

Hubungan Tipe Kepribadian Dan Konflik Interpersonal Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rs X

Esa Amalia Zahra ^{1*)}, Tatiana Siregar ²⁾

^{1,2}Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

*Email Korespondensi: tatiana_siregar@upnvj.ac.id

DOI : 10.33369/jvk.v8i1.39867

Article History

Received : Januari 2025

Revised : April 2025

Accepted : Juni 2025

ABSTRAK

Salah satu hal yang berperan untuk meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit, yaitu adanya motivasi kerja perawat. Perawat dituntut untuk memahami pasien, keluarga, dan masyarakat untuk meningkatkan mutu dan standar pelayanan keperawatan, yang dipengaruhi oleh tipe kepribadian. Konflik dalam keperawatan merupakan masalah kesehatan yang sangat krusial. Paparan konflik yang berkelanjutan dalam organisasi menyebabkan menurunnya produktivitas dan terciptanya kerusakan lingkungan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara tipe kepribadian dan konflik interpersonal dengan motivasi kerja perawat di RS X. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain pendekatan cross sectional dan teknik purposive sampling dengan 138 responden. Analisis dilakukan dengan uji *Chi-Square*, dengan hasil tidak ada hubungan signifikan antara tipe kepribadian dengan motivasi kerja perawat (p -value = 1,735), dan tidak terdapat hubungan signifikan antara konflik interpersonal dengan motivasi kerja perawat (p -value = 7,526). Manajemen rumah sakit juga diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja perawat agar pemberian asuhan keperawatan dapat lebih optimal.

Kata Kunci : *Agreeableness*, Konflik Interpersonal, Motivasi Kerja Perawat, Tipe Kepribadian

PENDAHULUAN

Salah satu hal yang berperan untuk meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit, yaitu adanya motivasi kerja perawat (Pono et al., 2023). Mayoritas perawat di beberapa rumah sakit sebanyak (89,2%) memiliki faktor motivasi tingkat sedang, sedangkan (10,8%) lainnya memiliki faktor motivasi tingkat tinggi (Ramdan et al., 2021). Motivasi merupakan bagian penting dari kepemimpinan keperawatan untuk memahami pasien, keluarga, dan masyarakat untuk meningkatkan mutu dan standar pelayanan keperawatan (Vinitha & Jenardhanan, 2022). Oleh karena itu, perawat dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan pelayanan keperawatan adalah tipe kepribadian.

Kepribadian merupakan sifat atau karakteristik individu yang relatif stabil dan unik (Sabu & Thomas, 2020). Ketika psikolog menggunakan istilah kepribadian, mereka merujuk pada serangkaian perilaku, perasaan, pikiran, dan motif yang unik dan relatif bertahan lama yang menjadi ciri khas seorang individu (Feist et al., 2021). Kepribadian dapat didefinisikan sebagai pola-pola pemikiran, emosi, dan perilaku yang khas serta berkarakter, yang membentuk gaya pribadi seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungan fisik dan sosial (Nolen-Hoeksema et al., 2009). Memahami pikiran, perasaan, dan motif orang lain serta diri sendiri, dapat membantu seseorang dalam berprofesi atau teman yang lebih baik (Feist & Rosenberg, 2020).

Konflik dalam keperawatan merupakan masalah kesehatan yang sangat krusial (Abd El-Moneam Ahmed & Gaballah, 2023). Hasil penelitian terhadap perawat yang bekerja di 323 unit perawatan intensif di 24 negara, yaitu menyatakan bahwa sebanyak (28%) melaporkan tidak ada konflik yang dirasakan dalam seminggu terakhir dan (72%) melaporkan setidaknya satu konflik yang dirasakan; (5,5%) responden melaporkan lebih dari satu konflik yang dirasakan (Azoulay et al., 2009). Perawat paling banyak mengalami konflik dengan rekan sejawatnya di unit yang sama, dan konflik tersebut sebagian besar terkait dengan kondisi kerja, ketidakseimbangan wewenang dan kekuasaan, serta komunikasi yang tidak memadai (Başoğul & Özgür, 2016).

