

Hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana di RSUP. Dr. Sitanala Tangerang

¹Shieva Nur Azizah Ahmad, ²Putri Dwi Pangestu, ³Fauzan Hakim

^{1,2,3}FIKES, Universitas Muhammadiyah Tangerang, Tangerang Indonesia
e-mail: shifa.ahmad14@gmail.com

Abstrak

Budaya organisasi merupakan sarana terbaik bagi rumah sakit untuk dapat memahami sumber daya manusia dari berbagai profesi didalam rumah sakit. Kunci dalam meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan adalah dengan menekankan perilaku caring. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUP. Dr. Sitanala Tangerang. Desain penelitian yang digunakan korelasional kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUP. Dr. Sitanala Tangerang menggunakan teknik total sampling dengan jumlah 74 responden. Penelitian ini menunjukkan bahwa 64,9% responden dengan budaya organisasi baik, sedangkan 79,7% responden dengan caring baik. Teknik analisa menggunakan uji Chi Square didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana ($p.value = 0,048$) yang artinya $\alpha < 0,05$. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi rumah sakit terkait budaya organisasi dan caring perawat pelaksana untuk dapat mempertahankan maupun meningkatkan pelayanan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Perilaku Caring, Perawat

Abstract

Organizational culture is the best means for the hospital to able to understand human resources from various professions within the hospital. The key to improving the quality nursing services is emphasizing caring behavior. This study aims to find the relationship between Organizational Culture and Caring Behavior of Implementing Nurses in the Inpatient Room of Dr. Sitanala Hospital, Tangerang. The research design used quantitative correlations with cross-sectional approach. The sample in this study was nurses in the inpatient room of Dr. Sitanala Tangerang Hospital using a total sampling technique with a total of 74 respondents. This study shows that 64.9% of respondents with good organizational culture, while 79.7% of respondents with good caring. The analysis technique using the Chi Square test shows that there is a relationship between Organizational Culture and Caring Behavior of Caring Nurses ($p.value = 0.048$), which means $\alpha < 0.05$. This research used as material for hospital evaluations related to organizational culture and caring for implementing nurses to able to support and improve nurse services in providing nursing care.

Keywords: Organizational Culture, Caring Behavior, Nurses

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah dan atau masyarakat yang berfungsi untuk melakukan upaya pelayanan kesehatan, salah satu pelayanan yang ada dirumah sakit adalah Pelayanan Keperawatan.. Pelayanan keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan yang bersifat profesional dalam memenuhi kebutuhan dasar manusia meliputi bio-psiko-sosio-kultural dan spiritual yang dapat ditunjuk pada individu dan masyarakat dalam rentang sehat dan sakit (Martini, 2007). Pelayanan keperawatan profesional dapat terwujud apabila dilaksanakan oleh tenaga keperawatan yang profesional sehingga dapat berkontribusi

dalam meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit khususnya pelayanan keperawatan (Sumijatun, 2010). Besarnya jumlah perawat di rumah sakit (55- 60%), menjadikan perawat sebagai profesi yang memiliki peran yang dominan dalam memberikan pelayanan kepada pasien secara konstan dan terus-menerus dalam 24 jam setiap harinya (Yusuf, 2013).

Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) terhadap Pelayanan Kesehatan dengan Aspek/Indikator “Perilaku Pelaksana” Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Sitanala Tangerang Triwulan 1 Tahun 2020 dengan nilai Interval yaitu 3,28 (Baik) dengan menggunakan Instrumen pengukuran yang digunakan adalah Kuesioner SKM Unit Pelayanan Instansi Pemerintah nomor : 14 Tahun 2017 dan berdasarkan Kamus Indikator Utama RSUP. Dr. Sitanala Tangerang terhadap 300 Responden dari 829 pelanggan Rawat Inap.

