



---

## JURNAL KEPERAWATAN STIKES HANG TUAH TANJUNGPINANG

<https://jurnal.stikesht-tpi.ac.id/>  
P-ISSN 2086 – 9703 | E – ISSN 2621 – 7694  
DOI: <https://doi.org/10.59870/jurkep.v13i2.140>

---

### Hubungan Budaya Organisasi terhadap Perilaku *Caring* Perawat di RSUD Tarempa di Kabupaten Anambas Kepulauan Riau

*The Relationship between Organizational Culture and Caring Behavior Nurses at Tarempa  
Hospital in Anambas Riau Islands*

Haryani<sup>1</sup>, Wiwiek Liestyningrum<sup>2</sup>, Yumnaini Siagian<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Stikes Hang Tuah Tanjungpinang

E-mail Korespondensi: haryanimatak@gmail.com

#### Abstrak

Budaya organisasi merupakan sarana terbaik bagi rumah sakit untuk dapat memahami sumber daya manusia dari berbagai profesi didalam rumah sakit. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan budaya organisasi terhadap perilaku *caring* perawat di RSUD Tarempa. Desain penelitian yang digunakan korelasional kuantitatif dengan menggunakan pendekatan cross sectional. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat di RSUD Tarempa dan menggunakan teknik total sampling dengan jumlah 36 responden. Alat pengumpulan data dengan kuesioner. Analisa data menggunakan uji *Fisher exact* dengan signifikansi  $\leq 0,05$ . Hasil Penelitian menunjukkan bahwa 66,66 % responden dengan budaya organisasi kurang, dan 66,6% responden dengan perilaku *caring* kurang. Hasil dari uji *Fisher exact* didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan budaya organisasi terhadap perilaku *caring* perawat ( $p.value= 0,000$ ) yang artinya  $\alpha < 0,05$ . Manajemen RSUD Tarempa diharapkan dapat membuat standar asuhan keperawatan, pedoman yang jelas, memberikan pelatihan dan pengembangan profesional terkait *caring* dan perawat bekerja sesuai dengan uraian tugas melalui penerapan standar asuhan keperawatan secara komprehensif dan mengacu pada kebutuhan klien.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Perawat, Perilaku *Caring*

#### Abstract

*Organizational culture is the best tool for hospitals to be able to understand human resources from various professions within the hospital. The aim of this study was to determine the relationship of organizational culture to the caring behavior of nurses in RSUD Tarempa. The study design used quantitative correlation using a cross-sectional approach. The sample in this study were nurses at Tarempa General Hospital and used a total sampling technique with a total of 36 respondents. The data collection tool was a questionnaire. Data analysis used the Fisher's exact test with a significance  $\leq 0,05$ . The results showed that 66.66% of respondents had less organizational culture, and 66.6% of respondents with less caring behavior. The results of the Fisher exact test showed that there was a relationship between organizational culture and nurse caring behavior ( $p.value = 0.000$ ) which means  $\alpha < 0.05$ . The management of Tarempa Hospital is expected to be able to establish nursing care standards, clear guidelines, provide training and professional development related to caring and nurses working according to job descriptions through the application of comprehensive nursing care standards and referring to client needs.*

**Keywords:** Organizational Culture, Caring Behavior, Nurses

## 1. PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan karakter suatu organisasi yang mengarahkan hubungan kerja sehari-hari karyawan dan menuntun mereka tentang berperilaku dan berkomunikasi dalam organisasi, dan merangsang tingkah laku staf menjadi produktif (Hetti, 2021). Budaya organisasi yang kuat akan tercermin dalam proses kerja karyawan yang kondusif (suasana positif, dukungan, dan inovasi), dan hal ini akan mengarah pada kepuasan kerja yang lebih baik. Di sektor pelayanan kesehatan menciptakan budaya yang kuat bahkan menjadi hal yang krusial, pendekatan di organisasi pelayanan kesehatan dalam membentuk budaya yang kuat sedikit berbeda dengan industri lainnya. Proses menciptakan empati & rasa hormat dalam organisasi pelayanan kesehatan membutuhkan kebersamaan visi, komunikasi yang kuat, & kepemimpinan yang berkomitmen (Raymond, 2020).

