

## **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Unit Rawat Inap, Motivasi Kerja Dan Perilaku Caring Terhadap Loyalitas Kerja Perawat Unit Rawat Inap Di Rumah Sakit**

Siti Hamidah<sup>1</sup>, Yaya Aria Santosa<sup>2</sup>, Titus Indrajaya<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Universitas Respati Indonesia  
[shamidah0210@gmail.com](mailto:shamidah0210@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Tenaga kesehatan merupakan kunci utama bagi kemajuan suatu tempat kesehatan. Agar dapat mencapai sumber daya yang berkualitas untuk fasilitas kesehatan maka dapat ditentukan oleh berbagai faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas tenaga kesehatan tersebut. Tujuan penelitian adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional kepala unit rawat inap, motivasi kerja, perilaku caring terhadap loyalitas kerja pada perawat unit rawat inap Rumah Sakit Dewi Sri Karawang tahun 2025. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat unit rawat inap di RS Dewi Sri Karawang, yang berjumlah 110 orang perawat unit rawat inap. Proses perhitungannya dibantu dengan program aplikasi software SmartPLS versi 4. Maka didapatkanlah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Kerja (p value 0,002). Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas (p value 0,001). Perilaku Caring berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Kerja (p value 0,000). Dan pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan perilaku caring secara simultan terhadap loyalitas kerja (0,752). Oleh sebab itu Manajemen rumah sakit perlu mengevaluasi secara berkala gaya kepemimpinan, tingkat motivasi kerja, dan penerapan perilaku Caring di unit rawat inap. Evaluasi ini dapat menjadi dasar untuk merumuskan kebijakan dan program pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan loyalitas kerja perawat.

Kata Kunci : Kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, perilaku caring dan loyalitas kerja.  
Daftar Pustaka : 57 (2014 – 2025)

### **Abstract**

Health workers are the main key to the progress of a health center. In order to achieve quality resources for health facilities, various factors can be determined that can influence the loyalty of health workers. The aim of the research was to examine the influence of transformational leadership of the head of the inpatient unit, work motivation, caring behavior on work loyalty among inpatient unit nurses at Dewi Sri Karawang Hospital in 2025. This research uses a quantitative approach using a survey method with a cross sectional approach. The sample in this study were all inpatient unit nurses at Dewi Sri Karawang Hospital, totaling 110 inpatient unit nurses. The calculation process is assisted by the SmartPLS version 4 software application program. Transformational Leadership has a significant positive effect on Work Loyalty (p value 0.002). Work Motivation has a significant positive effect on Loyalty (p value 0.001). Caring behavior has a significant positive effect on work loyalty (p value 0.000). And the influence of transformational leadership variables, work motivation and caring behavior simultaneously on work loyalty (0.752). Hospital management needs to periodically evaluate leadership style, level of work motivation, and implementation of Caring behavior in inpatient units. This evaluation can be the basis for formulating policies and human resource development programs oriented towards increasing nurses' work loyalty.

Key words: Transformational leadership, work motivation, caring behavior and work loyalty.  
Reading List: 57 (2014 – 2025)

## PENDAHULUAN

Perkembangan dalam dunia kesehatan terus berkembang pesat, di era serba modern ini. Fasilitas kesehatan membutuhkan tenaga kesehatan yang sudah kompeten di bidangnya agar dapat mengembangkan fasilitas kesehatan tersebut. Tenaga kesehatan merupakan kunci utama bagi kemajuan suatu tempat kesehatan. Agar dapat mencapai sumber daya yang berkualitas untuk fasilitas kesehatan dapat ditentukan dengan berbagai faktor yang mempengaruhi loyalitas tenaga kesehatan tersebut. Perkembangan fasilitas kesehatan di wilayah Karawang mengalami peningkatan signifikan pada beberapa tahun terakhir, ditandai bertambahnya jumlah rumah sakit serta meningkatnya kebutuhan tenaga kesehatan untuk memenuhi tuntutan pelayanan (Kemenkes, 2023).