Kepala ruangan menyatakan konflik yang sering terjadi adalah konflik interpersonal dan konflik antar unit. Konflik interpersonal yang terjadi menyebabkan terjadinya pengunduran diri pada salah satu pihak yang berkonflik, di mana hal ini dapat mempengaruhi sumber daya rumah sakit (Alvionita, 2023). Paparan konflik yang berkelanjutan dalam organisasi menyebabkan menurunnya produktivitas dan terciptanya kerusakan lingkungan organisasi (Vivar, 2006).

METODE

Metode penelitian ini menggunakan analitik korelasi dengan pendekatan cross sectional dan metode analitik korelasi karena peneliti mencari tahu apakah ada keterkaitan satu sama lain antar variabel yang independen yang mana bahwasannya disini tipe kepribadian dan konflik interpersonal dikaitkan dengan sebuah variabel dependen yaitu kepuasan kerja perawat dalam satu waktu. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh perawat yang bekerja di RS X yaitu sebanyak 182 orang perawat, dengan sampel 138 orang perawat. Lokasi dilakukannya penelitian ini yaitu di RS X, pada bulan September-Desember 2024, yang merupakan rentang waktu berlangsungnya penelitian untuk membuktikan hipotesis. Instrumen yang digunakan merupakan kuesioner demografi data usia, jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Kuesioner tipe kepribadian dengan 44 pertanyaan, kuesioner konflik interpersonal dengan 16 pertanyaan, dan kuesioner motivasi kerja dengan 19 pertanyaan. Analisis dilakukan dengan analisis univariat dan bivariat, yang meliputi distribusi frekuensi dan *Chi-Square*. Penelitian ini telah mendapat surat persetujuan etik 39 penelitian oleh Komisi Etik Penelitian Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta dengan nomor surat 503/XII/2024/KEP dengan judul “Hubungan Tipe Kepribadian dan Konflik Interpersonal dengan Motivasi Kerja Perawat di RS X”.

HASIL

Tabel 1. Hasil Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Usia		
	< 30 tahun	63	50,8%
	≥ 30 tahun	61	49,2%
	Total	124	100%
2.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	31	25%
	Perempuan	93	75%
	Total	124	100%

3.	Status Pernikahan		
	Belum Menikah	40	32,3%
	Menikah	84	67,7%
	Total	124	100%
4.	Tingkat Pendidikan		
	D-III	97	78,2%
	S-1/Ners	27	21,8%
	Total	124	100%
5.	Masa Kerja		
	≤5 tahun	76	61,3%
	>5 tahun	48	38,7%
	Total	124	100%

Tabel 1 menunjukkan usia perawat didominasi oleh usia < 30 tahun yaitu sebanyak 63 responden (50,8%), dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 93 responden (75%). Perawat didominasi oleh perawat dengan status pernikahan yaitu sudah menikah, dengan hasil 84 responden (67,7%). Selain itu, perawat di RS X didominasi oleh perawat dengan tingkat pendidikan D-III sebanyak 97 responden (78,2%), dengan masa kerja ≤5 tahun sebanyak 76 responden (61,3%).

Tabel 2. Hasil Distribusi Frekuensi Persentase Tipe Kepribadian, Konflik Interpersonal, dan Motivasi Kerja

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Tipe Kepribadian		
	<i>Openness</i>	4	3,2%
	<i>Conscientiousness</i>	40	32,3%
	<i>Extraversion</i>	9	7,3%
	<i>Agreeableness</i>	70	56,5%
	<i>Neuroticism</i>	1	0,8%
	Total	124	100%
2.	Konflik Interpersonal		
	Sering Terjadi	69	55,6%
	Jarang Terjadi	55	44,4%
	Total	124	100%
3.	Motivasi Kerja Perawat		
	Rendah	53	42,7%
	Tinggi	71	57%
	Total	124	100%

Tabel 2 menunjukkan bahwa perawat yang bekerja di RS X didominasi oleh perawat dengan tipe kepribadian *agreeableness*, dengan jumlah responden sebanyak 70 responden (56,5%). Mayoritas perawat menyatakan bahwa sering terjadi konflik interpersonal dengan jumlah 69 responden (55,6%). Selain itu, mayoritas perawat menyatakan bahwa mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi yaitu sebanyak 71 responden (57%).

