

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN PERILAKU *CARING*  
PADA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP KELAS III  
RSUD SLEMAN YOGYAKARTA

**SKRIPSI**

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Keperawatan (S1)



**Oleh:**

**SITI UMIYATUN**

**KPP2201575**

**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN (S1) DAN NERS  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN WIRA HUSADA  
YOGYAKARTA  
2023**



**SKRIPSI**

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN PERILAKU *CARING*  
PADA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP KELAS III  
RSUD SLEMAN YOGYAKARTA**

Disusun Oleh :

Siti Umiyatun

KPP2201575

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal .....

**Susunan Dewan Penguji**

**Ketua Dewan Penguji**

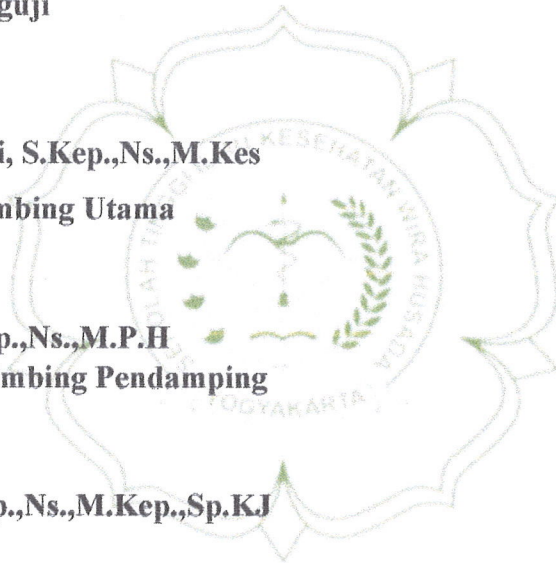
**Dr. Arita Murwani, S.Kep.,Ns.,M.Kes**

**Penguji I / Pembimbing Utama**

**Patria Asda, S.Kep.,Ns.,M.P.H**

**Penguji II / Pembimbing Pendamping**

**Nur Anisah, S.Kep.,Ns.,M.Kep.,Sp.KJ**



Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar  
Sarjana Keperawatan

Yogyakarta, .....

**Ketua Program Studi Keperawatan (S1) dan Ners**

**Yuli Ernawati, S.Kep., Ns., M.Kep.**





## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Umiyatun  
NIM : KPP2201575  
Program Studi : S1 Keperawatan  
Judul Penelitian : Hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku *Caring*  
pada Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD  
Sleman Yogyakarta

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di STIKES Wira Husada maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Dosen Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh atas karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 12 Februari 2024

Yang membuat pernyataan,



Siti Umiyatun  
NIM. KPP2201575



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan YME, karena atas berkat dan rahmat Nya, penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “**Hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku *Caring* pada Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Sleman Yogyakarta**”. Penulisan Skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk melakukan penelitian pada Program Studi Sarjana Keperawatan di STIKES Wira Husada. Skripsi ini terwujud atas bimbingan, pengarahan dan bantuan dari berbagai pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu dan pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. dr. Novita Krisnaeni, M.P.H, selaku Direktur RSUD Sleman yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian di RSUD Sleman.
2. Dr. Dra. Ning Rintiswati, M.Kes, selaku ketua STIKES Wira Husada Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan di Progam Studi (Prodi) Keperawatan (S1) dan Ners STIKES Wira Husada Yogyakarta.
3. Ibu Yuli Ernawati, S.Kep.,Ns.,M.Kep selaku ketua Program Studi Sarjana Keperawatan STIKES Wira Husada yang telah mendukung dalam proses penyusunan skripsi.
4. Ibu Patria Asda, S.Kep.,Ns.,M.P.H selaku pembimbing utama yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan terhadap penyusunan skripsi.
5. Ibu Nur Anisah, S.Kep.,Ns.,M.Kep.,Sp.KJ selaku pembimbing pendamping yang telah bersedia memberikan bimbingan, dukungan serta motivasi terhadap penulisan skripsi ini.
6. Dr. Arita Murwani, S.Kep.,Ns.,M.Kes, selaku penguji yang telah bersedia menguji dan memberikan masukan pada skripsi ini.
7. Orang tua yang selalu memberikan doa, motivasi, serta dukungan dalam penyusunan skripsi.

8. Mas Yuana Sangaji. S.Pd.I, Suami tercinta, Sekar-Ghina anak anak tersayang, yang selalu setia mendampingi, membantu, dan mendoakan.
9. Teman-teman mahasiswa Program Studi Sarjana Keperawatan yang telah memberikan dukungan dan semangat untuk penyusunan skripsi.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah berpartisipasi dalam penyusunan skripsi ini.