Bertambahnya jumlah rumah sakit mengindikasikan meningkatnya kompetensi layanan kesehatan serta tuntutan terhadap mutu pelayanan yang lebih profesional dan humanis. Kondisi ini mendorong tenaga kesehatan, khususnya perawat, untuk meningkatkan kualitas interaksi dengan pasien melalui perilaku caring. Perkembangan rumah sakit di Karawang meliputi pembangunan dan peresmian rumah sakit baru, peningkatan status rumah sakit umum daerah (RSUD), serta penambahan rumah sakit swasta menawarkan layanan spesialis. Beberapa rumah sakit baru yang sedang atau telah beroperasi adalah RS khusus Paru (sejak Maret 2020), RSUD Rengasdengklok (soft opening September

2025), dan RS Jantung yang ditargetkan beroperasi pada awal tahun 2026. Selain itu, RSUD Karawang kini berstatus RS pendidikan tipe B dan sedang mengembangkan layanan unggulan, sedangkan RS Lira Medika yang berdiri sejak 2014 fokus pada layanan trauma dan neurologi (Dinkes Kab.Karawang, 2024).

Perkembangan bidang kesehatan di Kabupaten Karawang beberapa tahun terakhir menunjukkan adanya peningkatan signifikan. Sebagai salah satu wilayah industri terbesar di Jawa Barat, pertumbuhan penduduk dan kompleksnya kebutuhan kesehatan masyarakat juga mendorong peningkatan jumlah fasilitas pelayanan kesehatan. Data Dinas Kesehatan Jawa Barat menunjukkan jumlah rumah sakit di Kabupaten Karawang terus bertambah, rumah sakit pemerintah ataupun rumah sakit swasta. Kondisi ini menunjukkan bahwa kebutuhan akan pelayanan kesehatan semakin meningkat, maka dari itu menimbulkan persaingan antar rumah sakit dalam menjaga keunggulan dan mutu pelayanan. Jumlah Rumah Sakit di Karawang, bila melihat data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karawang, maka diketahui total RSUD Kabupaten ada sebanyak 2 RS. Total jumlah RSU Swasta ada sebanyak 23 RS, dan RS Khusus ada sebanyak 1 RS (BPS, 2024).

Semakin bertambahnya jumlah rumah sakit maka kebutuhan akan tenaga kesehatan pun semakin meningkat. Tenaga kesehatan khususnya perawat rawat inap adalah komponen penting guna keberlangsungan pelayanan rumah sakit karena berperan

sebagai garda terdepan dalam melayani pasien. Meskipun jumlah tenaga kesehatan di Karawang mengalami peningkatan, namun distribusi dan kualitas kinerjanya masih menjadi tantangan. Diketahui bahwa jumlah tenaga kesehatan di Kabupaten Karawang tahun 2024, untuk Dokter sebanyak 1.235, dokter gigi sebanyak 263, tenaga keperawatan sebanyak 4.416, tenaga kebidanan sebanyak 2.281, tenaga kesehatan masyarakat sebanyak 124, tenaga kesehatan lingkungan sebanyak 61, tenaga gizi sebanyak 170, ahli teknologi laboratorium medik sebanyak 456, radiographer sebanyak 180, fisioterapis sebanyak 107, perekam medis dan informasi kesehatan sebanyak 107, tenaga teknis kefarmasian sebanyak 586, apoteker sebanyak 598, pejabat structural sebanyak 232, dan tenaga dukungan manajemen sebanyak 4.340. Melihat dari data yang diperoleh maka diketahui bahwa jumlah tenaga kesehatan di Kabupaten Karawang, paling banyak dari jenis tenaga keperawatan sebanyak 4.416 orang (Dinkes Kab.Karawang, 2024).

Pelayanan keperawatan adalah elemen krusial dalam mendukung kesehatan di fasilitas rumah sakit. Kualitas perawatan dapat diukur dari kemampuan teknis dan sikap para perawat saat merawat pasien. Caring adalah aspek yang mencerminkan kualitas layanan keperawatan. Caring merupakan esensi dari profesi perawat yang merawat dan menunjukkan perhatian kepada pasien. Perilaku perawat yang berkemampuan baik dalam merawat dapat menciptakan hubungan positif antara perawat

dan pasien, memberikan kebahagiaan pada pasien, serta membantu mempercepat proses penyembuhan (Watson, 2023). Perilaku caring menunjukkan rasa peduli perawat terhadap pasiennya sebagai bentuk perhatian, serta berupaya memenuhi kebutuhan klien. Rasa aman, kepatuhan pada standar, dan perubahan dalam perilaku menjadi indikator perilaku caring. Oleh karena itu, perilaku caring bisa dianggap sebagai bentuk kepedulian terhadap orang lain, fokus pada orang lain, menghargai martabat, dan menunjukkan peduli sebagai cara untuk mencegah hal-hal negatif, memperhatikan serta menyadari tindakan yang dilakukan, serta memberi penghargaan kepada orang lain (Derso et al., 2025). Namun, beberapa perawat menunjukkan kurangnya perhatian dalam memberikan perawatan; mereka dianggap sekadar menjalankan prosedur keperawatan tanpa memberikan sentuhan, senyuman, atau sapaan (Pardede dan Simamora, 2021). Penelitian di Ethiopia menunjukkan bahwa 37,4% pasien memiliki pandangan negatif terhadap perilaku caring perawat, menandakan bahwa aspek caring masih menjadi isu dalam beberapa sistem pelayanan kesehatan di luar negeri (Ewunetu et al., 2025).

