang tinggi dapat membuat perawat merasa tergesa-gesa dan kurang memiliki waktu untuk melakukan tindakan caring secara menyeluruh. Terbatasnya jumlah perawat dan sumber daya kesehatan lainnya, seperti alat-alat medis, dapat menghambat pelaksanaan praktik caring yang optimal (Aquino, Crilly, and Ranse 2022). Kurangnya keterampilan komunikasi dalam berinteraksi dengan pasien, keluarga, dan rekan kerja dapat menghalangi penyampaian perawatan caring secara efektif. Perawat yang tidak mendapatkan dukungan yang memadai dari pimpinan dan rekan kerja, atau kurangnya pengakuan terhadap peran dan kontribusi mereka dalam memberikan perawatan, dapat mengurangi motivasi dan hasrat untuk melaksanakan perilaku caring (Shi, Li, and Zhao 2023). Faktor-faktor seperti ketidakpuasan dalam lingkungan kerja, kurangnya kesempatan pengembangan profesional, dan kurangnya dukungan psikososial dapat berdampak negatif pada perilaku caring perawat. Beban psikologis dan fisik yang tinggi dapat menyebabkan perawat mengalami stres dan kelelahan yang dapat mempengaruhi kemampuan mereka dalam memberikan perawatan caring yang optimal. Penting bagi institusi kesehatan dan pihak terkait untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah-masalah ini guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku caring perawat (Suprpto, Mulat, and Lalla 2021). Hal ini melibatkan pemberian sumber daya yang cukup, dukungan timbal balik, pengembangan keterampilan komunikasi, manajemen waktu yang efektif, dan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Kebahagiaan dan kesejahteraan perawat merupakan faktor penting dalam mendukung perilaku caring yang optimal. Dalam upaya meningkatkan kebahagiaan dan mengatasi masalah yang terjadi, berikut adalah beberapa rekomendasi. Peningkatan dukungan organisasi institusi kesehatan perlu memberikan dukungan yang memadai kepada perawat melalui program-program peningkatan kualitas hidup kerja, seperti penyediaan program kesejahteraan karyawan, kelompok dukungan, atau konseling (Yunike et al. 2023). Dukungan psikososial dan manajemen stres yang efektif dapat membantu perawat menghadapi tantangan kerja dengan lebih baik. Peningkatan manajemen waktu mengelola waktu dengan

efektif merupakan keterampilan penting dalam memberikan perawatan yang caring. Dengan memperhatikan prioritas tugas dan menggunakan strategi manajemen waktu yang efisien, perawat dapat mengalokasikan waktu yang cukup untuk memberikan perawatan caring kepada setiap pasien (Suprpto 2019). Peningkatan keterampilan komunikasi institusi kesehatan dapat menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan komunikasi kepada perawat (Oldland et al. 2023). Keterampilan komunikasi yang baik memungkinkan perawat untuk mendengarkan dengan empati, berinteraksi secara efektif dengan pasien dan anggota tim kesehatan lainnya, serta melibatkan pasien dalam perencanaan perawatan mereka. Meningkatkan pengakuan dan apresiasi merayakan prestasi dan memberikan pengakuan terhadap peran perawat sebagai bagian integral dalam pemberian perawatan kesehatan sangat penting (Suprpto Suprpto Hamsu Abdul Gani 2021). Hal ini dapat dilakukan melalui bentuk-bentuk apresiasi, seperti penghargaan, pemberian penghargaan kepada perawat yang berkinerja baik, atau pelibatan perawat dalam proses pengambilan keputusan dan perbaikan proses kerja. Peningkatan pembagian beban kerja institusi kesehatan perlu memperhatikan pembagian beban kerja yang adil dan efisien antara perawat. Mengelola beban kerja yang berlebihan dan memberikan perawat waktu yang cukup untuk istirahat dan pemulihan dapat membantu mengurangi kelelahan dan meningkatkan kesejahteraan. Fasilitasi lingkungan kerja yang positif menciptakan budaya kerja yang positif dan kolaboratif dapat meningkatkan kebahagiaan dan produktivitas perawat. Institusi kesehatan dapat mempertimbangkan kebijakan-kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, kesempatan pengembangan karir, dan pemberian umpan balik yang konstruktif. Penerapan dan pengembangan ini dapat membantu meningkatkan kebahagiaan, kesejahteraan, dan perilaku caring perawat di ruang perawatan interna.