Berharap adanya masukan, kritik, saran, dan arahan untuk perbaikan skripsi. Semoga skripsi membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Sleman,....Oktober 2023

Peneliti

# HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN PERILAKU *CARING*

## PADA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP KELAS III

### RSUD SLEMAN YOGYAKARTA

Siti Umiyatun<sup>1</sup>, Patria Asda<sup>2</sup>, Nur Anisah<sup>3</sup>

#### INTISARI

**Latar belakang :** Rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan, salah satu pelayanan yang ada dirumah sakit adalah Pelayanan Keperawatan. Pentingnya perilaku *caring* dalam pelayanan keperawatan karena berdampak terhadap kepuasan klien sebagai pengguna jasa pelayanan dan memberikan kepuasan kerja terhadap perawat. Terbentuknya perilaku *caring* sangat dipengaruhi oleh sistem nilai bersama yang dianut oleh para perawat, dimana hal itu mencerminkan budaya suatu organisasi.

**Tujuan penelitian :** Untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku *caring* pada perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Sleman Yogyakarta

**Metode :** Jenis penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif korelatif menggunakan desain *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana di ruang rawat inap kelas III RSUD Sleman. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang rawat inap Kelas III RSUD Sleman. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 59 perawat sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi. Teknik pengambilan sampel dengan *nonprobability* sampling jenis *purposive sampling*. Data diperoleh dengan kuesioner yang selanjutnya dianalisis dengan Uji *Spearman's Rank*.

**Hasil :** Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi didapatkan hasil budaya organisasi pada kategori cukup (91,5%) dan *caring* perawat pada kategori baik (89,8%). Teknik analisa dengan Uji *Spearman's Rank* didapatkan hasil bahwa tidak ada hubungan antara Budaya Organisasi dengan Perilaku *Caring* ( $p$ -value 0,440) yang artinya nilai  $p > 0,05$ . 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.

**Kesimpulan :** Tidak ada hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Perilaku *Caring* di ruang rawat inap kelas III RSUD Sleman.

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

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Keperawatan (S1) dan Ners STIKES Wira Husada Yogyakarta

<sup>2</sup> Dosen STIKES Wira Husada Yogyakarta

<sup>3</sup> Dosen STIKES Wira Husada Yogyakarta

THE RELATIONSHIP OF ORGANIZATIONAL CULTURE WITH NURSE  
CARING BEHAVIOR IN CLASS III INPATIENT ROOMS

SLEMAN HOSPITAL YOGYAKARTA

Siti Umiyatun<sup>1</sup>, Patria Asda<sup>2</sup>, Nur Anisah<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

**Background:** Hospital is one form of health facilities, one of the services in the hospital is Nursing Services. The importance of caring behavior in nursing services because it has an impact on client satisfaction as a service user and provides job satisfaction for nurses. The formation of caring behavior is strongly influenced by the shared value system adopted by nurses, which reflects the culture of an organization.

**Purpose of the study:** To determine the relationship between organizational culture and caring behavior in nurses in Class III Inpatient Room of RSUD Sleman Yogyakarta

**Method:** Type of quantitative research with correlative descriptive method using cross sectional design. The sample in this study was the implementing nurse in the class III inpatient room of RSUD Sleman. The population in this study was all nurses in the Class III inpatient room of Sleman Hospital. The number of samples in this study was 59 nurses according to inclusion and exclusion criteria. Sampling technique with nonprobability sampling type purposive sampling. Data were obtained by questionnaire which was further analyzed with the Spearman's Rank Test.

**Results:** This study shows that organizational culture results in organizational culture in the sufficient category (91.5%) and caring nurses in the good category (89.8%). Analysis techniques with the Spearman's Rank Test found that there was no relationship between Organizational Culture and Caring Behavior (p-value 0.440) which means a value of  $p > 0.05$ . It is hoped that this research can be used as material for hospital evaluation related to organizational culture and caring for implementing nurses to be able to maintain and improve nurse services in providing nursing care.

**Conclusion:** There is no significant relationship between Organizational Culture and Caring Behavior in the class III inpatient room of RSUD Sleman.