Selain perilaku caring, motivasi kerja perawat di unit rawat inap juga merupakan elemen penting yang mempengaruhi kualitas layanan kesehatan. Motivasi berfungsi sebagai dorongan internal yang mengarahkan, membangkitkan, dan mempertahankan perilaku seseorang dalam mencapai tujuan

tertentu. Motivasi kerja yang rendah dapat berdampak pada turunnya semangat, kurangnya inisiatif, dan rendahnya komitmen terhadap layanan yang diberikan (Robbins et al. , 2020). Dalam konteks rumah sakit yang penuh persaingan, motivasi perawat di unit rawat inap menjadi faktor strategis dalam mempertahankan kualitas pelayanan dan stabilitas tenaga kerja. Meningkatkan makna pekerjaan, otonomi, dan pengakuan dapat meningkatkan motivasi kerja; pada gilirannya, ini membantu membangun loyalitas. Dengan demikian, motivasi kerja berhubungan erat dengan loyalitas seseorang. Mereka yang memiliki semangat dan motivasi tinggi biasanya sangat peduli terhadap tugas mereka dan memberikan hasil terbaik. Dalam profesi keperawatan, perawat dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, peduli kepada pasien, dan loyal terhadap pekerjaannya (Ryan, 2020).

Faktor berikutnya yang memengaruhi keberhasilan pelayanan adalah jenis kepemimpinan transformasional. Pemimpin dengan gaya ini dapat memberikan motivasi, merumuskan visi, dan mendorong perubahan yang positif dalam tempat kerja. Kepemimpinan transformasional terdiri dari empat elemen penting, yang meliputi pengaruh teladan, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individu. Gaya kepemimpinan ini berpengaruh terhadap sikap, semangat, dan kesetiaan dalam bekerja, termasuk di kalangan perawat. Jika seorang pemimpin dapat memberikan bimbingan dan

dukungan yang sesuai, maka keyakinan, motivasi, dan keterlibatan perawat dalam tugas mereka akan meningkat. Pemimpin transformasional mampu memotivasi dan menginspirasi tim sambil tetap mengutamakan kesejahteraan staf, yang pada gilirannya membawa dampak positif bagi para pengikut. Gaya kepemimpinan ini sangat memengaruhi suasana kerja dan berperan penting dalam menentukan loyalitas tenaga kesehatan. Pemimpin yang efektif mendorong semangat kerja, perkembangan profesional, dan rasa memiliki, yang merupakan elemen penting dari kesetiaan. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional sering dianggap efektif dalam meningkatkan loyalitas pekerja (Bass et al. , 2020). Kepemimpinan semacam ini dapat menginspirasi, memberdayakan, dan membuat bawahannya bersemangat serta berdedikasi dalam mencapai tujuan organisasi. Cara seseorang memimpin tidak hanya memengaruhi sikap perawat di ruang rawat inap terhadap pekerjaan tetapi juga perasaan mereka tentang penghargaan di dalam organisasi, menjadikan kepemimpinan sebagai salah satu faktor yang sangat penting dalam kesetiaan mereka dalam bekerja (Rondonuwu et al. , 2021 dan Suherti et al. , 2022).

Seluruh faktor tersebut pada akhirnya berkaitan pada karyawan, loyalitas mencakup komitmen yang mendalam terhadap organisasi, menunjukkan kesediaan yang tulus untuk melampaui tugas-tugas standar. Hal ini mencerminkan keterikatan dan rasa memiliki yang kuat, didorong oleh keinginan tulus untuk

tetap terlibat dan berkontribusi secara positif. Loyalitas semacam itu menumbuhkan lingkungan yang mendukung dan mendorong pertumbuhan serta kesuksesan bersama bagi semua pihak yang terlibat. Di lingkungan rumah sakit, loyalitas perawat di ruang rawat inap sangat krusial karena berkaitan langsung dengan kelangsungan pelayanan, stabilitas tenaga kesehatan, serta efektivitas layanan kepada pasien. Perawat yang memiliki loyalitas tinggi menunjukkan perbaikan dalam hubungan kerja dan komunikasi terapeutik dengan pasien, yang merupakan bagian dari praktik keperawatan yang berbasis kemanusiaan dan berkualitas (Li et al. , 2025).