Tabel 3 Hasil Uji Chi-Square Hubungan Tipe Kepribadian dengan Motivasi Kerja

Tipe Kepribadian	Motivasi Kerja				Total		OR (95% CI)	<i>p-value</i>
	Rendah		Tinggi		n	%		
	n	%	n	%				
Openness	2	50	2	50	4	3,2	1,353 (0,184- 9,928)	0,765
Conscientiousness	18	45	22	55	40	32,3	1,145 (0,536- 2,447)	0,726
Extraversion	4	44,4	5	55,6	9	7,3	1,078 (0,275- 4,223)	0,915
Agreeableness	28	40	42	60	70	56,5	0,773 (0,377- 1,585)	0,482
Neuroticism	1	1,9	0	0	1	0,8	2,365 (1,924- 2,908)	0,245
Total	53	42,7	71	57,3	124	100		1,735

Tabel 3 menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki tipe kepribadian *agreeableness* yaitu dengan hasil motivasi kerja rendah sebanyak 40%, dan yang memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 60%. Berdasarkan analisis tabel 18, diperoleh *p-value* = 0,482 yang menunjukkan tidak adanya hubungan signifikan antara tipe kepribadian dengan motivasi kerja perawat. Selain itu, didapatkan nilai OR 0,773 (95% CI 0,377-1,585) dengan OR < 1, yang menyatakan bahwa meskipun tidak terdapat hubungan signifikan antara tipe kepribadian dengan motivasi kerja, perawat yang memiliki tipe kepribadian *agreeableness* memiliki kemungkinan 0,0773 kali lebih besar untuk memiliki motivasi kerja tinggi dibandingkan dengan dimensi tipe kepribadian lain.

Tabel 4 Hasil Uji Chi-Square Hubungan Konflik Interpersonal dengan Motivasi Kerja

Konflik Interpersonal	Motivasi Kerja				Total		OR (95% CI)	<i>p-value</i>
	Rendah		Tinggi		n	%		
	n	%	n	%				
Sering Terjadi	37	53,6	32	46,4	69	55,6	2,818	
Jarang Terjadi	16	29,1	39	70,9	55	44,4	(1,331-	7,526
Total	53	42,7	71	57,3	124	100	5,966)	

Tabel 4 menunjukkan bahwa mayoritas perawat yang sering mengalami konflik interpersonal yang memiliki motivasi kerja rendah sebanyak 53,6%, dan yang memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 46,4%. Berdasarkan analisis pada tabel 19, diperoleh *p-value* = 7,526 yang menunjukkan tidak adanya hubungan signifikan antara konflik interpersonal dengan motivasi kerja perawat. Selain itu, didapatkan nilai OR 2,818 (95% CI 1,331-5,966) dengan OR > 1, yang menyatakan bahwa meskipun tidak terdapat hubungan signifikan antara konflik interpersonal dengan motivasi kerja, perawat yang jarang mengalami konflik interpersonal

memiliki kemungkinan 2,818 kali lebih besar untuk memiliki motivasi tinggi dibandingkan dengan perawat yang sering mengalami konflik interpersonal.