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

---

<sup>1</sup> Students of Nursing (S1) Study Program and Nurses STIKES Wira Husada Yogyakarta

<sup>2</sup> Lecturer STIKES Wira Husada Yogyakarta

<sup>3</sup> Lecturer STIKES Wira Husada Yogyakarta

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PENYATAAN KEASLIAN.....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
INTISARI .....	vi
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	6
F. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Landasan Teori.....	10
1. Konsep <i>Caring</i> .....	10
2. Konsep budaya Organisasi.....	18
B. Kerangka Teori.....	29
C. Kerangka Konsep .....	30
D. Hipotesis .....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Waktu dan tempat penelitian.....	31
C. Populasi dan sampel.....	31
D. Variabel Penelitian .....	33
E. Definisi Operasional.....	34
F. Alat Penelitian.....	35
G. Uji Kesahihan dan Keandalan .....	37
H. Analisa data.....	38
I. Jalannya Pelaksanaan penelitian .....	39
J. Etika Penelitian .....	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	42
A. Gambaran Umum Lokasi dan Hasil Penelitian.....	42



B. Pembahasan.....	47
C. Keterbatasan Penelitian.....	54
BAB V PENUTUP.....	55
A. Kesimpulan .....	55
B. Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA .....	57
LAMPIRAN .....	61

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Keaslian Penelitian.....	7
Table 3.1 Definisi Operasional .....	34
Table 3.2 Distribusi <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i> Budaya Organisasi .....	35
Table 3.3 Distribusi <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i> Perilaku <i>Caring</i> .....	36
Table 4.1 Karakteristik Responden di ruang Rawat Inap Kelas III RSUD .....	43
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi di ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Sleman.....	44
Table 4.3 Distribusi Dimensi Budaya Organisasi di ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Sleman .....	45
Table 4.4 Distribusi Frekuensi Perilaku <i>Caring</i> perawat di ruang Rawat Inap..	45
Table 4.5 Definisi Operasional .....	46
Table 4.6 Hubungan budaya organisasi dengan perilaku <i>caring</i> perawat di ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Sleman.....	46

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Teori .....	29
Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian .....	30

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian .....	62
Lampiran 2 <i>Ethical clearance</i> .....	64
Lampiran 3 Jadwal Penelitian .....	65
Lampiran 4 Permohonan menjadi asisten peneliti .....	66
Lampiran 5 Persetujuan menjadi asisten peneliti.....	67
Lampiran 6 Persetujuan menjadi responden .....	71
Lampiran 7 Kuesioner untuk perawat .....	72
Lampiran 8 Dokumentasi .....	79

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

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 profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat Keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit (KEMENKES, 2014).

Pelayanan keperawatan sebagai faktor penentu baik buruknya mutu dan citra Rumah Sakit. Unsur pelayanan medis merupakan bagian dari organisasi rumah sakit yang menunjang kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan dalam meningkatkan kinerja organisasi rumah sakit (Puspita & Hidayah, 2019). 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).

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. Pentingnya perilaku *caring* dalam pelayanan keperawatan karena berdampak terhadap kepuasan klien sebagai pengguna jasa pelayanan dan memberikan kepuasan kerja terhadap perawat sebagai pemberi asuhan keperawatan (Mawikere, Manampiring, & Toar, 2021). Perilaku *caring* inilah yang menjadi esensi dari keperawatan yang membedakan perawat dengan profesi lain.

Terbentuknya perilaku *caring* sangat dipengaruhi oleh sistem nilai bersama yang dianut oleh para perawat yang tercermin dalam visi, misi, dan tujuan rumah sakit. Visi, misi, serta tujuan yang ingin dicapai mencerminkan budaya suatu organisasi. 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 (Aini & April Ariani, 2018).

Robbins, Stephen P. & Judge, (2015) mengemukakan enam karakteristik dari budaya organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang, dimana dalam penelitian ini difokuskan pada perilaku *caring* perawat, yaitu mencakup organisasi, Desain Pekerjaan, Kepemimpinan, Komunikasi, *reward* dan pengambilan keputusan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hairina & Putra, (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi kurang sebesar 53,8% serta hasil uji menunjukan ada hubungan yang signifikan antara dimensi budaya organisasi dengan perilaku *caring* perawat (*p-value* 0,002). Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ahmad, Hakim, & Pangestu, (2021) dengan judul Hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku *Caring* Perawat Pelaksana di RSUD. Dr. Sitanala Tangerang didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku *Caring* Perawat Pelaksana (*p.value*= 0,048).