Rumah Sakit Dewi Sri adalah fasilitas Kelas C yang menyediakan berbagai layanan kesehatan. Rumah sakit ini menawarkan perawatan rawat inap dan rawat jalan yang komprehensif, perawatan darurat, layanan diagnostik, dan program kesehatan untuk memenuhi beragam kebutuhan masyarakat secara efektif. Pelayanan rawat inap perlu ditingkatkan dan dikembangkan secara berkelanjutan guna memenuhi kebutuhan pengobatan dan perawatan bagi pasien. Oleh karena itu, sangat penting bagi perawat di ruang rawat inap untuk terus meningkatkan kemampuan mereka agar dapat bersikap ramah dalam memberikan layanan keperawatan sehari-hari (Lumbantobing et al. , 2020). Sikap peduli perawat yang mencakup interaksi langsung dengan pasien di tempat tidur adalah aspek kunci dari pelayanan keperawatan yang berkualitas, di mana

perawat yang memiliki komitmen terhadap caring berperan penting dalam memberikan kenyamanan, rasa aman, dan dukungan kepada pasien (Ferede et al., 2024).

Di Rumah Sakit Dewi Sri Karawang (kelas C), audit internal kuartal 2024-2025 menunjukkan bahwa indikator komunikasi terapeutik dan kunjungan malam masih mengalami variasi. Pasien melaporkan frekuensi kunjungan malam serta upaya komunikasi perawat tidak selalu konsisten. Situasi ini menunjukkan ada kesempatan untuk meningkatkan loyalitas kerja perawat di bagian rawat inap melalui penguatan kepemimpinan transformasional kepala ruangan, motivasi kerja, dan perilaku peduli dari para perawat. Berdasarkan pengamatan awal oleh penulis terhadap beberapa pasien rawat inap di RS Dewi Sri, ditemukan bahwa sebagian pasien merasa perawat di malam hari jarang melakukan kunjungan ke ruang perawatan. Selain itu, beberapa pasien juga menyatakan bahwa komunikasi dari perawat lebih sering dimulai setelah mereka mengajukan pertanyaan terlebih dahulu. Dalam beberapa perawat di unit rawat inap, diketahui bahwa dalam tiga bulan terakhir, ada beberapa tenaga kesehatan yang telah meninggalkan RS Dewi Sri Karawang. Temuan ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja perawat di unit rawat inap di RS Dewi Sri masih perlu ditingkatkan. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan di RS Dewi Sri Karawang.

Karena itu, kepemimpinan transformasional kepala ruangan, perilaku

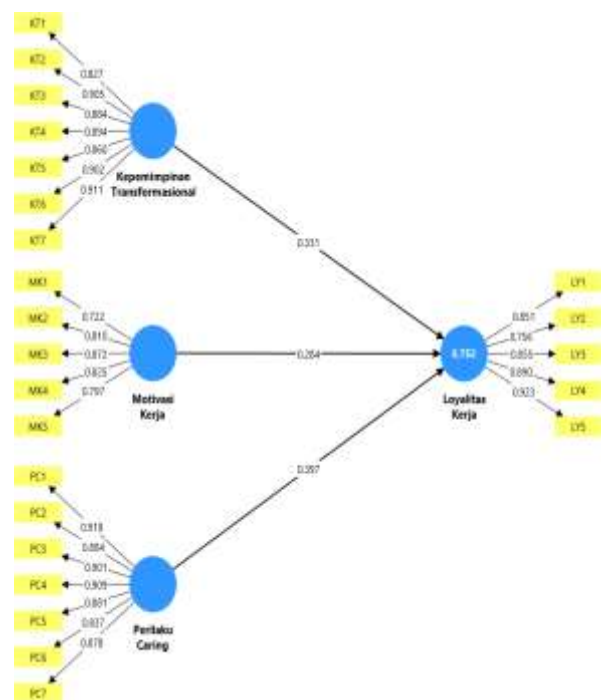
peduli, dan motivasi kerja sangat krusial untuk meningkatkan loyalitas perawat, baik secara langsung maupun untuk membangkitkan semangat dan motivasi dalam bekerja. Mengingat latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Unit Rawat Inap, Motivasi Kerja dan Perilaku Caring terhadap Loyalitas Kerja Perawat Unit Rawat Inap Di Rumah Sakit Dewi Sri Karawang Tahun 2025. ”