PEMBAHASAN

A. Hubungan Tipe Kepribadian dengan Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni et al., (2024) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan terhadap tipe kepribadian dan motivasi ($t\text{-value} = 6,45 > 0,05$). Mayoritas perawat pada penelitian ini memiliki tipe kepribadian agreeableness yaitu sebanyak 70 responden (56,5%). Seseorang yang memiliki kepribadian agreeableness dapat digambarkan sebagai orang yang dapat dipercaya dan murah hati (Feist et al., 2021). Kepribadian agreeableness juga memiliki daya adaptasi sosial, yaitu cenderung menghindari konflik dan mengalah, suka membantu, serta penyayang (Padmomartono & Windrawanto, 2016). Seseorang yang memiliki tipe kepribadian agreeableness cenderung aktif untuk mencari informasi yang membantu mereka menjaga hubungan positif, mereka juga secara aktif memilih untuk mengekspos diri mereka kepada individu lain yang juga suka bersosialisasi (Liu et al., 2019). Menurut Graziano & Tobin, (2017), agreeableness secara luas dikarakterisasikan sebagai dimensi kepribadian yang terkait dengan perbedaan antar individu dalam motivasi untuk mempertahankan hubungan sosial yang positif dengan orang lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani, (2024) menjelaskan bahwa seseorang dengan kepribadian agreeableness cenderung dapat mengontrol pandangan terhadap dirinya sendiri ketika berhadapan dengan persoalan. Persoalan di lingkungan kerja dapat muncul dari atasan maupun kolega tersendiri. Apabila seseorang tidak dapat mengontrol pandangan terhadap diri mereka sendiri, maka akan muncul ketidaknyamanan dalam bekerja yang akan menurunkan motivasi kerja.

B. Hubungan Konflik Interpersonal dengan Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono, (2021) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara konflik dengan motivasi kerja, semakin tinggi tingkat konflik yang terjadi, maka semakin rendah pula motivasi kerja seseorang, begitupun sebaliknya. Peneliti berasumsi bahwa tidak adanya hubungan antara konflik interpersonal dengan motivasi kerja perawat dapat dipengaruhi oleh faktor lain. Andriani et al., (2020) menyatakan bahwa konflik merupakan bagian dari proses interaksi sosial, yang dipengaruhi oleh perbedaan-perbedaan baik secara fisik, emosi, dan perilaku. Konflik yang tidak ditangani dengan baik dapat menimbulkan efek negatif, yang akan memengaruhi motivasi kerja yang tidak optimal.

Dalam meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit, salah satu hal penting untuk mewujudkan kinerja yang optimal adalah karena tingginya motivasi kerja perawat (Pono et al., 2023). Adapun penelitian yang dilakukan oleh Abuzaid et al., (2022), yang menyatakan bahwa seseorang akan lebih termotivasi ketika konflik dapat ditangani dengan baik di lingkungan organisasi. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus mengelola konflik secara efektif untuk mempertahankan motivasi yang baik.

SIMPULAN

Berdasarkan analisa bivariat yang dilakukan, bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara usia) dengan motivasi kerja perawat, sebab usia tidak semata-mata dapat memengaruhi motivasi, namun juga terdapat faktor lain seperti pengalaman, pengetahuan, dan keahlian seseorang. Tidak terdapat hubungan signifikan antara jenis kelamin dengan motivasi kerja perawat, sebab terdapat perbedaan fisik maupun psikologis antara laki-laki dan perempuan, yang akan memengaruhi motivasinya pula. Tidak terdapat hubungan signifikan antara status pernikahan dengan motivasi kerja perawat, sebab motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti perbedaan dukungan yang diterima seseorang, baik dukungan dari pasangan maupun keluarga. Tidak terdapat hubungan signifikan antara tingkat pendidikan dengan motivasi kerja perawat, sebab hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor external, seperti faktor yang berasal dari individu yang ada di lingkungan keluarga, masyarakat, dan lingkungan kerja. Terdapat hubungan signifikan antara masa kerja dengan motivasi kerja perawat sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa semakin tinggi tingkatan masa kerja seseorang, maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya.