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif analitik melalui pendekatan cross sectional. Populasi seluruh perawat pelaksana di ruang perawatan interna berjumlah 31 orang yang dapat dijangkau oleh peneliti. Sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari populasi di ruang perawatan interna. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 31 responden yang diambil dengan teknik total sampling. Dalam penelitian ini instrument yang digunakan berupa kuesioner yang berisikan pertanyaan yang akan dijawab oleh responden. Penelitian ini menggunakan skala guttman dan skala likert. Skala guttman ini dengan pernyataan tentang perilaku caring perawat. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur dengan kuesioner. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputerisasi. Pengambilan keputusan berdasarkan p value / nilai signifikansi kurang dari 0,05 (5 %) maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilai p value atau signifikasinya sama dengan atau lebih dari 0,05 (5%) dinilai tidak valid. Tingkat reliabilitas suatu konstruk / Variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha (α) suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,63$. Semakin nilai alfabanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

Metode pengumpulan data yang diperoleh yaitu dengan mengunjungi lokasi penelitian dan meminta responden untuk mengisi kuesioner yang telah disusun oleh peneliti yaitu perawat pelaksana di Ruang perawatan interna. Data yang digunakan sebagai data pelengkap untuk data primer yang berhubungan dengan masalah yang diteliti didapatkan dari instansi yang terkait. Analisa data univariat. Untuk mengetahui distribusi frekuensi faktor yang berhubungan dengan perilaku caring perawat di ruang perawatan interna. Bivariat Untuk mengukur hipotesis penelitian menggunakan uji Chi Square apakah terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat maka digunakan p value yang dibandingkan dengan tingkat kemaknaan (α) yang digunakan yaitu 5% atau 0.05. Apabila p value $< 0,05$.

HASIL

Tabel 1. Distribusi karakteristik responden

Karakteristik Responden	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Perempuan	31	100
Pendidikan		
D3	19	61,29
S1	12	38,71
Status Perkawinan		
Menikah	15	48,39
Belum Menikah	16	51,61
Status kepegawaian		
PNS	8	25,81
Non PNS	23	74,19
Motivasi perawat pelaksan		
Baik	25	80,65
Kurang Baik	16	51,61
Penghargaan		
Baik	17	54,84
Kurang Baik	14	45,16
Lama Kerja		
≤ 5 Tahun	20	64,52
≥ 5 Tahun	11	35,48
Perilaku caring		
Baik	22	70,97
Kurang Baik	9	29,03

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan distribusi responden pada penelitian ini yang diambil dari jenis kelamin diketahui semua responden berjenis kelamin perempuan (100%), sedangkan untuk kategori pendidikan, ditemukan tingkat D3 (61.29%). Menurut Status kepegawaian ditemukan lebih banyak responden yang berstatus sebagai non PNS (74%). Perawat pelaksana yang menjadi responden dalam penelitian ini sebagian besar (51%) dengan status belum menikah. Diketahui bahwa sebagian besar 25 (80,6%) perawat pelaksana memiliki motivasi baik, sebagian besar 17 (54,8%) pendapat perawat tentang penghargaan dalam kategori baik, sebagian besar 22 (71%) perilaku caring perawat dalam kategori baik.

Tabel 2 Hubungan motivasi dengan perilaku Caring Perawat

Motivasi	Perilaku Caring				Jumlah		P
	Baik		Kurang Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Baik	19	75	6	25	25	100	0.219
Kurang Baik	3	50	3	50	6	100	
Penghargaan							
Baik	15	88.2	2	11.8	17	100	0.020
Kurang Baik	7	50	7	50	14	100	
Lama kerja							
≤ 5 tahun	11	55	9	45	20	100	0.008
>5 tahun	11	100	0	0	11	100	

Berdasarkan hasil uji statistik chi-square diperoleh motivasi $p = 0.219$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara motivasi dengan perilaku Caring perawat di ruang perawatan sedangkan hasil uji statistik chi-square diperoleh penghargaan $p = 0.020$, lama kerja $p = 0.008$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara penghargaan dan lama kerja dengan perilaku Caring perawat di ruang perawatan Interna.