Salah satu pelayanan kesehatan yang ada di Rumah Sakit adalah pelayanan keperawatan. Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang ada di Rumah Sakit, karena hampir semua pelayanan kesehatan sebagian besar merupakan pelayanan keperawatan. Kualitas pelayanan kesehatan yang ada di Rumah Sakit dapat dipengaruhi oleh sistem pelayanan dan asuhan keperawatan yang diberikan oleh perawat. Hal tersebut membuktikan bahwa pelayanan keperawatan memang memiliki banyak peranan penting dalam memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan, dan hal tersebut dapat dijadikan sebagai pengambilan keputusan dalam perubahan kebijakan (Sousa et al, 2016).

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, jumlah tenaga kesehatan di Indonesia sebanyak 2.287.142 orang pada tahun 2021. Dari jumlah tersebut, perawat menjadi tenaga kesehatan yang paling banyak, yakni 511.191 orang. Sumber daya manusia perawat perlu diperhatikan secara kualitas dan jumlah yang dibutuhkan oleh Rumah Sakit, atau fasilitas kesehatan lainnya, dikarenakan pelayanan keperawatan memberikan pelayanan asuhan keperawatan selama 24 jam. Sehingga perlu diperhatikan jumlah perawat berdasarkan beban kerja.

Beban kerja perawat bertujuan untuk mengetahui kebutuhan kuantitas dan kualitas tenaga perawat yang dibutuhkan sehingga tidak terjadi beban kerja yang tidak sesuai yang akhirnya berdampak terhadap stress kerja perawat dan dapat berdampak kepada keselamatan pasien. Beban kerja yang tinggi pada perawat dapat berdampak kepada penurunan produktifitas kerja perawat sehingga dapat mengancam keselamatan pasien. Jika jumlah perawat berlebih dari jumlah yang dibutuhkan dalam suatu Rumah Sakit maka, dapat berdampak juga dari segi keuangan Rumah Sakit dan dapat mempengaruhi kualitas pelayanan karena dalam penggunaan waktu yang tidak produktif dan dalam pembagian tugas keperawatan tidak seimbang (Shivam et al, 2014).

*Caring* merupakan suatu perilaku atau tindakan yang dilakukan untuk memberikan rasa aman secara fisik dan emosi dengan orang lain secara tulus. Dalam menyelenggarakan praktik profesional, seorang perawat adalah *care provider* karena perawat mempunyai tugas utama sebagai pemberi asuhan keperawatan yang *komprehensif*. Perawat di masa kini mempunyai berbagai tantangan dalam memberikan asuhan keperawatan, di antaranya karena perkembangan ilmu kesehatan, kemajuan teknologi dan perubahan kondisi lingkungan sosial budaya. Hal tersebut secara langsung maupun tidak langsung telah mempengaruhi kualitas dari perilaku *caring* seorang perawat (Kusnanto, 2019).

Penelitian Ahmad (2020) yang dilaksanakan di RSUP DR. Sitanala Tangerang menyatakan bahwa didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku *Caring* Perawat Pelaksana. Teknik analisa menggunakan uji Chi Square didapatkan hasil  $p\ value = 0,048$  yang artinya terdapat hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku *Caring* Perawat Pelaksana.

RSUD Tarempa merupakan pelayanan publik yang senantiasa melakukan pelayanan atas peran, fungsi dan manajemen Rumah Sakit. Jumlah tenaga keperawatan terdiri atas : perawat rawat inap 15 orang, perawat IGD 13 orang, perawat OK 4 orang, perawat poli 4 orang. Berdasarkan hasil pengamatan di RSUD Tarempa ditemukan beberapa masalah dalam kaitannya dengan budaya organisasi dan pelayanan antara lain suatu rencana strategis yang telah berhasil disusun dan disahkan oleh pimpinan Rumah Sakit penerapannya tidak berjalan seperti apa yang diharapkan hal ini terjadi karena tidak adanya komitmen dari para pegawai terhadap nilai-nilai dan keyakinan dasar. Untuk

membangun komitmen diperlukan dukungan suatu kultur atau budaya organisasi Rumah Sakit yang positif. Proses terjadinya suatu budaya dimulai dari pimpinan sampai ke bawahan misalnya budaya keselamatan pasien, bawahan harus komit dengan prinsip-prinsip keselamatan pasien dan menerapkan prinsip *caring* dalam keperawatan dan mengimplementasikan dalam tindakan sehari-hari.