Tidak terdapat hubungan signifikan antara tipe kepribadian dengan motivasi kerja perawat, sebab hal ini dipengaruhi oleh faktor lain, salah satunya adalah kolega di lingkungan kerja. Tidak terdapat hubungan signifikan pula antara konflik interpersonal dengan motivasi kerja perawat, sebab hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti perbedaan fisik, emosi, dan perilaku seseorang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd El-Moneam Ahmed, S., & Gaballah, S. (2023). Conflict and Communication Gap among the Critical Care Nurses during Care of Patients with COVID-19. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 18(October 2022), 100499. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2022.100499>
- Abuzaid, A. N., Al-Haraisa, Y. E., & Alateeq, M. M. (2022). Relationship Between Conflict Management and Employees' Commitment: the Meditating Role of Work Motivations. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 6(3), 163–172. <https://doi.org/https://doi.org/10.22495/cgobrv6i3p15>
- Adeyemi, J. K. (2022). Workplace Conflict On Productivity and Emotional Stability of Employee. *International Journal of Management and Business Applied*, 1(2).
- Adiputra, I. M. S., Trisnadewi, N. W., Oktaviani, N. P. W., Munthe, S. A., Hulu, V. T., Budiastutik, I., Faridi, A., Ramadany, R., Fitriani, R. J., Tania, P. O. A., Rahmiati, B. F., Lusiana, S. A., Susilawaty, A., Siantury, E., & Suryana. (2021). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yayasan Kita Menulis.
- Afrizal, S., & Polelah. (2021). Peran Ganda Perempuan Dalam Peningkatan Perekonomian Keluarga (Studi Kasus Pada Perempuan Bekerja Di Kecamatan Padarincang Kabupaten Serang). *Indonesian Journal of Sociology, Education, and Development*, 3(1), 53–62. <https://ijsed.ap3si.org/index.php/journal/article/view/53>
- Alvionita, D. (2023). Hubungan Gaya Manajemen Konflik dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pasar Minggu. In *Repository Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta*.
- Aminuddin, A. M. A. (2021). Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat Untuk Melanjutkan Pendidikan Pada Jenjang Pendidikan Tinggi Keperawatan di Ruang Instalasi Rawat Inap RS Tk II Pelamonia Makassar. *Journal of Health Quality Development*, 1(1).

- <https://doi.org/https://doi.org/10.51577/jhqd.v1i1.188>
- Andersson-Arntén, A. C., Jansson, B., & Archer, T. (2008). Influence of Affective Personality Type and Gender upon Coping Behavior, Mood and Stress. *Individual Differences Researcher*, 6, 139–168.
- Andriani, D., Kojo, C., & Tawas, H. N. (2020). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Motivasi kerja pada PT. Tirta Investama Airmadidi (AQUA). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28059>
- Anggraeni, N., Subandiyah, H., & Mintowati, M. (2024). The Correlation Between Personality Type, Learning Motivation, And Ability to Read Poetry of Indonesian 10th Grade Students. *Journal of Applied Linguistics and Literacy*, 8(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25157/jall.v8i1.12702>
- Anggraini, T. D., Novita, S., & Maghfira, F. (2023). Kepemimpinan Perempuan dalam Jabatan Publik (Studi Kasus pada Kantor Badan Pengawas Pemilu Aceh). *Journal of Political Sphere*, 4(2), 60–80. <https://doi.org/https://doi.org/10.24815/jps.v4i2.34173>
- Annazah, N. S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Wanita Menikah Berusia Produktif Untuk Bekerja Tahun 2019 (Studi Kasus Provinsi Jawa Barat). *Jurnal Ketenagakerjaan*, 16(1). <https://doi.org/10.47198/naker.v16i1.87>
- Armstrong, M. (2006). Organizational Behaviour. In *A Handbook of Human Resource Management Practice* (10th ed., p. 318). Cambridge University Press.
- Azizah, L. M., Zainuri, I., & Akbar, A. (2016). *Buku Ajar Keperawatan Kesehatan Jiwa: Teori dan Aplikasi Praktik Klinik*. Indomedia Pustaka.
- Azoulay, E., Timsit, J.-F., & Sprung, C. L. (2009). Prevalence and Factors of Intensive Care Unit Conflicts: The Conflicus Study. *American Journal of Respiratory and Critical Care Medicine*, 180(4). <https://doi.org/10.1164/rccm.200810-1614OC>
- Başoğul, C., & Özgür, G. (2016). Role of Emotional Intelligence in Conflict Management Strategies of Nurses. *Asian Nursing Research*, 10(3), 228–233. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2016.07.002>
- Desanti, G., & Ariusni. (2022). Pengaruh Umur, Jenis Kelamin, Jam Kerja, Status Pekerjaan Dan Pendidikan Terhadap Pendapatan Tenaga Kerja Di Kota Padang. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Pembangunan*, 3(4), 17–26. <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/epb/index>
- Digvijaysinh, T. (2013). Conflict and Conflict Management. *Journal of Business and Management*, 8(6). <https://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol8-issue6/B0860716.pdf>
- Direja, S. (2021). Partisipasi Kerja Wanita Menikah di Provinsi Banten Tahun 2020. *Jurnal Ekonomi-Qu*, 11(1). <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/Ekonomi-Qu/article/view/11276/7219>
- Duha, T. (2020). *Motivasi Untuk Kerja* (1st ed.). Deepublish.
- Efendi, U. (2014). *Asas Manajemen*. Rajawali Pers.
- Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Safi'i, M. A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Umur, Jenis Kelamin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia. *Sahmiyya: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 198–204. <https://ejournal.uingusdur.ac.id/sahmiyya/article/view/892>
- Feist, G. J., Roberts, T.-A., & Feist, J. (2021). *Theories of Personality* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Feist, G. J., & Rosenberg, E. L. (2020). *Fundamentals of Psychology: Perspective and Connections* (1st ed.). McGraw-Hill Education.