PEMBAHASAN

Peneliti mengungkap bahwa ada hubungan antara penghargaan dan lama kerja dengan perilaku Caring perawat di ruang perawatan Interna. Perawat yang mendapatkan penghargaan dan pengakuan atas kinerja mereka cenderung merasa dihargai dan termotivasi untuk terus memberikan perawatan caring kepada pasien. Penghargaan ini dapat berupa pengakuan verbal, pemberian penghargaan formal, promosi, atau kesempatan pengembangan karir. Selain itu, lama kerja juga dapat mempengaruhi perilaku caring perawat (Herlina, Nordianiwati, and Wahyuni 2023). Perawat yang telah bekerja lama dalam profesi perawatan memiliki pengalaman yang lebih luas dan pengetahuan yang lebih mendalam dalam memberikan perawatan. Mereka cenderung memiliki keterampilan komunikasi dan empati yang lebih baik berdasarkan pengalaman mereka dalam merawat pasien selama bertahun-tahun (Suprpto, Mulat, et al. 2023). Dengan pengalaman ini, perawat yang telah bekerja lama dapat lebih mudah terhubung dengan pasien, memahami kebutuhan mereka, dan memberikan perawatan caring secara efektif. Pemberian penghargaan dan pengakuan kepada perawat serta memanfaatkan keahlian dan pengalaman perawat yang telah bekerja lama dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan perilaku caring perawat di ruang perawatan interna (Nightingale et al. 2018).

Penghargaan dan lama kerja dapat mempengaruhi perilaku caring perawat di ruang perawatan interna. Perawat yang telah bekerja lama cenderung memiliki pengalaman dan pengetahuan yang lebih luas, yang dapat meningkatkan kemampuannya dalam memberikan perawatan yang peduli dan empatik kepada pasien. Selain itu, penghargaan seperti pengakuan dan apresiasi atas karya mereka juga dapat memotivasi perawat untuk melanjutkan perilaku caring mereka (Chana, Kennedy, and Chessell 2015). Hal ini penting karena perilaku caring dapat mempengaruhi pengalaman dan kepuasan pasien dalam menerima perawatan. Penghargaan dan lama kerja memiliki kaitan dengan perilaku caring perawat di ruang perawatan interna. Lama kerja dapat berpengaruh terhadap perilaku caring perawat. Dalam konteks ini, perawat yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama cenderung memiliki pengetahuan yang lebih mendalam dan keahlian yang lebih terasah dalam memberikan perawatan kepada pasien. Mereka telah menghadapi berbagai situasi dan tantangan dalam praktik perawatan, sehingga mereka mungkin lebih mampu memahami kebutuhan dan harapan pasien dengan lebih baik. Lama kerja yang panjang juga dapat membantu perawat mengembangkan keterampilan komunikasi yang efektif dan kemampuan untuk membaca ekspresi dan sinyal nonverbal pasien, yang penting dalam menunjukkan perilaku caring. Penghargaan juga dapat memengaruhi perilaku caring perawat (Labrague et al. 2020). Penghargaan termasuk pengakuan, apresiasi, dan penghargaan formal lainnya yang diberikan kepada perawat atas kinerja mereka. Ketika perawat merasa dihargai dan diakui atas upaya dan komitmen mereka, mereka cenderung merasa dorongan untuk terus menunjukkan perilaku caring. Penghargaan dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas perawat terhadap organisasi atau tempat kerja mereka. Dalam lingkungan yang memperlakukan perawat dengan penghargaan dan membangun budaya penghargaan, perawat cenderung merasa lebih terinspirasi untuk memberikan perawatan yang caring kepada pasien. Lama kerja dan penghargaan saling berhubungan dalam memengaruhi perilaku caring perawat di ruang perawatan interna. Lama kerja memberikan keahlian dan pengalaman yang penting, sementara penghargaan dapat memotivasi perawat untuk terus membuktikan perilaku caring mereka. Kombinasi antara lama kerja dan penghargaan dapat menciptakan lingkungan perawatan yang caring dan berdampak positif bagi pasien di ruang perawatan interna (Jo et al. 2015).