Berdasarkan studi pendahuluan dengan melakukan wawancara kepada kepala ruangan dan 10 pasien ditemukan masih terdapat perawat yang kurang tanggap terhadap keluhan pasien, sehingga dikomplain oleh keluarga pasien. Berdasarkan data angket kepuasan pasien hasil kotak saran pada akhir Maret di ruang IGD RSUD Tarempa rata-rata tingkat kepuasan pasien terhadap pelayanan keperawatan yaitu 55%. Sedangkan di ruang Rawat Inap RSUD data angket kepuasan pasien hasil kotak saran pada akhir Maret Tarempa rata-rata tingkat kepuasan pasien terhadap pelayanan keperawatan yaitu 50%. Adanya keluhan masyarakat mengenai keramahan baik dokter maupun perawat, kurangnya kecepatan dalam memberikan pelayanan, pelayanan administrasi yang lamban, serta pelayanan satpam yang kurang bersahabat.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan pada latar belakang penelitian di atas penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan budaya organisasi terhadap perilaku *caring* perawat yang mana sepengetahuan penulis sampai saat ini belum ada penelitian yang menyoroti hal yang sama atas pemikiran tersebut.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan desain *korelasional kuantitatif* yang menjelaskan suatu keadaan atau situasi dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Lokasi dan waktu penelitian dilakukan di RSUD Tarempa Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau pada bulan April 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di RSUD Tarempa yaitu terdiri dari perawat rawat inap, perawat OK, perawat IGD dan perawat Poli yang berjumlah 36 orang. 2023. Karena sedikitnya jumlah populasi, maka penulis menggunakan metode sampling jenuh yakni seluruh populasi menjadi anggota yang akan diamati sebagai sampel. Kuesioner pada penelitian ini berisi karakteristik responden dan budaya organisasi dengan menggunakan kuesioner *Care Q (The Nurse Behavior Caring Study)*. Variabel independen pada penelitian ini adalah budaya demokrasi dan variabel dependen adalah perilaku *caring* perawat.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Univariat

**Tabel 1 Karakteristik Perawat di RSUD Tarempa Tahun 2023**

No	Karakteristik	n	%	Jumlah	
				n	%
1.	Umur				
	a. <25				
	b. 25-45	34	94,4	36	100
	c. >45	2	5,5	36	100
2.	Lama Kerja				
	a. < 5 Tahun	13	36,1	36	100
	b. ≥ 5 Tahun	23	63,8	36	100
3.	Jenis Kelamin				
	a. Pria	9	25	36	100
	b. Wanita	27	75	36	100

No	Karakteristik Responden	n	%	Jumlah	
				n	%
4.	Pendidikan				
	a. DIII	29	80,5	36	100
	b. S1	7	19,4	36	100
5.	Status Pernikahan				
	a. Menikah	24	66,6	36	100
	b. Belum Menikah	12	33,3	36	100

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa mayoritas responden berusia 25-45 tahun yaitu sebanyak 34 orang (94,4 %) dengan lama kerja mayoritas  $\geq 5$  tahun yaitu sebanyak 23 orang (63,8%). Jenis kelamin mayoritas wanita yaitu sebanyak 27 orang (75%). Pendidikan mayoritas DIII yaitu sebanyak 29 orang (80,5%). Status perkawinan mayoritas menikah yaitu sebanyak 24 orang (66,6%).

### Hasil Bivariat

**Tabel 2 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi di RSUD Tarempa Tahun 2023 (n = 36)**

VARIABEL	F	%
Budaya organisasi		
1. Baik	12	33,33%
2. Kurang baik	24	66,66%
SUB VARIABEL		
Keterlibatan		
1. Baik	9	25%
2. Kurang baik	27	75%
Penyesuaian		
1. Baik	12	38,88%
2. Kurang baik	24	61,11%
Misi		
1. Baik	8	33,33%
2. Kurang Baik	22	77,77%
Konsistensi		
1. Baik	15	41,66%
2. Kurang Baik	21	58,33%

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi di RSUD Tarempa mayoritas berada pada kategori kurang yaitu 66,66%. Dengan masing-masing sub variabel keterlibatan kurang yaitu 75%, kurangnya penyesuaian yaitu 61,11%, kurangnya pemahaman misi organisasi yaitu 77,77%, kurangnya konsistensi yaitu 58,33%.