Kunci dalam meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan adalah dengan menekankan perilaku caring. Menurut Chusnawiyah (2015), caring merupakan pemberian perawatan secara totalitas dan dengan sepenuh hati, menjadi kunci mutlak bagi layanan keperawatan yang akan berefek terhadap kualitasnya suatu institusi kesehatan. Caring sebagai roh bagi profesi keperawatan merupakan salah satu perilaku yang assistif, suportif dan fasilitatif terhadap atau bagi orang atau kelompok lain dengan kebutuhan tertentu yang dapat dipraktikkan dan didemonstrasikan secara efektif secara interpersonal (Kozier, et.all., 2014). Menurut Morison dan Burnand (2009), perilaku caring inilah yang menjadi esensi dari keperawatan yang membedakan perawat dengan profesi lain.

Menurut Greenfield (2008) mengungkapkan bahwa perilaku caring yang diharapkan oleh pasien terhadap perawat mencakup kepribadian yang ramah, dedikasi terhadap tugas, empati terhadap pasien dan respon cepat terhadap kebutuhan pasien. Kenyataan yang dihadapi bahwa masih banyak rumah sakit pemerintah maupun swasta yang memusatkan diri pada pengobatan pasien saja. Keberhasilan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan perawat hanya memberikan perhatian pada tugas-tugas mengobati daripada merawat. Tidak banyak waktu bagi perawat mendengarkan keluhan pasien, memberi dukungan, hal ini disebabkan karena delegasi lebih diberikan untuk tugas-tugas dokter (Tomey, 2006).

Penelitian yang dilakukan oleh Fahriani (2011) mendapatkan hasil bahwa level perilaku caring perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Klaten 62% masuk kategori rendah. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eva Supriatin (2015) menunjukkan hasil perilaku caring perawat kurang baik sebesar 58,1% dan caring perawat baik sebesar 41,9%. Terbentuknya perilaku caring sangat dipengaruhi oleh sistem nilai bersama yang dianut oleh para perawat yang tercermin dalam visi, misi, dan tujuan rumah sakit yang ingin dicapai mencerminkan budaya suatu organisasi (Yunita Hairina, et,al.,2018).

Budaya organisasi merupakan sarana terbaik bagi rumah sakit untuk dapat memahami sumber daya manusia dari berbagai profesi didalam rumah sakit. Karena budaya organisasi merupakan ketentuan aturan dan norma yang tidak tertulis yang menjadi standar perilaku yang dapat di terima dengan baik oleh anggota organisasi (Sunarto, 2004). Menurut Muhammad Iqbal (2017) ada korelasi yang kuat dan signifikan antara budaya organisasi yang kuat dengan kinerja perawat didapatkan sig ($p < 0,05$). Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan kesamaan tujuan, motivasi karyawan dan struktur

pengendalian dalam membentuk perilaku untuk meningkatkan prestasi organisasi yang berdampak pada kinerja anggota organisasi (Kreitner & Kinicki, 2010). Budaya organisasi yang baik, akan mendorong perawat untuk bekerja lebih produktif dan memiliki sikap positif (Nur Aini, et.al., 2018).

Carlis (2009) melihat fenomena yang ada di rumah sakit di Kabupaten Aceh ternyata dijumpai bahwa nilai-nilai budaya yang pernah ada sedikit demi sedikit mulai hilang. Hal ini dapat dilihat nilai senioritas yaitu pemahaman staf terhadap budaya organisasi dalam hubungan saling menghormati antara staf. Berdasarkan fenomena tersebut pembentukan budaya organisasi yang baik akan memberikan implikasi pada kepemimpinan di rumah sakit, pengelolaan potensi-potensi dari berbagai kelompok agar dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Yunita Hairina (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi kurang sebesar 53,8% serta hasil uji menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara dimensi budaya organisasi dengan perilaku caring perawat (p -value 0,002). Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Rini Fahriani (2011), menyebutkan bahwa budaya organisasi kurang 61,1% dengan ($p=0,036$) menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna antara budaya organisasi dengan perilaku caring perawat.

Hasil wawancara kepada 2 orang pasien di Rumah Sakit, pasien mengatakan bahwa masih ada perawat jutek dan cuek pada saat melakukan pelayanan kepada pasien. Pihak Rumah Sakit juga mengatakan bahwa budaya organisasi di rumah sakit berjalan secara efektif walaupun terkadang ada beberapa kendala yang sering terjadi tetapi bisa diatasi dengan adanya komunikasi dan kerja sama antar pegawai Rumah Sakit. Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan perilaku caring perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUP. Dr. Sitanala Tangerang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian korelasional kuantitatif dengan desain cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang ada di RSUP. Dr. Sitanala Tangerang sebanyak 74 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan total sampling dimana jumlah sampel sama dengan populasi.