Penghargaan, lama kerja, dan perilaku caring perawat di ruang perawatan interna menunjukkan hubungan antara ketiganya. Lama kerja perawat dapat berpengaruh terhadap perilaku caring mereka. Lama kerja yang panjang memberikan perawat kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk memberikan perawatan yang peduli dan empatik kepada pasien. Pengalaman yang luas dapat membantu perawat memahami berbagai situasi klinis, merespons dengan tepat, dan menunjukkan sikap yang peduli terhadap pasien (Calong and Soriano 2018). Dengan pengalaman yang lebih banyak, perawat mungkin memiliki rasa percaya diri yang lebih besar dalam

melaksanakan tugas-tugas perawatan dan lebih berorientasi pada kebutuhan individu pasien. Penghargaan juga memberikan dampak penting pada perilaku caring perawat. Penghargaan dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk apresiasi dari rekan kerja, supervisor, atau bahkan pasien dan keluarga pasien. Kehadiran penghargaan meningkatkan motivasi perawat untuk melanjutkan perilaku caring mereka, karena mereka merasa diakui dan bernilai dalam pekerjaan yang mereka lakukan (Gomes et al. 2016). Penghargaan dapat memberikan dorongan psikologis bagi perawat, meningkatkan kepuasan kerja, dan membantu mempertahankan kualitas perawatan yang tinggi. Ruang perawatan interna, di mana pasien sering menghadapi kondisi yang serius atau jangka panjang, perilaku caring perawat sangat penting (Labrague et al. 2015). Perilaku caring mencakup pemahaman terhadap kebutuhan fisik, emosional, dan psikologis pasien, hubungan yang terjalin dengan pasien dan keluarga, serta upaya untuk menciptakan lingkungan perawatan yang nyaman dan mendukung. Kombinasi penghargaan dan lama kerja yang panjang dapat menciptakan perawat yang berkomitmen, terampil, dan peduli terhadap pasien mereka, yang berdampak positif pada kualitas perawatan dan pengalaman pasien.

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara penghargaan dan lama kerja dengan perilaku Caring perawat di ruang perawatan Interna. Penghargaan dan lama kerja mempengaruhi perilaku caring perawat di ruang perawatan interna. Lama kerja memberikan pengalaman dan pengetahuan yang luas, sementara penghargaan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja perawat. Kombinasi dari kedua faktor ini dapat menciptakan lingkungan perawatan yang caring dan berdampak positif bagi pasien di ruang perawatan interna.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminuddin Aminuddin, A. Suyatni Musrah, Lumastri Ajeng Wijayanti, Yofa Anggriani Utama, and Suprpto. 2023. "Commitment and Job Satisfaction with Nurse Job Performance." *Journal Of Nursing Practice* 7(1):209–15.
- Aquino, Jose, Julia Crilly, and Kristen Ranse. 2022. "The End-of-Life Care Practices of Emergency Care Nurses and the Factors That Influence These Practices: An Integrative Review." *International Emergency Nursing* 63:101168.
- Calong, Kathyrine A. Calong, and Gil P. Soriano. 2018. "Caring Behavior and Patient Satisfaction: Merging for Satisfaction." *International Journal of Caring Sciences* 11(2):697–703.
- Chana, Navtej, Paul Kennedy, and Zoë J. Chessell. 2015. "Nursing Staffs' Emotional Well-being and Caring Behaviours." *Journal of Clinical Nursing* 24(19–20):2835–48.
- Gomes, Melissa, Pamela Hash, Liana Orsolini, Aimee Watkins, and Andrea Mazzocchi. 2016. "Connecting Professional Practice and Technology at the Bedside." *CIN: Computers, Informatics, Nursing* 34(12):578–86.
- Herlina, Herlina, Nordianiwati Nordianiwati, and Ria Wahyuni. 2023. "Head of Room Leadership Style with Nurse Work Motivation." *Jurnal Edukasi Ilmiah Kesehatan* 1(2):67–72.
- Jo, Kae Hwa, Ae Ran Park, Jin Ju Lee, and Su Jung Choi. 2015. "The Effect of Suffering Experience, Empathy Ability, Caring Behaviors on Terminal Care Performance of Clinical Nurses." *The Korean Journal of Hospice and Palliative Care* 18(4):276–84.
- Labrague, Leodoro J. 2023. "Relationship between Transition Shock in Novice Emergency Room Nurses, Quality of Nursing Care, and Adverse Patient Events: The Mediating Role of Emotional Exhaustion." *Australasian Emergency Care*.
- Labrague, Leodoro J., Janet Alexis A. De los Santos, Konstantinos Tsaras, Jolo R. Galabay, Charlie C. Falguera, Rheajane A. Rosales, and Carmen N. Firmo. 2020. "The Association of Nurse Caring Behaviours on Missed Nursing Care, Adverse Patient Events and Perceived Quality of Care: A Cross-sectional Study." *Journal of Nursing Management* 28(8):2257–65.
- Labrague, Leodoro J., Denise M. McEnroe-Petitte, Ioanna V Papathanasiou, Olaide B. Edet, and Judie Arulappan. 2015. "Impact of Instructors' Caring on Students' Perceptions of Their Caring Behaviors." *Journal of Nursing Scholarship* 47(4):338–46.
- Mustamin, Rini, and Zaenal Zaenal. 2023. "Reward and Decision Making Based on Nurses' Perceptions with Nurses' Caring Behavior." *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada* 12(1):262–68.
- Nightingale, Suzanne, Helen Spiby, Kayleigh Sheen, and Pauline Slade. 2018. "The Impact of Emotional Intelligence in Health Care Professionals on Caring Behaviour towards Patients in