**Tabel 3 Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku *Caring* pada Perawat di RSUD Tarempa Tahun 2023**

Perilaku <i>Caring</i>	Jumlah (n)	Persentase (%)
a. Kurang <i>Caring</i>	24	66,66
b. <i>Caring</i>	12	33,33
Total	36	100

Sumber : Data Primer, 2023

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa perilaku *caring* perawat dalam pelayanan keperawatan di RSUD Tarempa termasuk kategori kurang *caring* yaitu sebanyak 24 orang (66,66%) dibandingkan perilaku *caring* yaitu sebanyak 12 orang (33,33%).

**Tabel 4 Hubungan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Caring Perawat di RSUD Tarempa (n=36)**

No	Budaya Organisasi	Perilaku <i>Caring</i>				Total	P value
		Kurang <i>caring</i>		<i>Caring</i>			
		n	%	n	%		
Baik	12	33,33	24	66,66	36	100	0,000
Kurang Baik	24	66,66	12	33,33	36	100	0,000

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 4 di atas, penelitian ini tidak memenuhi syarat untuk dilakukan uji *chi-square* untuk itu peneliti menggunakan uji *fisher exact* diperoleh keseluruhan variabel memiliki nilai p Value sebesar 0,000 (  $p < 0,05$ ). Artinya, variabel budaya organisasi (keterlibatan, penyesuaian, misi organisasi, konsistensi) memiliki hubungan dengan perilaku *caring* perawat di RSUD Tarempa.

## PEMBAHASAN

### Hubungan Keterlibatan Terhadap Perilaku *Caring* Perawat

Hasil penelitian melalui uji *fisher exact* menunjukkan bahwa keterlibatan perawat dalam pelayanan keperawatan mempunyai hubungan signifikan terhadap perilaku *caring* perawat dengan nilai  $p=0,000$ , artinya bahwa semakin tinggi keikutsertaan perawat dalam kerja sama tim, dan pengembangan tenaga keperawatan sesuai dengan karakteristik organisasi rumah sakit, maka semakin tinggi perilaku *caring* perawat dalam menyelesaikan keseluruhan tugas pokok dan fungsinya dalam memberikan pelayanan keperawatan. Keterlibatan perawat dalam pelayanan keperawatan merupakan upaya yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu kesatuan organisasi rumah sakit. Mengacu pada salah satu misi RSUD Tarempa yaitu meningkatkan sumber daya manusia profesional dan berorientasi pada kepuasan pelanggan serta mengutamakan keselamatan pasien.

Hasil penelitian di RSUD Tarempa menunjukkan bahwa 75% keterlibatan perawat termasuk kurang, artinya masih banyak perawat yang menilai kurang setuju melakukan asuhan keperawatan secara langsung kepada pasien. Perawat RSUD Tarempa masih terlihat kurang bekerja sesuai dengan standar prosedur operasional yang berlaku di Rumah Sakit dan secara umum 38,8% penilaian perawat kurang setuju dalam hal keterlibatan perawat dalam melakukan asuhan keperawatan didasari pada tupoksi masing-masing. Hal ini memberikan gambaran bahwa filosofi RSUD Tarempa masih belum dialami oleh perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan khususnya perilaku *caring* perawat pada pasien. Menurut peneliti hal ini bisa disebabkan karena kurangnya motivasi, penghargaan, insentif dari pihak manajemen sehingga perawat di RSUD Tarempa merasa tidak dihargai dan tidak memiliki komitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Didukung juga disebabkan kurangnya pelatihan pengembangan profesional perawat di lingkungan RSUD Tarempa.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berusia 25-45 tahun yaitu 34 orang (94,4%). Seharusnya di usia produktif ini perawat harus bisa menunjukkan keterlibatannya dalam pemberian asuhan keperawatan yang lebih baik dan menunjukkan perilaku *caring* dengan lebih baik, tetapi kenyataannya perawat di RSUD Tarempa masih kurang peduli terhadap kebutuhan pasien, kurang tanggap dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien. Pendapat didukung oleh Desslerr (2000) dalam penelitian wahyudi (2016) mengemukakan usia produktif adalah usia 25-45 tahun. Tahap ini merupakan penentu seseorang untuk memilih bidang pekerjaan yang sesuai bagi karir individu tersebut.

Tingkat pendidikan responden sebagian besar pendidikan DIII yaitu 29 orang (80,5%). Perawat DIII di RSUD Tarempa mungkin lebih cenderung memiliki keterampilan klinis yang lebih terbatas, dari segi komunikasi. perilaku *caring* perawat DIII masih kurang karena memiliki fokus yang lebih besar pada memberikan dukungan emosional dan memberikan informasi dasar saja kepada pasien. Sedangkan perawat S1 memiliki pemahaman yang lebih luas tentang ilmu pengetahuan dan kesehatan, perawat S1 mungkin lebih terampil dalam menjelaskan kondisi kesehatan kepada pasien secara lebih mendalam yang dapat membantu mereka mengidentifikasi dan menangani masalah kesehatan secara lebih komprehensif.