Hasil Survei Kepuasan Pelanggan Periode RSUD Sleman Januari – Juni 2023 untuk ruang Rawat Inap Pencapaian Kepuasan Pelanggan di angka 84,73 dari Sasaran Mutu (Target SPM)  $\geq 90$  dengan kesimpulan kepuasan pelanggan belum tercapai. Akan tetapi survey ini belum melihat hasil *caring* perawat.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di ruang rawat inap kelas III RSUD Sleman pada tanggal 5 Juni 2023 terhadap 15 perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Sleman dengan observasi dan wawancara didapat bahwa perawat masih belum optimal dalam melaksanakan perilaku *caring*, contohnya perawat tidak melakukan orientasi sebelum melakukan tindakan secara lengkap, hal tersebut beralasan bahwa jika

perawat menerapkan perilaku *caring* sesuai dengan teori Ruang Rawat inap kelas III RSUD Sleman didapatkan bahwa budaya maka akan memperlambat kinerja dalam melaksanakan tindakan keperawatan. Hasil survei, perawat mengatakan jarang melakukan orientasi seperti memperkenalkan diri kepada pasien dan kurang menjelaskan manfaat dan tujuan tindakan yang akan dilakukan, karena jika hal tersebut dilakukan sesuai teori akan memperlambat kinerja perawat.

Peneliti melakukan wawancara dengan 10 pasien, 2 diantaranya mengatakan masih ada perawat yang jutek dan tidak mau senyum saat melakukan perawatan pada pasien. Hal itu membuat pasien tidak nyaman, tetapi dari wawancara itu juga pasien mengatakan ada perawat yang baik juga dan murah senyum. Dari senyum dan sikap ramah perawat membuat pasien merasa nyaman dan merasa lebih baik.

Berdasarkan hasil observasi sementara yang dilakukan di Ruang Rawat inap Kelas III RSUD Sleman, berupa wawancara kepada beberapa kepala ruang dan perawat, menggunakan beberapa pertanyaan terkait budaya organisasi di Ruang Rawat inap kelas III RSUD Sleman didapatkan bahwa budaya organisasi masih kurang. Dari segi berorganisasi, perawat sudah mengutamakan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi, tetapi ada beberapa perawat yang tidak saling menghormati dalam menjalankan ketugasannya. Hal tersebut dapat dilihat melalui berbagai gejala yang terjadi seperti tidak mematuhi aturan jam kerja dan kurangnya komitmen timbal balik mereka terhadap pekerjaan yang ditugaskan. Adapun dalam segi kepemimpinan, Kepala Ruang sudah memperhatikan kenyamanan perawat, mampu mengambil keputusan dan mendiskusikan masalah-masalah secara musyawarah. Tetapi dalam perhatian dan motivasi anggota perlu ditingkatkan. Dalam merangsang anggota untuk membekali diri perlu ditingkatkan

Perilaku *caring* perawat masih belum optimal dilakukan oleh perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Sleman, hal tersebut beralasan jika menerapkan perilaku *caring* yang sesuai dengan teori maka akan

memperlambat kinerja dan keefisienan dalam melakukan suatu tindakan keperawatan. Hal tersebut menjadi alasan bagi sebagian perawat yang diwawancarai, dari 15 orang perawat 11 diantaranya mengatakan hal yang sama yaitu jika mengaplikasi perilaku *caring* maka waktu yang dibutuhkan akan menjadi lama dalam melakukan suatu tindakan keperawatan seperti contohnya mereka tidak melakukan pra interaksi dengan lengkap tahap interaksi yang dikerjakan dengan tergesa-gesa, sedangkan 4 orang menjawab perilaku *caring* dapat di aplikasikan tanpa mengganggu waktu melakukan tindakan keperawatan.

Persepsi tentang realitas budaya organisasi merupakan dasar dari perilaku perawat. Dari persepsi tersebut akan mempengaruhi perilaku *caring* perawat terhadap pasien. Dalam hal pelayanan, perawat dituntut untuk dapat memberikan pelayanan secara rutin dan tepat waktu, memberikan waktu kepada mereka untuk mendengarkan keluhan pasien dengan memberikan sikap yang ramah, sopan dan santun, informasi yang jelas dan dapat dipahami. Jika hal ini tidak dilakukan dengan baik maka bagaimana kinerja pelayanan akan meningkat, hal ini akan mengakibatkan tingkat kepuasan pasien menurun sehingga Sasaran Mutu (Target SPM)  $\geq 90$  tidak akan tercapai.

Dari latar belakang dan fenomena tersebut diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Budaya Organisasi Dengan Perilaku *Caring* Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Sleman”.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Adakah hubungan budaya organisasi dengan perilaku *caring* pada perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Sleman?”