Data penelitian ini didapatkan dengan menggunakan kuesioner Budaya Organisasi dan Caring Perawat. Dalam penelitian ini Budaya Organisasi diukur dengan menilai keterlibatan dan persepsi mini. Sedangkan untuk Caring Perawat dinilai dari tindakan/perlakuan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada klien di ruang rawat inap rumah sakit. Nilai validitas kuesioner Budaya Organisasi (X) 30 pernyataan dikatakan valid dengan rentang nilai r_{xy} 0,389 – 0,809, hasil tersebut lebih besar dari r_{tabel} (0,361) sedangkan Caring Perawat Pelaksana (Y) didapatkan hasil bahwa seluruh pernyataan berjumlah 26 dari 30 pernyataan dikatakan valid dengan rentang nilai 0,368 - 0,651, hasil tersebut lebih besar dari r_{tabel} (0,361). Nilai reabilitas kuesioner budaya organisasi 0,948, sedangkan nilai reabilitas kuesioner caring perawat di dapatkan hasil 0,745. Analisa univariate dalam penelitian menjelaskan distribusi frekuensi berdasarkan karakteristik demografi dari setiap variabel. Sedangkan analisis bivariat, diukur menggunakan chi-square untuk mengidentifikasi hubungan antara budaya organisasi dengan caring perawat pelaksana. Pada penelitian ini sudah dilakukan Uji Etik oleh Komite

Etik pada tanggal 27 Juli 2020 di Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta dengan No. Etik: 024/PE/KE/FKK-UMJ/VII/2020.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Data Univariat

Pada analisa univariat ini disajikan distribusi frekuensi tentang karakteristik responden meliputi: usia, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, budaya organisasi dan caring perawat pelaksana.

Tabel 1. Frekuensi Data Demografi, Budaya Organisasi dan Caring Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUP. Dr. Sitanala Tangerang

No	Variabel	Frekuensi	Presentasi (%)
1.	Usia		
	- Remaja Akhir (17-25)	6	8,1
	- Dewasa Awal (26-35)	43	58,1
	- Dewasa Akhir (36-45)	19	25,7
	- Lansia Awal (46-55)	6	8,1
	Jumlah	74	100%
2.	Jenis Kelamin		
	- Laki-Laki	20	27,0
	- Perempuan	54	73,0
	Jumlah	74	100%
3.	Pendidikan		
	- SPK	0	0
	- DIII/Akper	40	54,1
	- D4/S1	1	1,4
	- S1+Ners	33	44,6
	Jumlah	74	100%
4.	Lama Kerja		
	- 3 Bulan	0	0
	- >3 Bulan	74	100
	Jumlah	74	100%

Berdasarkan hasil Tabel 1 Frekuensi Data Demografi Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUP. Dr. Sitanala Tangerang hasil sebagian besar responden berada pada rentang usia Dewasa Awal (26-35) 43 responden (58,1%), sebagian besar responden adalah perempuan sebanyak 54 responden (73,0%), sebagian besar berpendidikan DIII/Akper sebanyak 40 (54,1%), Responden bekerja > 3 bulan sebanyak 74 responden (100%).

Variabel Independen (Budaya Organisasi)

Setelah mengumpulkan data dari kuesioner mengenai pernyataan Variabel Independen terkait Budaya Organisasi yang digunakan di ruang rawat inap RSUP. Dr. Sitanala Tangerang didapatkan hasil pada Tabel 2.

Tabel 2. Budaya Organisasi di Ruang Rawat Inap RSUP. Dr. Sitanala Tangerang (n=74)

No	Budaya Organisasi	Frekuensi	Presentasi (%)
1.	Cukup	26	35,1
2.	Baik	48	64,9
	Total	74	100%

Berdasarkan Tabel 2 Budaya Organisasi di Ruang Rawat Inap RSUP. Dr. Sitanala Tangerang didapatkan hasil budaya organisasi pada kategori kategori cukup sebanyak 35 (57,8%) dan pada kategori baik sebanyak 48 (64,9%).