Latar belakang pendidikan mempengaruhi kinerja dan perilaku. Siagian (2010) dalam penelitian Wahyudi (2016) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku *caring* perawat menegaskan bahwa tingkat pendidikan perawat mempengaruhi kinerja perawat yang bersangkutan. Hal ini sejalan dengan pendapat Pangewa (2007), dalam penelitian Lisdati (2017) tentang hubungan komunikasi efektif dengan perilaku *caring* menyatakan bahwa faktor pendidikan mempengaruhi perilaku *caring*. Makin tinggi pendidikan akan berhubungan positif terhadap perilaku *caring* seseorang. Berdasarkan asumsi peneliti, perilaku *caring* bukan hanya bergantung pada tingkat pendidikan, tetapi juga pada karakteristik individu, pengalaman, dan pelatihan tambahan yang telah diterima oleh perawat.

Keterlibatan *caring* perawat yang kurang baik bisa menjadi masalah serius dalam pelayanan kesehatan. Program pelatihan dan pendidikan berkaitan dengan *caring* dapat membantu meningkatkan pemahaman dan keterampilan perawat dalam memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien. Manajemen RSUD Tarempa seyogyanya menegakkan kebijakan dan sanksi yang jelas terkait dengan keterlibatan *caring* dan memberikan penghargaan kepada perawat di RSUD Tarempa yang berkinerja baik dalam *caring* juga dapat memotivasi yang lain

### **Hubungan Penyesuaian Terhadap Perilaku *Caring* Perawat**

Hasil penelitian melalui uji melalui uji *fisher exact* menunjukkan bahwa penyesuaian perawat dalam pelayanan keperawatan mempunyai hubungan signifikan terhadap perilaku *caring* perawat dengan nilai  $p=0,000$ , artinya bahwa semakin baik penyesuaian yang dilakukan perawat maka semakin baik perilaku *caring* perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan di RSUD Tarempa.

Hasil penelitian di RSUD Tarempa menemukan bahwa 61,11% penyesuaian perawat termasuk kurang, artinya penyesuaian yang selama ini dilakukan perawat masih sangat kurang yang dilihat dari masih ada perawat yang menilai kurang setuju visi dan misi ruangan disinergiskan dengan visi dan misi rumah sakit. Minimnya penyesuaian perawat di RSUD Tarempa tersebut disebabkan oleh minimnya pemahaman perawat akan tugas pokok dan fungsinya serta belum terbiasanya perawat dalam aplikasi dari visi RSUD Tarempa. Selaras dengan hal tersebut, Marquis dan Hoston dalam penelitian (Sari, 2019) menjelaskan penyesuaian akan terjadi bila budaya unit sejalan dengan budaya organisasi dan budaya keperawatan sejalan dengan budaya profesional lain, tetapi bila berlawanan maka akan terjadi ketidaksesuaian, yang berdampak terhadap motivasi dan perilaku *caring* perawat.

Untuk mengatasi penyesuaian perawat yang kurang yaitu dengan dukungan psikologis. Stres dan tekanan dalam pekerjaan dapat mempengaruhi perilaku *caring* perawat, oleh karena itu penting untuk memastikan kesehatan mental mereka. Pembinaan dan Mentorship antar perawat di RSUD Tarempa menyediakan program pembinaan dan mentorship di mana perawat yang ada di lingkungan RSUD Tarempa yang berpengalaman dapat membimbing perawat yang lebih baru dalam mengembangkan perilaku *caring* yang baik. Mendorong komunikasi terbuka dan konstruktif di antara seluruh anggota tim kesehatan RSUD Tarempa. Selain itu, memahami dan menghargai tantangan yang dihadapi oleh perawat di RSUD Tarempa dalam memberikan perawatan *caring* adalah langkah penting untuk menciptakan lingkungan kerja RSUD Tarempa yang lebih baik dan pelayanan kesehatan yang lebih berkualitas.