### **C. Tujuan Penelitian**

#### 1. Tujuan Umum

Menganalisis hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku *caring* pada perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Sleman.

#### 2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui gambaran budaya organisasi perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Sleman.
- b. Mengetahui perilaku *caring* perawat di ruang Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Sleman

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku *caring* pada perawat dan upaya untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi Lahan Penelitian / Manajemen RSUD Sleman

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan budaya organisasi yang baik dan perilaku *caring* perawat di RSUD Sleman.

##### b. Bagi Profesi Keperawatan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan perilaku *caring* perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien.

##### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran guna mengembangkan penelitian selanjutnya terkait dengan budaya organisasi yang baik dan perilaku *caring* perawat.

## **E. Ruang Lingkup Penelitian**

### 1. Materi

Ruang lingkup penelitian ini berhubungan dengan ilmu manajemen keperawatan khususnya hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku *caring* pada perawat

### 2. Responden

Responden dari penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang rawat inap kelas III RSUD Sleman yang berjumlah 73 perawat dan memenuhi kriteria inklusi

### 3. Tempat

Tempat penelitian ini adalah ruang rawat inap kelas III RSUD Sleman yaitu ruang Cendana, Alamanda 1, Alamanda 2, Kenanga, Melati dan Nusa Indah 2.

### 4. Waktu

Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober-Desember 2023 di Ruang Rawat Inap kelas 3 RSUD Sleman Yogyakarta

## F. Keaslian Penelitian

Tabel 1.1  
Keaslian Penelitian

Peneliti	Judul	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
Ahmad, Hakim, & Pangestu, (2021)	Hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku <i>Caring</i> Perawat Pelaksana di RSUP. Dr. Sitanala Tangerang	Desain penelitian korelasional kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Sampel perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUP. Dr. Sitanala Tangerang menggunakan teknik <i>total sampling</i> dengan jumlah 74 responden. Teknik analisa menggunakan uji <i>Chi Square</i>	Didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku <i>Caring</i> Perawat Pelaksana ( <i>p.value= 0,048</i> ) yang artinya $\alpha < 0,05$ .	Persamaan dengan penelitian ini adalah 1 Variabel X dan Y yaitu budaya organisasi dan perilaku <i>caring</i> 2 Rancangan yang digunakan yaitu <i>cross sectional</i> 3 Subjek penelitian yaitu perawat 4 Instrumen yang digunakan	Perbedaannya adalah 1. Teknik Sampling 2. Analisis Uji <i>Chi Square</i> 3. Tempat dan lokasi penelitian 4. Tahun penelitian
Tri Utami, Romiko, Sri Yulia (2020)	Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan Di	Penelitian bersifat kuantitatif dengan <i>cross sectional</i> dengan teknik <i>purposive sampling</i> dan jumlah sampel 50 responden. Alat	Hasil: Terdapat 27 responden (54%) perawat yang mempersepsikan budaya organisasi tinggi, 28 responden (56%) yang memiliki kinerja baik dalam memberikan pelayanan keperawatan dan	Persamaan dengan penelitian ini adalah 1. metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan pendekatan <i>cross sectional</i>	Perbedaannya adalah 1. Variabel yang diteliti Kinerja perawat 2. Waktu penelitian

Rumah Sakit Muhamadiyah Tahun 2019	Sakit menggunakan <i>chi square</i> .	pengumpulan data menggunakan uji <i>chi square</i> .	ada hubungan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan ( $p\ value = 0,000$ ) ( $\alpha 0,05$ ).	2. variabel yaitu budaya organisasi 3. Subjek penelitian yaitu perawat	3. Lokasi penelitian 4. Tahun penelitian 5. Instrumen yang digunakan 6. Analisis Uji <i>Chi-Square Test</i>	
Hairina & Putra, (2018)	Dimensi Organisasi Dengan Perilaku Perawat	Budaya <i>Caring</i>	Jenis penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif korelatif menggunakan desain <i>cross sectional</i> . Jumlah sampel penelitian ini 112 orang, menggunakan teknik pengambilan sampel proporsional sampling dan diolah menggunakan <i>Chi-Square Test (X2)</i> .	Hasil penelitian diketahui ada hubungan komunikasi pelatihan dan pengembangan ( $p=0,017$ ); pengambilan keputusan ( $p=0,015$ ); pengambilan resiko ( $p=0,000$ ); kerjasama ( $p=0,003$ ); praktik manajemen ( $p=0,000$ ); dan dimensi budaya organisasi ( $p=0,002$ ) dengan perilaku <i>caring</i> perawat.	Persamaan dengan penelitian ini adalah 1. metode penelitian yaitu kuantitatif dengan rancangan <i>cross sectional</i> 2. variabel penelitian yaitu: budaya organisasi dan perilaku <i>caring</i> 3. instrument yang digunakan	Perbedaanya 1. Waktu penelitian 2. Tahun penelitian 3. Lokasi penelitian 4. Analisis Uji
Aini & April Ariani, (2018)	Hubungan Kepribadian Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku	Tipe	Jenis penelitian analitik. Tempat RST Dr. Soepraeon	Perilaku <i>caring</i> perawat terbanyak adalah kategori kurang sejumlah 9 orang (60 %), tipe kepribadian mayoritas	Persamaan dengan penelitian ini adalah 1. subjek yang digunakan yaitu	Perbedaan dengan penelitian ini adalah 1. Menggunakan