Variabel Dependen (Caring Perawat Pelaksana)

Setelah mengumpulkan data dari kuesioner mengenai pernyataan Variabel Ddependen terkait Caring Perawat yang digunakan di ruang rawat inap RSUP. Dr. Sitanala Tangerang didapatkan hasil pada Tabel 3.

Tabel 3. Caring Perawat di Ruang Rawat Inap RSUP. Dr. Sitanala Tangerang (n=74)

No	Caring Perawat	Frekuensi	Presentasi (%)
1.	Cukup	15	20,3
2.	Baik	59	79,7
	Total	74	100%

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner, Agustus 2020

Berdasarkan Tabel 3 Caring Perawat di Ruang Rawat Inap RSUP. Dr. Sitanala Tangerang didapatkan hasil budaya organisasi pada kategori kategori cukup sebanyak 15 (20,3%) dan pada kategori baik sebanyak 69 (79,7%).

Analisa Data Bivariat

Dalam penelitian ini, analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan perilaku caring perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUP. Dr. Sitanala Tangerang. Uji statistik yang digunakan adalah Chi Square dengan menggunakan $\alpha=0,05$.

Tabel 4. Hubungan Budaya Organisasi dengan perilaku caring perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUP. Dr. Sitanala Tangerang (n=74)

Budaya Organisasi	Caing Perawat		Total	OR 0,224	P.Value 0,048
	Baik	Cukup			
Baik	24 40,7%	12 48%	26 35,1%		
Cukup	35 59,3%	13 52%	48 64,9%		
Jumlah	59 100%	25 100%	74 100%		

Karakteristik Responden

Usia

Penelitian ini menggunakan kategori umur menurut Depkes RI (2009) yaitu: masa remaja akhir 17-25 tahun, masa dewasa awal 26-35 tahun, masa dewasa akhir 36-45 tahun, masa lansia awal 46-55 tahun. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan hasil bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia Dewasa Awal (26-35) adalah 47 responden (58,1%). Hal ini sangat bisa terjadi karena usia Dewasa Awal (26 – 35) tahun karena usia tersebut adalah usia produktif dianggap sudah mampu dalam proses

ketenagajeraan dan ikut andil dalam kegiatan yang sedang berjalan. Karena Menurut Wahyudi (2010) dalam Darmayanti (2015) Usia dapat mempengaruhi kinerja ketika usia terus bertambah, hal ini berdampak pada kecepatan, kecekatan, kekuatan dan koordinasi akan terjadi penurunan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Eva Supriatin (2015) didapatkan hasil sebagian besar berada pada rentang usia 28,7 Tahun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tutu April Ariani, et al (2018) dengan hasil bahwa dari 15 Orang rata-rata usia 29,7 tahun. Di dukung oleh penelitian yang dilakukan Rini Fahriani Zees (2011) didapatkan hasil dari 120 responden rata-rata usia 25-45 tahun sebanyak 98 (81,7%). Penelitian menurut Yunita Hairina (2018) juga menyebutkan kategori responden rata-rata dengan rentang usia dewasa awal (20-35 tahun) sebanyak 88,4%.

Jenis kelamin

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa dari 74 responden mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 54 (73%). Menurut Peneliti banyaknya perawat wanita yang bekerja karena di Indonesia keperawatan identik dengan feminisme dimana sifat tersebut sangat membantu dalam memberikan asuhan keperawatan di ruang perawatan karena berhubungan dengan penerapan konsep caring dan komunikasi pada pasien. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rini Fahriani Zees (2011) di Kota Gorontalo didapatkan hasil rata rata responden jenis kelamin perempuan sebanyak 109 (90,8%). Penelitian lain dari Yunita Hairina (2018) didapatkan hasil bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 85 (75,9%). Sejalan dengan penelitian Sherlyna Prihandhani dari (2014) didapatkan hasil bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 37 (77,1%). Lalu penelitian menurut Umi Kalsum, et.al (2017) didapatkan hasil bahwa responden jenis kelamin perempuan dari pada jenis kelamin laki laki sebanyak 58 (78,4%).