Meskipun mencapai kesesuaian misi organisasi dengan perilaku *caring* perawat mungkin tidak selalu mudah, apalagi di RSUD Tarempa dengan banyak kekurangannya, upaya untuk membawa

perubahan dan mengadvokasi nilai-nilai *caring* dapat membantu meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dan keseluruhan pengalaman pasien di RSUD Tarempa

### **Hubungan Misi Organisasi Terhadap Perilaku *Caring* Perawat**

Hasil penelitian melalui uji *fisher exact* menunjukkan bahwa misi organisasi perawat dalam pelayanan keperawatan mempunyai hubungan signifikan terhadap perilaku *caring* perawat dengan nilai  $p=0,000$  artinya bahwa penilaian yang baik terhadap misi organisasi akan meningkatkan perilaku *caring* perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan di RS. Hasil Penelitian misi organisasi di RSUD Tarempa oleh perawat yaitu 77,77% termasuk kurang, artinya perawat masih belum sepenuhnya menjabarkan filosofi misi organisasi RSUD Tarempa dalam melaksanakan pelayanan keperawatan. Keseluruhan indikator misi organisasi menunjukkan bahwa 38,88% kurang setuju pemberian asuhan keperawatan disesuaikan dengan misi dan motto rumah sakit, 36,11% tidak setuju perawat harus meningkatkan pemahaman tentang penjabaran visi dan misi Rumah Sakit dalam memberikan asuhan keperawatan dan 38,88% kurang setuju misi rumah sakit merupakan dasar utama untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan.

Hasil penelitian ini memberikan fenomena bahwa misi organisasi masih belum menjadi hal yang penting diperhatikan oleh perawat. Hal ini disebabkan oleh kurangnya sosialisasi visi dan misi organisasi secara komprehensif pada seluruh tenaga medis yang ada di RSUD Tarempa. Menurut pendapat Stonner & Freeman (1994, dalam buku Fadhli, 2019) bahwa dengan terlaksananya manajemen yang baik dalam suatu organisasi, menunjukkan terlaksananya kemampuan organisasi dalam pemanfaatan sumber daya yang tersedia termasuk misi, visi dan tujuan organisasi, yang dapat menghasilkan suatu kinerja organisasi yang optimal.

Menghadapi situasi di mana misi organisasi kurang mendukung atau tidak menekankan perilaku *caring* perawat, ada beberapa langkah yang dapat diambil yaitu perawat RSUD Tarempa dapat menjadi advokat mengajukan pembaruan atau perubahan dalam misi organisasi untuk mencakup nilai-nilai dan prinsip-prinsip *caring*. Edukasi juga penting bagi manajemen di RSUD Tarempa dan pemangku kepentingan organisasi agar mereka memahami pentingnya perilaku *caring* dan dampak positifnya terhadap pasien dan reputasi organisasi. Upaya untuk membawa perubahan dan mengadvokasi nilai-nilai *caring* dapat membantu meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dan keseluruhan pengalaman pasien di RSUD Tarempa.

### **Hubungan Konsistensi Terhadap Perilaku *Caring* Perawat**

Konsistensi dalam penelitian ini adalah penilaian perawat terhadap nilai-nilai organisasi rumah sakit yang terkait dengan nilai-nilai inti, kesepakatan, koordinasi dan integrasi. Konsistensi yang baik akan berdampak terhadap hasil kerja perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien. Hasil penelitian melalui uji *fisher exact* menunjukkan bahwa konsistensi perawat dalam pelayanan keperawatan mempunyai hubungan signifikan terhadap perilaku *caring* perawat dengan nilai  $p=0,000$  artinya semakin tinggi konsistensi perawat maka semakin baik perilaku *caring* perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan.

Hasil penelitian melalui uji *fisher exact* menunjukkan bahwa konsistensi perawat dalam pelayanan keperawatan mempunyai hubungan signifikan terhadap perilaku *caring* perawat dengan nilai  $p=0,000$  artinya semakin tinggi konsistensi perawat maka semakin baik perilaku *caring* perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan.

Hasil penelitian di RSUD Tarempa 58,33% konsistensi perawat di RSUD Tarempa masih kurang, artinya perawat menilai bahwa pelaksanaan pelayanan keperawatan belum konsisten mengacu pada pedoman, standar asuhan keperawatan yang telah dibuat. Hal ini disebabkan kepemimpinan organisasi di RSUD Tarempa yang kurang memberikan dukungan yang kuat terhadap perilaku budaya *caring* perawat sehingga perawat tidak termotivasi untuk mengedepankan perilaku *caring* dalam pekerjaannya sehari-hari. Hal ini sejalan dengan penelitian Shieva(2020) bahwa adanya hubungan signifikan antara budaya organisasi dengan *caring* perawat pelaksana di RSUP Dr. Sitanala Tangerang.