<i>Caring</i> Perawat	<p>Malang pada bulan Agustus 2017. Sampel sejumlah 15 orang perawat pelaksana di ruang rawat inap yang diambil dengan teknik total smpling. Instrumen yang digunakan adalah kuisisioner. Analisis data dengan uji statistik <i>Chi Square</i> dan korelasi <i>Spearman</i></p>	<p><i>ekstrovert</i> 8 orang (53,33 %) dan budaya organisasi terbanyak adalah kategori kurang (53,33 %). Hasil uji statistik didapatkan nilai signifikansi (<i>p value</i>) pada tipe kepribadian adalah 0,773 sedangkan pada budaya organisasi 0,018. Sehingga dapat disimpulkan hanya budaya organisasi yang berpengaruh signifikan terhadap perilaku <i>caring</i> perawat</p>	<p><i>caring</i> pada perawat</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. rancangan cross sectional</li> <li>3. Subjek penelitian yaitu perawat</li> <li>4. Instrumen penelitian yang digunakan</li> </ol>	<p>2 variabel independen yaitu tipe kepribadian dan budaya organisasi.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Olah data menggunakan uji <i>Chi Square</i> dan korelasi <i>Spearman</i>.</li> <li>3. Lokasi dan waktu penelitian</li> <li>4. Tahun penelitian</li> </ol>
-----------------------	--	---	--	--

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan program komputerisasi SPSS versi 26 tentang gambaran variabel independen budaya organisasi, gambaran variabel dependen tentang *caring* perawat, didapatkan kesimpulan bahwa :

1. Berdasarkan Uji *Spearman's Rank* pada Hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku *Caring* Perawat di Ruang Rawat Inap kelas III RSUD Sleman didapatkan nilai p-value 0,440 yang artinya nilai  $p > 0,05$  sehingga  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, sehingga tidak ada hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Perilaku *Caring* Perawat di Ruang Rawat Inap kelas III RSUD Sleman.
2. Gambaran budaya organisasi perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Sleman didapatkan hasil bahwa budaya organisasi pada kategori cukup sebesar 91,5% dan dalam kategori baik sebesar 8,5%. Dimana dimensi Budaya Organisasi sebagian besar cukup yaitu struktur organisasi (81,4%), desain pekerjaan (71,1%), kepemimpinan (79,7%), komunikasi (81,4%), reward (91,5%), dan keputusan pengambilan keputusan (91,5%).
3. Perilaku *caring* perawat di ruang Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Sleman pada kategori baik (89,8%) dan kategori cukup (10,2%).

#### **B. Saran**

1. Untuk Lahan Penelitian / Manajemen RSUD Sleman
  - a. Untuk Manajemen Rumah sakit
    - 1) Perlu kebijakan sistem *reward* dan *punishment* bagi perawat yang melakukan *caring* melalui pemilihan atas rekomendasi dari pasien melalui kuesioner tiap triwulan dan disampaikan saat apel pagi.