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei serta menggunakan desain *cross sectional*. Seluruh perawat aktif yang bertugas di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Dewi Sri Karawang pada tahun 2025 yang berjumlah 110 orang merupakan populasi. Sehingga penelitian ini menggunakan tehnik total sampling. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Dewi Sri Karawang, yang beralamat di Jl. Arif Rahman Hakim No. 1A, Nagasari, Kecamatan Karawang Barat, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41312. Pengumpulan data menggunakan data primer yang dikumpulkan secara langsung selama proses penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Analisis data yang digunakan adalah menggunakan metode *Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil *outer Model*



Gambar I. *Outer Model*

#### Hasil Uji *Convergent Validity*

Tabel I. *Convergent Validity*

	Kepemimpinan Transformasional	Loyalitas Kerja	Motivasi Kerja	Perilaku Caring
KT1	0.827			
KT2	0.905			
KT3	0.884			
KT4	0.894			
KT5	0.860			
KT6	0.902			
KT7	0.911			
LY1		0.851		
LY2		0.756		
LY3		0.855		
LY4		0.890		
LY5		0.923		
MK1			0.722	
MK2			0.810	
MK3			0.872	
MK4			0.825	
MK5			0.797	
PC1				0.918

	Kepemimpinan Transformasional	Loyalitas Kerja	Motivasi Kerja	Perilaku Caring
PC2				0.884
PC3				0.901
PC4				0.909
PC5				0.881
PC6				0.837
PC7				0.878

Berdasarkan tabel I diatas, menunjukkan bahwa semua item dalam kuesioner pada penelitian ini berhasil diekstraksi dengan baik, masing-masing menunjukkan nilai loading factor di atas 0,7. Hal ini menandakan bahwa item-item yang digunakan sudah valid dan mampu menjelaskan konstruk dengan cukup kuat.

### Hasil Uji Reliability

**Tabel II. Uji Reliability**

	Cronbac h's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracte d (AVE)
Kepemimpinan Transformasional	0.953	0.954	0.961	0.781
Loyalitas Kerja	0.908	0.915	0.932	0.734
Motivasi Kerja	0.866	0.890	0.903	0.651
Perilaku Caring	0.955	0.956	0.963	0.787

Melihat tabel II diatas, dapat diketahui bahwa semua variabel tergolong reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* (rho\_c) yang lebih besar dari 0,7, atau

nilai *Cronbach's alpha* yang melebihi 0,6. Dengan kata lain, indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dan dapat diandalkan.

### Hasil Uji R-Square

**Tabel III. R-Square**

	R-square
Loyalitas Kerja	0.752

Melihat tabel III diatas maka dapat dipaparkan bahwa nilai R-Square untuk variabel endogen loyalitas kerja mencapai 0,752. Hal ini menunjukkan bahwa 75,2% variasi loyalitas kerja dapat dijelaskan secara simultan oleh variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan perilaku caring. Dengan kata lain, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

### Hasil Pengujian Hipotesis

**Tabel IV. Uji Hipotesis**

	Sample mean (M)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Kepemimpinan Transformasional -> Loyalitas Kerja	0.313	3.084	0.002
Motivasi Kerja -> Loyalitas Kerja	0.304	3.387	0.001
Perilaku Caring -> Loyalitas Kerja	0.396	5.588	0.000

Berdasarkan tabel IV diatas, terlihat bahwa hasil uji hipotesis didapatkan hasil sebagai berikut, yaitu:

1. Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Loyalitas Kerja, ditunjukkan dengan nilai t-statistics sebesar 3,084 (lebih tinggi dari 1,96) dan p-value sebesar 0,002 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini berarti kepemimpinan transformasional secara nyata meningkatkan loyalitas kerja karyawan.
2. Motivasi Kerja juga memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Loyalitas Kerja, dengan t-statistics 3,387 (lebih besar dari 1,96) dan p-value 0,001 (lebih kecil dari 0,05). Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin tinggi pula loyalitas mereka.
3. Perilaku Caring menunjukkan pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap Loyalitas Kerja, terlihat dari t-statistics sebesar 5,588 (jauh lebih tinggi dari 1,96) dan p-value 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Ini menegaskan bahwa perilaku peduli dan perhatian dalam lingkungan kerja sangat berkontribusi terhadap loyalitas karyawan

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Unit Rawat Inap terhadap Loyalitas Kerja Perawat Unit Rawat Inap.**

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja para perawat. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,331 dan t-statistic yang melebihi batas signifikansi. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala unit rawat inap, semakin tinggi pula tingkat loyalitas kerja perawat.