- Clinical and Long-Term Care Settings: Findings from an Integrative Review." *International Journal of Nursing Studies* 80:106–17.
- Oldland, Elizabeth, Bernice Redley, Mari Botti, and Alison M Hutchinson. 2023. "Nurses' Motivations and Desired Learning Outcomes of Postgraduate Critical Care Studies: A Descriptive Exploratory Study." *Australian Critical Care* 36(4):586–94.
- Shi, Fang, Yuntao Li, and Yingnan Zhao. 2023. "How Do Nurses Manage Their Work under Time Pressure? Occurrence of Implicit Rationing of Nursing Care in the Intensive Care Unit: A Qualitative Study." *Intensive and Critical Care Nursing* 75:103367.
- Suprpto. 2019. "Relationship between Satisfaction with Nurse Work Performance in Health Services in Hospitals." *Indian Journal of Public Health Research & Development* 10(10):785.
- Suprpto Suprpto Hamsu Abdul Gani, Rifdan Rifdan. 2021. "Capacity Building for Nurses in Health Services at Daya Regional General Hospital of Makassar City." *IOSR Journal of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)* 26(9):44–47.
- Suprpto, Suprpto, Nursyamsi Norma Lalla, Trimaya Cahya Mulat, and Darmi Arda. 2023. "Human Resource Development and Job Satisfaction among Nurses." *International Journal of Public Health Science (IJPHS)* 12(3):1056.
- Suprpto, Suprpto, Trimaya Cahya Mulat, A. Syamsinar Asmi, and Muridah Muridah. 2023. "Application of Range of Motion in Stroke Patients with Impaired Physical Mobility." *Jurnal Edukasi Ilmiah Kesehatan* 1(2):43–48.
- Suprpto, Suprpto, Trimaya Cahya Mulat, and Nur Syamsi Norma Lalla. 2021. "Nurse Competence in Implementing Public Health Care." *International Journal of Public Health Science (IJPHS)* 10(2):428.
- Yunike, Yunike, Nurul Qamarya, Richard Andreas Palilingan, Zakiyah Zakiyah, Sova Evie, Uliarta Marbun, Lili Purnama Sari, and Suprpto Suprpto. 2023. "Analysis of the Effect of Human Resource Development on Nurse Job Satisfaction." *European Chemical Bulletin* 12(3):498 – 504.