- 2) Dalam seleksi pegawai perawat dilakukan secara ketat terutama perilaku *caring* perawat, apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan.
- b. Bidang Keperawatan
    - 1) Perlu adanya supervisi, monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan *caring* perawat di RSUD Sleman secara berkala.
    - 2) Menyelenggarakan *Inhouse Training* tentang *caring* perawat bagi perawat baru.
  - c. Kepala Ruang
    - 1) Menjadi *role model* bagi perawat bawahannya dalam pelaksanaan *caring* perawat sesuai standar.
    - 2) Melaksanakan supervisi secara berkala terhadap pelaksanaan *caring* perawat kepada pasien secara berkala.
  - d. Perawat Pelaksana
    - 1) Menjadi *change agent* dengan memulai dari diri sendiri untuk melaksanakan *caring* dengan baik
    - 2) Membudayakan pelaksanaan *caring* perawat terhadap pasien dengan saling mengingatkan diantara teman sejawat untuk meningkatkan kepuasan pasien.
2. Untuk Profesi Keperawatan

Perlu mengadakan adanya pemilihan perawat teladan dengan memberi reward bagi perawat yang melakukan *caring* pada pasien dengan baik dan inovasi tentang *caring* perawat.
  3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menggunakan metode yang berbeda seperti pre eksperimen dan mengembangkan variabel-variabel yang belum diteliti pada penelitian ini sehingga dapat diketahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku *caring* perawat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, I. M. S. (2021). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Medan: Yayasan Kita Menulis,.
- Ahmad, S. N. A., Hakim, F., & Pangestu, P. D. (2021). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana Di Rsup. Dr. Sitanala Tangerang. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2, 156–166. <https://doi.org/10.31000/sinamu.v2i0.3263>
- Aini, N., & April Ariani, T. (2018). Hubungan Tipe Kepribadian Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Caring Perawat. *Jurnal Kesehatan Hesti Wira Sakti*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.04.024%0A>
- Angkasa, Moh. P., Maela, N., & Martyastuti, N. E. (2020). Literature Review: Hubungan Perilaku Caring dan Kinerja Perawat Dengan Tingkat Kepuasan Pelayanan Keperawatan pada Pasien di Ruang Rawat Inap. *JURNAL LITBANG KOTA PEKALONGAN*, 18(20), 161–167.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis* Vol.14 No.02 <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.189>
- Budiman, A. R., Caecielia Makaginsar, & Ariko Rahmat Putra. (2022). Hubungan Usia Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kalangsari Kabupaten Karawang. *Bandung Conference Series: Medical Science*, 2(1). <https://doi.org/10.29313/bcsms.v2i1.551>
- Caro, Mestiana (2021). *Caring dalam Keperawatan*. Yogyakarta: PT Kanisius
- Chusnawiyah. (2015). Hubungan beban kerja dengan perilaku caring perawat pada pasien di ruang rawat inap kelas 3 RSD Balung. *Skripsi*.
- Dewi, Y. K. (2015). Gambaran Perilaku Caring Perawat Di Ruang Paviliun Dan Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit Daerah dr. Soebandi Jember. *Skripsi*, 1–98.
- Fauzan, M. O., & Fathiyah. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pengawas terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Batang Hari Jambi. *J.Mas*, 2(2), 187–195.
- Habib, S., Aslam, S., Hussain, A., Yasmeeen, S., & Ibrahim, M. (2014). The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction, Employess Commitment and Turn over Intention. *Advances in Economics and*



- Business*, 2(6), 215–222. <https://doi.org/10.13189/aeb.2014.020601>
- Hairina, Y., & Putra, A. (2018). Dimensi Budaya Organisasi dengan Perilaku Caring Perawat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Keperawatan*, III(3), 166–175. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.29123.48160>
- Harikadua, A., Warouw, H., & Hamel, R.S. (2011). Hubungan Supervisi Keperawatan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Irina C BLU RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *Jurnal Keperawatan: Vol 2, No 2* (2014). <https://ejournal.unsrat.ac.id>
- Hartini, W. M., Roosarjani, C., & Dewi, Y. A. (2019). *Metodologi Penelitian dan Statistik*. Jakarta: Pusat Pendidikan Sumber Daya Manusia Kesehatan.
- Heryana, A. (2020). Analisis Data Penelitian Kuantitatif. *Kesmas Universitas Esa Unggul*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.31268.91529>
- Irwan, S. (2017). Karakteristik Individu Dengan persepsi Perilaku Caring Perawat di Ruang Rawat Inap BLUD RSUD Teungku Pekan Aceh barat DayaTahun 2017. *Jurnal Kesehatan Ilmiah Nasuwakes*, 10(3), 524–541.
- KEMENKES. (2014). Undang-undang (UU) No. 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan. Retrieved September 5, 2023, from <https://peraturan.bpk.go.id/Details/38782/uu-no-38-tahun-2014>
- Kristiawan, G. A., & Purwantara, I. K. G. T. (2020). Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Perilaku Caring Perawat di Kecamatan Busungbiu dan Seririt Kabupaten Beleleng. *Jurnal Kesehatan MIDWINERSLION*, 5, 137–143.
- Kumajas, F. W., Warouw, H., & Bawotong, J. (2014). Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit dalam RSUD Datoe Binangkitan Kabupaten Bolaang Mongondow. *E-Journal Unsrat*, 1–8.
- Kusnanto. (2019). *Perilaku Caring Perawat Profesional*. Surabaya: AUP.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97.
- Mawikere, Y., Manampiring, A. E., & Toar, J. M. (2021). Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 9(1), 71. <https://doi.org/10.35790/jkp.v9i1.36771>