Secara teori, kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan motivasi dan moral pengikut melalui inspirasi, nilai-nilai bersama, dan visi yang sama (Castrawidjaya et al., 2025). Konsep ini menegaskan bahwa seorang pemimpin transformasional berperan sebagai agen perubahan, mendorong bawahannya untuk menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. Dengan demikian, penerapan kepemimpinan transformasional tidak hanya memperkuat kinerja individu, tetapi juga membangun komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi dalam tim (Rorimpandey, 2020).

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori Burns dan Bass yang mengemukakan bahwa pemimpin transformasional memperkuat kepercayaan, motivasi internal, dan komitmen para pengikut melalui teladan moral dan dukungan individual (Dimas, 2021). Oleh karena itu, dampak signifikan yang teridentifikasi ini menunjukkan bahwa kepala unit rawat inap telah menjalankan tugas

kepemimpinannya secara efektif dalam memperkuat ikatan emosional perawat terhadap organisasi.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja Perawat Unit Rawat Inap**

Analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, dengan koefisien jalur sebesar 0,284. Artinya, ketika motivasi perawat meningkat, loyalitas mereka terhadap organisasi juga cenderung meningkat.

Dari perspektif teori, motivasi kerja dapat dijelaskan melalui teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow. Teori ini menyatakan bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan yang tersusun secara berjenjang, mulai dari kebutuhan dasar fisik hingga mencapai aktualisasi diri (Robbins, 2020). Pemenuhan kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri terbukti mampu mendorong komitmen individu terhadap organisasi (Ningsih et al., 2025).

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori tersebut, di mana indikator motivasi kerja dengan nilai loading yang tinggi menunjukkan bahwa elemen seperti hubungan sosial, pengakuan, dan peluang pengembangan diri merupakan faktor penting yang memotivasi perawat. Dengan demikian, motivasi kerja berfungsi sebagai mekanisme psikologis internal yang memperkuat loyalitas, melalui peningkatan kepuasan dan keterlibatan dalam pekerjaan.

### **Pengaruh Perilaku Caring terhadap Loyalitas Kerja Perawat Unit Rawat Inap.**

Hasil penyelidikan mengungkapkan bahwa sikap caring memberikan dampak paling signifikan terhadap loyalitas kerja, dengan koefisien jalur mencapai 0,397 serta nilai t-statistik yang sangat menonjol. Ini menunjukkan bahwa sikap caring berperan sebagai faktor utama dalam membangun loyalitas kerja di kalangan perawat.

Dalam kajian teori, caring diartikan sebagai pusat dari praktik keperawatan yang mencerminkan rasa empati, perhatian, dan kepedulian terhadap pasien (Gurusinga, R 2020); (Sedighi et al., 2025). Watson menekankan bahwa manusia adalah satu kesatuan spiritual yang utuh, sehingga praktik caring harus mempertimbangkan aspek fisik dan psikologis secara bersamaan. Selain itu, Swanson melihat caring sebagai interaksi profesional yang berlandaskan penghargaan, tanggung jawab, serta hubungan emosional (Swanson dalam Nursalam (2020)).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang diajukan Swanson, yang berpendapat bahwa praktik caring melalui dimensi *maintaining belief, knowing, being with, doing for*, dan *enabling* dapat menciptakan makna kerja serta kedekatan profesional di kalangan perawat. Dengan demikian, sikap caring tidak hanya berpengaruh pada mutu layanan pasien, tetapi juga memperkuat ikatan emosional perawat terhadap profesi dan organisasinya.