Pendidikan terakhir

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil pendidikan perawat di ruang rawat inap RSUP. Dr. Sitanala Tangerang terbanyak adalah DIII/Akper sebanyak 40 orang (54,1%). Menurut Peneliti perawat yang bekerja lebih dominan DIII karna jenjang pendidikan keperawatan DIII lebih cepat (3 Tahun) sehingga lebih banyak yang memilih DIII keperawatan untuk jenjang pendidikan sebelum melanjutkan ke tahap selanjutnya. Hal ini sejalan dengan penelitian Rini Fahriani Zees (2011) Kota Gorontalo didapatkan hasil rata rata responden pendidikan terakhir DIII/Akper sebanyak 88 (73,3%). Kemudian didukung penelitian dari Sherlyna Prihandhani, et al (2014) didapatkan hasil pendidikan terakhir DIII/Akper sebanyak 26 (54,2%) dari 48 responden. Lalu didukung penelitian menurut Tutu April Ariani, et al (2018) didapatkan hasil bahwa dari 15 responden pendidikan DIII/Akper sebanyak 12 (80%). Sejalan dengan penelitian Yunita dari (2018) didapatkan hasil bahwa rata-rata pendidikan terakhir responden DIII/Akper yaitu sebanyak 77 (68,8%). Didukung oleh penelitian dari Eva Supriatin (2015) didapatkan hasil bahwa sebagian besar responden dengan pendidikan terakhir DIII/Akper sebanyak 39 (90,7%).

Lama Bekerja

Menurut Wahyudi (2010) dalam Darmayanti (2015), Lama kerja merupakan rentang waktu yang telah dilewati oleh seorang pekerja atau karyawan didalam menjalankan

aktivitas pekerjaannya. Lama kerja selalu dihubungkan dengan pengalaman seseorang dalam bidangnya walaupun tidak selalu mencerminkan baik. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di ruang rawat inap RSUP. Dr. Sitanala Tangerang kepada 74 responden menunjukkan bahwa mayoritas responden sudah bekerja lebih dari 3 bulan (> 3 bulan) sebanyak 74 (100%). Menurut peneliti alasan mengapa perawat bekerja dikategorikan lebih dari 3 bulan adalah karena semua perawat di RSUP. Dr. Sitanala Tangerang sudah melewati masa training. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunita Hairina (2018) didapatkan Hasil Bahwa Dari Responden, 53 Responden Sudah Bekerja > 3 Bulan (64,5%). Penelitian lain yang dilakukan oleh Irin Fahrunityah (2016) menyebutkan mendapatkan hasil masa kerja perawat >3 bulan sebanyak 43 (100%).

Budaya Organisasi di Ruang Rawat Inap RSUP. Dr. Sitanala Tangerang

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di ruang rawat inap RSUP. Dr. Sitanala Tangerang kepada 74 responden didapatkan hasil bahwa Budaya Organisasi dalam kategori baik yaitu 48 (64,9%) dan Budaya Organisasi dalam kategori cukup yaitu 26 (35,1%). Menurut peneliti budaya organisasi sudah dikategorikan baik karena perawat sebagai anggota organisasi memiliki nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi yang berfungsi sebagai pemberi rasa identitas kepada anggota organisasi, meningkatkan komitmen terhadap organisasi, dan menjalin kehidupan sosial yang baik, serta mengendalikan perilaku para anggota organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rini Fahriani Zees (2011) didapatkan hasil Budaya Organisasi baik sebanyak 72 (60%) dan budaya organisasi kurang berjumlah 48 (40%). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Prodalima (2018) Di RSUD Gayo Lues didapatkan hasil budaya organisasi 72 (62%) dan budaya organisasi cukup sebanyak 44 (38%).