- Fitriani, Y., Hendri, E., & Damayanti, R. (2021). Pengaruh Masa Kerja dan Gaji Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Matahari OPIMall Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.31851/jmwe.v18i3.6660>
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M.-H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages. *Sage Journal*, 70(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0013164409355698>
- Graziano, W. W., & Tobin, R. M. (2017). Agreeableness and the Five-Factor Model. In *The Oxford handbook of the five factor model* (pp. 105–132). Oxford University Press.
- Gunarto, M. (2018). *Analisis Statistika dengan Model Persamaan Struktural (SEM): Teoritis dan Praktis*. Alfabeta.
- Hartoko, V. D. S., Hastjarjo, T. D., & Hebni, A. F. (2019). Bagaimana Anak Muda Memahami Kesenjangan Ekonomi? *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 5(1), 70–82. <https://jurnal.ugm.ac.id/gamajop/article/view/47968/24935>
- Hazmi, F. A. K. S., Priharsari, D., & Pradana, F. (2022). Analisis Pengaruh Gender dan Status Perkawinan terhadap Produktivitas Karyawan Work From Anywhere (WFA). *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*, 6(11), 5273–5277. <http://j-ptiik.ub.ac.id/>
- Hertz, K. (2018). *Fragility Fracture Nursing: Holistic Care and Management of the Orthogeriatric Patient* (J. Santy-Tomlinson (ed.)). Srpinger International Publishing AG.
- Hogan, R. T., & Roberts, B. W. (2001). Personality Psychology in the Workplace. In *Introduction: Personality and Industrial and Organizational Psychology*. American Psychological Association. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/10434-013>
- Iskandar. (2017). *Intervensi dalam Pekerjaan Sosial*. Penerbit Ininnawa.
- Iskandar. (2018). *Keperawatan Profesional* (2nd ed.). In Media.
- Iswantoro, C., & Anastasi, N. (2013). Hubungan Demografi, Anggota Keluarga dan Situasi dalam Pengambilan Keputusan Pendanaan Pembelian Rumah Tinggal Surabaya. *Finesta*, 1(2), 125–129.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). *Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS*. <https://doi.org/https://doi.org/10.31219/osf.io/v9j52>
- Jauhary, H. (2019). *Membangun Motivasi*. Loka Aksara.
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Bisnis, Akuntansi*, 1(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.52300/jemba.v1i2.2986>
- Jiwantoro, Y. A. (2017). *Riset Keperawatan*. Mitra Wacana Media.
- John, O. P. M., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory*.
- Khasanah, R. U., & Basukianto. (2022). Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Daiya Plas Semarang). *Journal of Management*, 5(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/yum.v5i1.1599>
- Kurniawan, H. (2021). *Pengantar Praktis Penyusunan Instrumen Penelitian*. Deepublish.
- Kusnanto. (2019). *Perilaku Caring Perawat Professional*. Pusat Penerbitan dan Percetakan Universitas Airlangga (AUP).
- Lahangatubun. (2021). *Faktor yang Mempengaruhi Kesiapsiagaan Perawat dalam Menghadapi Wabah DBD di Kecamatan Dulah Selatan Kota Tual*. 51–58.
- Lestari, T. (2020). *Kumpulan Teori untuk Kajian Pustaka Penelitian Kesehatan*. Nuha Medika.
- Liu, J., Jr., E. P. L., & Neal, A. M. (2019). Mutual Cyclical Anger in Romantic Relationships: Moderation by Agreeableness and Commitment. *Journal of Research in Personality*, 77, 1–10. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jrp.2018.09.002>
- Mahyuni, L. P. (2021). *Strategi Praktis Penelitian Dan Penulisan Karya Ilmiah Untuk Sukses*