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Unit Rawat Inap, Motivasi Kerja, Perilaku Caring secara Simultan Terhadap Loyalitas Kerja pada Perawat Unit Rawat Inap.**

Nilai R-square yang mencapai 0,752 mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen secara keseluruhan dapat menggambarkan 75,2% variasi dalam loyalitas kerja perawat. Hasil ini menunjukkan bahwa model studi memiliki kemampuan penjelasan yang tinggi dan bahwa loyalitas kerja merupakan konsep yang terdiri dari berbagai dimensi, yang dipengaruhi oleh aspek kepemimpinan, motivasi, dan nilai profesional. Secara teoretis, loyalitas kerja dianggap sebagai suatu sikap yang menunjukkan kemauan individu untuk terus menjadi bagian dari organisasi, berkontribusi terhadap kemajuan organisasi, serta menghargai nilai yang ada dalam organisasi (Li et al., 2025). Lagi pula, loyalitas juga tercermin melalui kepatuhan terhadap peraturan yang ada, rasa tanggung jawab, kolaborasi, rasa memiliki, hubungan interpersonal yang positif, serta minat terhadap pekerjaan yang dilakukan (Akila, 2020).

Hasil studi ini memperkuat teori itu dengan menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki dampak signifikan secara bersamaan. Perilaku peduli teridentifikasi sebagai prediktor paling kuat, disusul oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi dalam bekerja. Ini mengindikasikan bahwa tingkat loyalitas perawat lebih dipengaruhi oleh internalisasi nilai-nilai profesi dibandingkan

dengan faktor yang terkait dengan struktur organisasi saja.

**KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian yang telah didapatkan, diketahui bahwa:

1. Kepemimpinan transformasional pada kepala unit rawat inap berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kinerja perawat di RS Dewi Sri Karawang tahun 2025 (path coefficient = 0,331; T-statistic = 3,084). Nilai loading faktor berkisar 0,827–0,911, dengan indikator terendah pada idealized influence dan tertinggi pada intellectual stimulation. Hal ini menunjukkan hasil semakin efektif kepemimpinan transformasional diterapkan, semakin tinggi loyalitas kerja perawat.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada loyalitas kerja perawat (koefisien = 0,284; T = 3,387). Loading faktor berkisar 0,722–0,872, dengan indikator terendah pada aspek fisiologis dan tertinggi pada aspek sosial. Artinya, dukungan sosial dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan loyalitas perawat.
3. Perilaku caring berpengaruh positif dan signifikan serta menjadi variabel paling dominan terhadap loyalitas kerja perawat (koefisien = 0,397; T = 5,588 > 1,96). Nilai loading faktor berada pada rentang 0,837–0,918, dengan indikator tertinggi pada dimensi being with dan terendah pada enabling. Temuan ini menunjukkan bahwa internalisasi nilai caring memperkuat ikatan

emosional dan komitmen profesional perawat pada organisasi.

4. Hasil simultan dalam variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan perilaku caring berpengaruh positif dan signifikan pada loyalitas kerja perawat dengan nilai R-square = 0,752, yang menunjukkan bahwa 75,2% hasil variasi loyalitas dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Konstruk loyalitas kerja memiliki validitas dan reliabilitas sangat kuat (AVE = 0,734; composite reliability = 0,932). Perilaku caring merupakan prediktor terkuat (0,397), diikuti kepemimpinan transformasional (0,331) dan motivasi kerja (0,284), sehingga loyalitas perawat lebih dipengaruhi oleh internalisasi nilai profesi dan kemanusiaan dibanding faktor struktural semata.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyelesaian tesis ini, penulis telah menerima bantuan dari berbagai pihak, dan pada kesempatan ini penulis ingin memberikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Cicilia Windyaningsih, SMIP, SKM, M.Kes. selaku Rektor Universitas Respati Indonesia.
2. Dr. Ns. Apri Sunadi, S.Kep, M.Kep, Sp.KMB sebagai Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Respati Indonesia.
3. Ahdun Trigono, SKM, M.Kes, Ph.D, selaku Ketua Program Studi Administrasi Rumah Sakit Universitas Respati Indonesia.

4. drg. Yaya Aria Santosa, MARS. Ph.D sebagai Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam penyusunan tesis ini.
5. Dr. Titus Indrajaya, SE. MM selaku pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam penyusunan tesis ini.
6. dr. Inas Susanti, Sp,PA. MARS, selaku direktur Rumah Sakit Dewi Sri beserta jajarannya yang telah mengizinkan penulis untuk mengambil penelitian di rumah sakit.
7. dr. Fahad, MARS, selaku Kepala Bidang Pelayanan Medis Rumah Sakit Dewi Sri beserta jajarannya yang telah mengizinkan penulis untuk mengambil penelitian di rumah sakit.
8. Rekan-rekan kelas 39A, dan seluruh civitas akademik Universitas Respati Indonesia yang telah membantu administrasi selama perkuliahan berlangsung
9. Seluruh staf Rumah Sakit Dewi Sri Karawang, khususnya bagian unit rawat inap yang telah berkenan dan menyediakan waktunya menjadi narasumber dalam penelitian ini.
10. Anak-anak tersayang Faris, Fairel dan Fareeza yang selalu mendukung secara moril maupun material sehingga penulisan tesis bisa selesai sampai saat ini.
11. Apa Baban Sukarban dan mamih Narisah tercinta yang selalu mendukung, memberikan semangat dan doa dalam penyelesaian tesis