Caring Perawat di Ruang Rawat Inap RSUP. Dr. Sitanala Tangerang

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di ruang rawat inap RSUP. Dr. Sitanala Tangerang kepada 74 responden didapatkan hasil bahwa Caring Perawat dalam kategori baik sebanyak 59 (79,7%) dan Caring Perawat dalam kategori cukup yaitu sebanyak 15 (20,3%). Menurut Peneliti caring perawat pelaksana baik karena sudah banyak perawat yang sudah memahami tentang arti, tujuan, dan mafaat berperilaku secara caring baik kepada pasien, keluarga maupun terhadap rekan sejawat. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Diah Fitri (2016) mendapatkan hasil bahwa Perilaku Caring Perawat dalam kategori Baik sebanyak 11 Responden dari 19 Responden (57,9%). Didukung oleh penelitian dari Madya Sulisno (2016) dengan hasil Caring Perawat dalam kategori baik sebanyak 19 Responden (76,0%). Menurut Donny Sahensolar (2017) diketahui bahwa penilaian caring perawat dalam kategori baik sebanyak 23 orang (48,9%). Penelitian lain yang dilakukan oleh Rianza Ikhwan Ardhyatama (2018) di jombang didapatkan hasil bahwa perilaku Caring kategori baik sebanyak 14 responden (60,9%) dan kategori cukup sebanyak (26,1%). Hal ini sesuai dengan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gurusinga dkk (2013) kepada 136 pasien di Rumah Sakit Grand Medistra Lubuk Pakam tentang perilaku caring perawat mengatakan bahwa rata-rata perilaku caring perawat terhadap pasien berada dalam kategori baik (52,9%) atau sebanyak 72 perawat, cukup (36,1%) atau sebanyak 49 perawat, kurang

(10,3%) atau sebanyak 14 perawat dan buruk (0,7%) atau sebanyak 1 perawat. Begitu juga dengan yang dilakukan oleh Setiyawan (2013) di ruang rawat inap anak RSUD Ambarawa Kabupaten Semarang untuk variabel perilaku caring perawat yang dipersepsikan menunjukkan bahwa proporsi perawat yang dinilai sudah memiliki perilaku caring yang baik yaitu sebanyak 49,1%. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Noyumala (2013) terhadap 75 perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Makassar ditemukan hasilnya sebagian besar perawat memiliki perilaku caring yang tinggi yaitu 54,7% atau sebanyak 41 orang.

Hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku Caring Perawat di Ruang Rawat Inap RSUP. Dr. Sitanala Tangerang

Berdasarkan Hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUP. Dr. Sitanala Tangerang didapatkan hasil bahwa Budaya Organisasi pada kategori baik menghasilkan Caring Perawat perawat dalam kategori baik sebanyak 24 responden (40,7%). Hasil analisa bivariat dengan menggunakan uji Chi-Square didapatkan hasil $p.value=0,048$ yang artinya $\alpha < 0,05$. Maka dapat diketahui H_0 ditolak yaitu adanya hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku caring perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUP. Dr, Sitanala Tangerang. Menurut Peneliti budaya organisasi baik menghasilkan perilaku caring perawat baik karena perawat sudah memiliki organisasi kerja dan sistem manajemen yang baik sehingga dapat menciptakan budaya kerja yang baik membentuk pola perilaku perawat untuk dapat berperilaku caring, Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Aini (2017) dengan hasil uji statistik, dimana didapatkan sig (p value) $0,018 < \alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan ada hubungan antara tipe kepribadian dengan perilaku caring perawat. Dengan nilai korelasi 0,60 dan arah hubungan positif, artinya kekuatan hubungan sedang dan semakin baik budaya organisasi maka perilaku caring juga semakin baik. Didukung juga oleh penelitian Yunita Hairina (2018) dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara dimensi budaya organisasi dengan perilaku caring perawat (p-value 0,002). Penelitian lain dari Rini Fahriani Zees (2011) didapatkan hasil uji statistik menunjukkan budaya organisasi berhubungan dengan perilaku caring perawat ($p=0,036$; $\alpha=0,05$) maka terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku caring perawat. Menurut Yunita Hairina (2018) Dalam suatu organisasi kerja, sistem manajemen yang baik merupakan pondasi dasar yang dapat menciptakan budaya kerja yang baik, selain membentuk pola perilaku perawat untuk dapat berperilaku caring, pembenahan dan juga dukungan manajemen sangat berpengaruh dalam membentuk karakter perawat.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa dengan menggunakan uji Chi-Square menggunakan program komputerisasi tentang gambaran variabel independen budaya organisasi, gambaran variabel dependen tentang caring perawat, didapatkan kesimpulan bahwa budaya organisasi didapatkan hasil budaya organisasi pada kategori baik dan caring perawat pada kategori baik. Hasil penelitian pada Hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUP. Dr. Sitanala Tangerang didapatkan hasil $p.value=0,048$ yang artinya $\alpha < 0,05$. Maka dapat diketahui H_0 ditolak yaitu