- Publikasi Pada Jurnal Bereputasi.* Syiah Kuala University Press.
- Muda, L. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penghasilan terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 7 Baubau, Kecamatan Murhum Kota Baubau. *Sang Pencerah*, 4(1), 12–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.35326/pencerah.v4i1.286>
- Munandar, H. (2022). Studi Fenomenologi Subjective Well-Being pada Pekerja Perempuan. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 19(1), 364–372. <https://doi.org/https://doi.org/10.18860/psi.v19i1.15297>
- Nirmalasari, S. A., & Putri, N. (2022). Peran Perempuan dalam Meningkatkan Ekonomi Rumah Tangga Perspektif Maqashid Syariah Jasser Auda (Studi Kasus di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang). *Jurnal Magister Ekonomi Syariah*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/https://doi.org/10.14421/jmes.2022.011-04>
- Nolen-Hoeksema, S., Fredrickson, B. L., Loftus, G. R., & Wagenaar, W. A. (2009). *Atkinson & Hilgard's Introduction of Psychology* (J. Clark (ed.); 15th ed.). Pat Bond.
- Nopianti, W., Setyorini, D., & Pebrianti, S. (2019). ‘Gambaran Implementasi Perawat Dalam Melakukan Mobilisasi Dini Pada Pasien Post Operasi ORIF Fraktur Ekstremitas Bawah Di Ruang Orthopedi RSUD Dr. Slamet Garut. *Concept and Communication*, 1.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial* (Lutfiah (ed.)). Media Sahabat Cendekia.
- Nursalam. (2022). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional* (6th ed.). Salemba Medika.
- Padmomartono, S., & Windrawanto, Y. (2016). *Teori Kepribadian*. Yogyakarta Ombak.
- Peraturan Presiden RI. (2014). *UU No. 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan*. Indonesia.
- Pono, S. T., Agustini, T., Jama, F., Keperawatan, I., Kesehatanmasyarakat, F., Indonesia, U. M., & K, E. P. K. (2023). *Hubungan Manajemen Konflik dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana*. 4(2), 140–145.
- Purwanto. (2011). *Evaluasi Hasil Belajar* (3rd ed.). Pustaka Pelajar.
- Putrawani, A. A. (2022). Pengaruh Gender Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar. *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 6(2), 33–38. <https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/JIB/article/view/413>
- Putri, Y. K. (2014). Studi Tentang Motivasi dan Karakteristik Pribadi Karyawan Sari Sehat Herbal Medicine Industry di Magelang. *Jurnal Manajemen*, 4(1).
- Ramadhani, A. N. (2024). *Hubungan Kepribadian Big Five dengan Motivasi Kerja Karyawan*.
- Ramdan, D., Abd Elrhman, S., & Abdel-ELRahman, T. (2021). Relationship between Nurses’ Motivation and Patients’ Satisfaction in Dialysis Units in Minia City. *Minia Scientific Nursing Journal*, 010(1), 55–67. <https://doi.org/10.21608/msnj.2021.98250.1004>
- Ratnawati, M., Jati, S. P., & BM, S. (2017). Pengetahuan Mempengaruhi Stigma Tokoh Agama Terhadap Orang Dengan HIV/AIDS (ODHA) di Kabupaten Banyumas. *Jurnal Promosi Kesehatan*, 12(2), 229–237. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jpki.12.2.229-237>
- Rhamdani, I., & Wartono, M. (2019). Hubungan antara Shift Kerja, Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat. *Biomedika Dan Kesehatan*, 2(3), 7. <https://doi.org/https://doi.org/10.18051/jbiomedkes.2019.v2.104-110>
- Rinaldi, S. F., & Mujianto, B. (2017). *Metodologi Penelitian dan Statistik*. Kementerian Kesehatan RI.
- Ronquillo, Y., Ellis, V. L., & Toney-Butler, T. J. (2023). *Conflict Management*. StatPearls.
- Rusmayani, N. P., Mertasari, N. M. S., & Ratnaya, I. G. (2022). Pengaruh Konseling Behaviora dan Jenis Kelamin terhadap Motivasi Berprestasi Siswa. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan Indoensia*, 12(1). <https://doi.org/10.23887/jpepi.v12i1.747>