- Mustofa, B. (2015). *Pedoman Menulis Proposal Skripsi dan Tesis* (Yogyakarta). Panji Pusaka.
- Muthiah, L., Dulahu, W. Y., & Hunawa, R. D. (2022). Relationship Of Age And Work Experience With The Quality Of Nursing Work Life (QNWL) Nurses. *Jurnal Keperawatan Dan Fisioterapi*, 4(2).
- Nawawi, I. (2013). *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja* (PT. Fajar). Jakarta.
- Nurhayati. (2016). Analisis Hubungan Perilaku Caring dengan Kinerja PerawatPelaksana Menerapkan Prinsip Etik Keperawatan dalam Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Bhayangkara Mappa Oudang Makassar. *Jurnal Kesehatan*, VII(2), 217–223.
- Nursalam. (2015). *Metodologi ilmu keperawatan*, edisi 4, Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2016). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis Edisi.4*. Jakarta : Salemba Medika.
- Nursalam. (2017). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan* (4th ed). Jakarta : Salemba Medika.
- Pragholapati, A., & Gusraeni, S. A. D. (2021). Gambaran Perilaku Caring Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan Sriwijaya*, 8(1).
- Prasetyo,B dan Jannah,L.M. (2010). *Metode penelitian kuantitatif : teori dan aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Puspita, S., & Hidayah, A. (2019). Hubungan motivasi kerja perawat dengan perilaku caring perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Jombang. *Keperawatan Dan Kebidanan*, 11(2), 8–11. Diperoleh dari file:///C:/Users/WIN 10/Downloads/32-Article Text-50-1-10-20200421.pdf
- Ratnasari, Arif SN, M. S., & Khosidah, I. N. (2022). Hubungan Beban Kerja dengan Perilaku Caring Perawat pada Masa Pandemi Covid-19. *JURNAL NURSING UPDATE*, 13(4), 103–114.
- Riani A (2011). *Budaya Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen P. & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (Edition 15th). New Jersey: Pearson Education.

- Samila (2013). *Hubungan faktor budaya organisasi dengan perilaku caring perawat di Rumah Sakit Islam (RSI) Faisal Kota Makassar*. Tesis. Universitas Hasanuddin. Makasar.
- Siyoto, S., & Soik, A. M. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Tasalim, R. (2021). *Aplikasi Sikap Caring dalam Dunia Pendidikan Keperawatan*. Banjarmasin : Guepedia.
- Thoha, M. (2015). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tobari. (2015). *Membangun budaya organisasi pada instansi pemerintahan*. Yogyakarta: Dee publish.
- Utami, T., Romiko, & Yulia, S. (2020). Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat dalam Memeberikan Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit Muhamadiyah Tahun 2019. *Healthcare Nursing Journal*, 2(2), 30–35.
- Walangara, H. U. K., Widuri, & Devianto, A. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit: Studi Literatur. *Jurnal Keperawatan*, 14(no.2), 71–78.
- Watson J. 2012. *Theory of Human Care*. Canada: Singer Publishing Ltd.
- Wuwung, E. Ch. Q., Gannika, L. G., & Karundeng, M. K. (2020). Perilaku Caring Perawat dengan Kepuasan Pasien. *Jurnal Keperawatan*, 8(1), 113–120.
- Yusuf, M. (2013). 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 ISSN: 2338-6371 Muhamad*, 1(1), 76–84.
- Zaenal. (2021). *Dimensi Budaya Organisasi Dengan Perilaku Caring Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Makassar*. Tesis. STIKES Bina Sehat PPNI. Mojokerto.
- Zebua, E. A., Silalahi, J., & Julianti, E. (2018). Hypoglycemic activity of gambier (*Uncaria gambir* robx.) drinks in alloxan-induced mice. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 122(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/122/1/012088>