12. Tete dan neng yang selalu ada saat jatuh bangun dalam beberapa fase kehidupan.
13. Suami dr Denny Ramdhan SpAn yang telah memberikan dukungan materil.
14. Seluruh pihak terkait yang membantu dalam penyusunan proposal tesis ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu sehingga tesis ini bisa diselesaikan dengan baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Akila. (2020). Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17 (3), 226.
- [2] Badan Pusat Statistik (BPS). (2024). Jumlah RSU, RSK, Puskesmas, Klinik Pratama, dan Posyandu Menurut Kecamatan di Kabupaten Karawang 2024. Health Service of Karawang Regency.
- [3] Bass, B. M & Avolio, B. (2020). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 8(1), 9-32.
- [4] Castrawijaya, C. (2025). Filosofi Dan Konsep Kepemimpinan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan* | E-ISSN: 3062-7788, 2(1), 472-484.
- [5] Derso, Y. A., Zemariam, A. B., Hiwot, A. Y., Gessesse, A. D., Munie, M. A., Kitaw, T. A., & Adisu, M. A. (2025). Caring behaviors and its associated factors among nurses and midwives working at public health hospitals in Ethiopia: a systematic review and meta-analysis. *BMC nursing*, 24(1), 1065.
- [6] Dimas, P. (2021). Analisis Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. BPR WAS. Thesis. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Malangkucecwara, Malang.
- [7] Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang. (2024). Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
- [8] Ewunetu, Mengistu, et al. "Patients' perceptions of nurse caring behaviours and determinant factors at Debre Tabor Comprehensive Specialised Hospital in Debre Tabor city, Ethiopia: a cross-sectional survey." *BMJ open* 15.3 (2025): e090557.
- [9] Ferede, Abebaw Jember, et al. "Nurses' perceptions of caring behaviors at referral hospitals in Ethiopia: A mixed-methods approach." *BMC nursing* 23.1 (2024): 767.
- [10] Gurusinga, R. (2020). Nurse caring behavior on patient satisfaction in hospitals. *Jurnal Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 5(1).
- [11] Kemenkes RI. (2023). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia
- [12] Li, Yanjia, et al. "Relationship between retention intention, perceived organizational support, and medical narrative ability among nurses: a cross-sectional multi-center study." *Frontiers in Health Services* 5 (2025): 1648464.

- [13] Lumbantobing, J. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Account Representative di Lingkungan Kantor.
- [14] Ningsih, Rina Millia, and Iman Permana. "Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi karyawan dengan loyalitas karyawan sebagai variabel mediasi." *Jurnal Ekonomi & Manajemen Bisnis* 2.02 (2025): 138-153.
- [15] Nurslam. (2020). Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan (4<sup>TH</sup> ed). Jakarta: Salemba Medika.
- [16] Robbins, S. P & Judge, T. A. (2020). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- [17] Rondonuwu, B I, S S Pangemanan, and F V Arie. 2021. "The Effect of Leadership Style and Reward System on Employee Wellbeing At Pdam Manado." *Jurnal EMBA* 9 (3): 1316–24.
- [18] Rorimpandey, Widdy. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar. Malang: Ahlimedia Press
- [19] Ryan, R. M. (2020). Intrinsic and Extrinsic Motivation From a Self-Determination Theory Perspective: Definitions, Theory.
- [20] Sedighi, S., Sadeghi, A., Roshanaei, G., & Purfarzad, Z. (2025). The relationship between nurses' caring behaviors and patient loyalty: trust towards nurses as a mediating role. *BMC nursing*, 24(1), 568.
- [21] Suherti, Indrayani Indrayani, Muammar Khaddafi, and Diana Titik Windayati. 2022. "The Effect of Leadership Style, Motivation, Reward and Punishment on Loyalty With Job Satisfaction As Intervening Variable on Employees of Pt. Telekomunikasi Selular Sumatra, Central Part." *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research and Technology (IJSET)* 1 (11): 601–12. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i11.67>.