- Sardiman, A. M. (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT Raja Grafindo Persada.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2017). *Theories of Personality* (11th ed.). Cengage Learning.
- Sudirman, AB, S., Fajrah, S., HR, F. A., Susianawati, D. E., Fitiriani, & Purwiningsih, S. (2023). Analisis Tingkat Masa Kerja terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan pada Masa Pandemi COVID-19. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 17(4), 352–357. <https://doi.org/https://doi.org/10.33024/hjk.v17i4.11218>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tamunu, T. J., Pinontoan, O. R., & Ratag, B. T. (2021). Hubungan Antara Motivasi dan Masa Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong PLTP Unit V dan VI Tompaso Kabupaten Minahasa. *KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 10(5). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/35113>
- Triono, Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan. (2021). Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 5(4). <https://doi.org/http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JISIP/index>
- Utami, R., Wijaya, D., & Rahmawati, I. (2015). Hubungan Motivasi Perawat dengan Pelaksanaan Prinsip 12 Benar dalam Pemberian Obat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso. *Jurnal Suaka Insan*, 3(3). <https://journal.stikessuakainsan.ac.id/index.php/jksi/article/download/311/194>
- Vinitha, S. J., & Jenardhanan, D. (2022). Motivation in Nursing Management. *Galore International Journal of Applied Sciences and Humanities*, 6(1), 22–27. <https://doi.org/10.52403/gijash.20220104>
- Vivar, C. G. (2006). Putting Conflict Management into Practice: a Nursing Case Study. *Journal Nursing Management*, 3(6), 201. <https://doi.org/doi:10.1111/j.1365-2934.2006.00554>
- Wahida, A. Z., & Fatmala, S. D. (2020). Hubungan Karakteristik, Pengetahuan dan Sikap Perawat dengan Kesiapsiagaan Perawat Menghadapi Bencana di RSUD Pelabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi. *Journal Health Society*, 2(9), 69–80.
- Westmaas, L. (2022). *Conflict Management* (A. Stracuzzi (ed.)). Fanshawe College Pressbooks.
- Wicaksono, S. (2021). Relationship of Work-Family Conflict, Work Motivation and Social Support to ASN Women's Performance in East Java Province Government Organization. *Eximia Journal*, 1, 78086. <https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/index>
- Wijaya, C., Kardinal, & Idham, C. (2017). *Analisis Pengaruh Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan, Dan Pendapatan, Terhadap Literasi Keuangan Warga Di Komplek Tanah Mas*. STIE Multi Data Palembang.
- Wirentanus, L. (2019). Peran Dan Wewenang Perawat Dalam Menjalankan Tugasnya Berdasarkan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan. *Media Keadilan: Jurnal Ilmu Hukum*, 10(2), 148. <https://doi.org/10.31764/jmk.v10i2.2013>
- Yelboğa, A. (2006). Investigation of The Relationship Between Personality Traits and Work Performance. *The Journal of Industrial Relation & Human Resources*, 8(2).
- Yinger, J. M. (1965). *Toward a Field Theory of Behavior: Personality and Social Structure*. McGraw-Hill Education.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>