adanya hubungan antara Budaya Organisasi dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUP. Dr. Sitanala Tangerang.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan rumah sakit untuk lebih memperhatikan budaya organisasi tentang keterlibatan pegawai dalam mengambil kebijakan, mengembangkan kapasitas sumber daya manusia di semua level organisasi dari pihak manager keperawatan sampai perawat pelaksana dan memberikan proses belajar seperti pelatihan kepada perawat serta motivasi dari atasan yang di dapatkan oleh perawat baik dari faktor intrinsik dan ekstrinsik tentu memberikan dorongan dari diri perawat untuk terus melakukan *caring* yang baik ke pasien.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, R. A. (2013). *Pengembangan Budaya Organisasi Keperawatan untuk Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Perawat dalam Penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional Di Rumah Sakit*. <https://doi.org/10.1007/s12033-007-0046-9>.Dinnen
- Ali, S., Rose Alinda, A., Syed Norris, H., Marlia, P., Siti Hamisah, T., Cotet, G. B., Balgiu, B. A., Zaleschi (Negrea), V. – C., Matushevych, T., Abu Ahmad, I., Teknologi, U., Bandar, M., Abdul, T., Pahang, R., Pendidikan, F., National Education Association (NEA), Information Management Department, HASSAN, C. N. B., Luthfi, A., ... Othman, A. (2018). perilaku caring perawat pelaksana di ruang rawat inap. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, (2), 61–67. <https://doi.org/10.1051/mateconf/201712107005>
- Ardhyatama Ikhwan Riandja, (2018). *Hubungan Caring Perawat Dengan Kesiapan Keluarga Menerima Informasi Kesehatan Tentang Terapi Lanjutan*. Skripsi Program Studi S1 Ilmu Keperawatan. Jombang: Stikes Insan Cendekia Medika.
- Chusnawiyah. (2015). *Hubungan beban kerja dengan perilaku caring perawat di ruarawit rawat inap kelas 3 RSD Balung*. Program Studi Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jember. Diakses dari <http://digilib.unmuhjember.ac.id> (1 Desember 2017)
- Darmayanti, R. 2015. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Rawat Inap di RS Sultan Syarif Muhamad Alkadrie Pontianak. Skripsi. Program Studi Keperawatan Universitas Tanjungpura. Pontianak.
- Fahriani Zees, R. (2012). Analisis Faktor Budaya Organisasi yang Berhubungan dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD. Prof. Dr. H. Aloei Saboe KOTA Gorontalo. *Jurnal Health and Sport*, 5(1). Retrieved from <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JHS/article/view/927/867>
- Fahrunisayah, I., Sandra, C., Witcahyo, E., Administrasi, B., & Masyarakat, F. K. (2016). *Analisis Hubungan Budaya Organisasi melalui Pendekatan Competing Values Terhadap Kinerja Tenaga Perawat (Studi di Instalasi Rawat Inap RSD Kalisat Kabupaten Jember) (Analysis of Correlation of Organizational Culture to the Nurse ' s Performan*.
- Giyanti Ummi., (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rs An-Nisa Tangerang. Skripsi Strata 1 Keperawatan FK Ilmu Kesehatan: Universitas Muhammadiyah Tangerang (Tidak di publikasi)