Meningkatkan konsistensi perawat RSUD Tarempa terhadap perilaku *caring* memerlukan komitmen dan usaha yang konsisten dari diri sendiri. Beberapa langkah untuk mengatasi konsistensi terhadap perilaku *caring* yang kurang yaitu mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki, membuat rencana tindakan yang konkret dan terukur, tentukan tindakan-tindakan yang dapat dilakukan untuk menjadi lebih konsisten dalam perilaku *caring* dan tetapkan target waktu untuk mencapainya. Selain itu dukungan dari manajemen dengan memfasilitasi untuk meningkatkan kemampuan perawat melalui pengarahan intensif, pelatihan, supervisi dan evaluasi. Hal ini sesuai dengan jurnal Purwaningsih (2015) berjudul strategi meningkatkan perilaku *caring* perawat dalam mutu pelayanan keperawatan yang mengatakan bahwa strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *caring* adalah dengan meningkatkan kemampuan perawat baik internal atau eksternal melalui pengarahan yang intensif.

Perawat di RSUD Tarempa dapat melatih diri untuk menjadikan *caring* sebagai kebiasaan sehari-hari. Semakin perawat melakukannya secara rutin, semakin mudah bagi perawat untuk menjadi lebih konsisten dalam perilaku *caring*. Untuk dapat merawat orang lain dengan baik, perawat juga perlu merawat diri sendiri. Pastikan perawat menjaga keseimbangan antara memberi perhatian pada orang lain dan memberi perhatian pada diri sendiri agar dapat tetap konsisten dalam perilaku *caring*.

Berdasarkan hasil penelitian ini, konsistensi yang jelas terhadap nilai-nilai yang berlaku di RSUD Tarempa perlu ditanamkan kepada perawat di seluruh lingkungan RSUD Tarempa agar dapat memberikan pelayanan keperawatan yang bermutu.

#### **Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku *Caring* Perawat**

Hubungan antara budaya organisasi dan perilaku *caring* perawat sangat erat. Ketika budaya organisasi mendukung dan mendorong perilaku *caring*, maka perawat cenderung lebih termotivasi dan lebih mampu untuk menyediakan perawatan yang empatik dan berkualitas tinggi.

Hasil penelitian di RSUD Tarempa, peneliti menemukan bahwa budaya organisasi di RSUD Tarempa mayoritas masih dalam kategori kurang yaitu 66,66 % dan perilaku *caring* perawat di RSUD Tarempa juga mayoritas masih dalam kategori kurang yaitu 66,66%. Hal ini dapat dilihat dari penerapan budaya organisasi di RSUD Tarempa dan pelayanan di RSUD Tarempa tidak berjalan seperti apa yang diharapkan hal ini terjadi karena tidak adanya komitmen dari para pegawai terhadap nilai-nilai dan keyakinan dasar. Hal ini disebabkan RSUD Tarempa tidak menyediakan dukungan yang cukup seperti peralatan medis yang tidak memadai, dan kurangnya sistem dukungan psikososial, sehingga perawat merasa terbebani dan sulit untuk fokus pada *caring* terhadap pasien, pelatihan dan pengembangan yang tidak memadai dalam hal *caring* dan keterampilan komunikasi empatik di RSUD Tarempa membuat perawat di RSUD Tarempa kurang siap untuk menghadapi situasi yang kompleks dan memperlihatkan perilaku *caring* kepada pasien. Ketidakpuasan perawat RSUD Tarempa terhadap kondisi kerja atau kurangnya pengakuan dari manajemen atas usaha dan kontribusi mereka dalam memberikan perawatan *caring* mengurangi motivasi untuk terus berkomitmen pada perilaku *caring*.

Hasil penelitian melalui uji *fisher exact* menunjukkan nilai  $p=0,000$  ( $p < 0,05$ ) artinya ada hubungan budaya organisasi terhadap perilaku *caring* perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian Ahmad (2020) didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan budaya organisasi dengan perilaku *caring* perawat. 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 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 Hairina (2018) dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara dimensi budaya organisasi dengan perilaku *caring* perawat ( $p$ -value 0,002).