- Gurusinga, R., Sulistyaningsih, W., Tarigan, M. (2013). Perilaku Caring Perawat Dan Kepuasan Pasien Rawat Inap. *Indonesian Nursing Research Journal (INA-NRJ)*. Vol. 1 (2).
- Greenfield, B.H. (2008). *Meaning of caring during their first year of clinical practice*. *Journal of Nursing Research* 88 (2008) 10-14. doi: 1y05631000/ c5460045
- Hairina, Y., Putra, A., Kunci, K., & Ambrose, O. (2018). Dimensi Budaya Organisasi Dengan Perilaku Caring Perawat Cultural Dimension Organization With The Caring Behavior Of Nurses Kuala melalui : content validity , uji validitas, *III*(3).
- Iqbal, M., & Agritubella, S. M. (2017). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rawat Inap Rs Pmc. *Jurnal Endurance*, 2(3), 285. <https://doi.org/10.22216/jen.v2i3.1355>
- Kozier, B., Berman, A., dan Snyder, S.J. (2014). *Kozier's and Erb's Fundamental of Nursing: Australian Edition*. Melbourne : Pearson AustraliKreitner, R. dan Kinicki. (2010). *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw-Hill Higher education.
- Morrison, P. dan Burnard, P. (2009). *Caring and communicating: hubungan interpersonal dalam keperawatan*. Edisi kedua. Profil dan data medical record RSAS Kota Gorontalo tahun 2010.
- Muhammad Rijali Rahman. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSD Idaman Kota Banjarbaru.
- Noyumala (2013). Nurse Commitment Relationship With The Professional Caring Behaviors Through Implementation Of Patient Safety In The General Hospital Of Makassar City. *Jurnal FKep. Unhas Makassar*, Vol. 2 (2).
- Prihandhani, I. G. A. A. S., Sri Nopiyani, N. M., Duarsa, D. P., Tinggi, S., Kesehatan Bina, I., & Bali, U. (2015). *Public Health and Preventive Medicine Archive 54 | Juli*. 3(1), 54–59.
- Prodalima, Thesis, & Utara, U. S. (2018). Hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana di RSUD Gayo Lues Tahun 2017.
- Ikhwan Rianja., (2018). Hubungan Caring Perawat dengan Kesiapan Keluarga Menerima Informasi Kesehatan. Skripsi Strata 1 Keperawatan STIK: Insan Cendekia Medika Jombang.
- Sahensola, D. (2017). Hubungan Perilaku Caring Perawat Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Di IRINA C2 RSUP PROF DR R. D Kandau Manado. *Journal Of Community & Emergency*, 5, 42–49.
- Setiyawan, D. (2013). Hubungan Perilaku Caring Perawat Dengan Tingkat Kecemasan Ibu Akibat Hospitalisasi Anak (Usia 0- 12 Tahun) Di Ruang Rawat Inap Anak RSUD Ambarawa Kabupaten Semarang. *Jurnal PSIK Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Ngudi Waluyo Ungaran*, Vol. 2 (1).
- Supriatin, (2009). *Hubungan faktor individu dan faktor organisasi dengan perilaku caring perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung*. Tesis. Program Magister Ilmu Keperawatan Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan. Fakultas Keperawatan Universitas Indonesia. Depok. Diakses dari <http://lib.ui.ac.id>
- Supriatin, E. (2015). Perilaku Caring Perawat Berdasarkan Faktor Individu dan Organisasi. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 18(3), 192–198. <https://doi.org/10.7454/jki.v18i3.425>

Tutu April, A., & Nur, A. (2018). Perilaku Caring Perawat Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap Pada Pelayanan Keperawatan Nurse Caring Behavior and Satisfaction of Inpatient Patients on Nursing Services Tutu April Ariani *, Nur Aini, 9, 58–64. <https://doi.org/2443-0900>

Yusuf, M. (2016). Hubungan Manajemen Waktu Perawat Pelaksana Dengan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Kelas Iii Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Zainoel Abidin Tahun 2013. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 1(1).

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada RSUP. Dr. Sitanala yang sudah memfasilitasi untuk pelaksanaan penelitian. Terimakasih kepada Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Tangerang atas dukungan, motivasi dan semangatnya agar pemelitian ini selesai tepat pada waktunya.