Dalam mengatasi masalah budaya organisasi dan perilaku *caring* yang kurang di RSUD Tarempa penting untuk melibatkan seluruh anggota organisasi di RSUD Tarempa dan menciptakan lingkungan yang mendukung untuk meningkatkan perilaku *caring* secara bersama-sama.

#### 4. KESIMPULAN

Budaya organisasi di RSUD Tarempa mayoritas masih kurang yaitu 66,66%. Perilaku *caring* perawat di RSUD Tarempa masih kurang yaitu 66,66%. Berdasarkan hasil uji statistik dapat disimpulkan bahwa ada hubungan budaya organisasi dengan perilaku *caring* perawat di RSUD Tarempa dengan *p value* 0,000.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ade, R. (2021). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Buku Obor.
- Agung, D. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Penerapan Standar Asuhan Keperawatan Terhadap Kinerja Perawat*. Medan.
- Alamsyah, B. (2022). *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*. Sumatera Barat: Azka Pustaka.
- Arif. (2022). *Manajemen. Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- BPS. (2021). *Tenaga Kesehatan Indonesia*. <https://dataindonesia.id/ragam/detail/tenaga-kesehatan-indonesia-didominasi-perawat-pada-2021>. Di akses: 20 November 2022.
- Djeinne. T.P, dkk. (2019). *Hubungan Antara Mutu Pelayanan Dengan Kepuasan Pasien Di Poliklinik Penyakit Dalam Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado*. *Jurnal Kedokteran Klinik (Jkk)*, Volume 2 No 1.
- Elisabeth & Yoany. (2022). *Monograf Caring*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- F. Hotnaria, A. D. Fitriani, and A. Simanjorang, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Kota Medan," *PubHealth J. Kesehat. Masy.*, vol. 1, no. 2, pp. 144–149, 2022, doi: 10.56211/pubhealth.v1i2.132.
- Hafni, S, dkk. (2021) . *Pengembangan dan Budaya Organisasi*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Hermawan, D. (2021). *Dinamika Pendidikan dalam Konteks*. Yogyakarta: PT. Nasya Expanding Management.
- Hetti, M. (2021). *Budaya Organisasi dalam Keperawatan*. Banyumas: Amerta Media.
- Kreitner, R. & Kinicki. (2010). *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw-Hill Higher education.
- Made, I, dkk. (2021). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Magdalena, M. (2022). *Caring dalam Asuhan Keperawatan*. Purwokerto: Amerta Media.
- Marlina, H. (2021). *Budaya Organisasi dalam Keperawatan*. Banyumas: Amerta Media.
- Nursalam. (2019). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- PMK RI (2018). *Kewajiban Rumah Sakit Dan Kewajiban Pasien*. [http://hukor.kemkes.go.id/uploads/produk\\_hukum/PMK No. 4 Th 2018 ttg Kewajiban R umah Sakit dan Kewajiban Pasien .pdf](http://hukor.kemkes.go.id/uploads/produk_hukum/PMK_No_4_Th_2018_ttg_Kewajiban_Rumah_Sakit_dan_Kewajiban_Pasien_.pdf). Di akses: 20 November 2022.
- Rikomah. (2017). *Undang-undang No. 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit*. <https://idihh.go.id/files/4/2009uu044.pdf>. Di akses: 20 November 2022.
- Rinawati. (2012). *Perilaku Caring*. <http://eprints.poltekkesjogja.ac.id/204/4/Chapter2.doc.pdf>. Di akses: 16 Desember 2022.
- Riyanto, S. 2022. *Metode Riset Penelitian Kesehatan & Sains*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Ronny, Y. (2022). *Dampak budaya organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja*. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Rusdin. (2017). *Perilaku Kebijakan Organisasi*. Bandung: Ekses Media Grafisindo.

- Shieva. (2020) *Hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana di RSUP. Dr. Sitanala Tangerang. Jurnal Keperawatan Volume 2.*
- Tubagus, R. (2020). *Perlunya Organisasi Kesehatan Membangun Budaya yang Kuat.* <https://mvpjogja.com/membangun-budaya-yang-kuat-di-organisasi-pelayanan-kesehatan-2/>. Di akses: 25 November 2022.
- Yosefina (2021). *Perilaku organisasional.* Yogyakarta: Andi Offset.
- Y. Hairina and A. Putra, "Dimensi Budaya Organisasi Dengan Perilaku Caring Perawat. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Keperawatan," *Jim Fkep*, vol. III, no. 3, 2018.