

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

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
2024



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

Disusun Oleh :

Siti Umiyatun

KPP2201575

Telah diseminarkan 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.



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

Siti Umiyatun¹, Patria Asda², Nur Anisah³

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*

¹Student of Nursing study Program STIKES Wira Husada Yogyakarta

¹ Lecturer at STIKES Wira Husada Yogyakarta

¹ Lecturer at STIKES Wira Husada Yogyakarta

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

SLEMAN HOSPITAL YOGYAKARTA

Siti Umiyatun¹, Patria Asda², Nur Anisah³

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

¹Student of Nursing study Program STIKES Wira Husada Yogyakarta

¹ Lecturer at STIKES Wira Husada Yogyakarta

¹ Lecturer at STIKES Wira Husada Yogyakarta

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 menunjukkan 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 RSUP. 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) ≥ 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 mengaplikasikan 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) ≥ 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. Metode Penelitian

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*.

C. Hasil

1. Karakteristik responden berdasarkan umur, jenis, kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, status pernikahan dan status kepegawaian di ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Sleman dimana disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden di ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Sleman

No	Karakteristik responden	Jumlah	
		n	%
1	umur		
	≤ 25 Tahun	3	5,1
	26-45 Tahun	52	88,1
	> 45 Tahun	4	6,8
2	Jenis kelamin		
	Pria	11	18,6
	Wanita	48	81,4
3	Pendidikan terakhir keperawatan		
	DII	51	86,4
	S1	8	13,6
4	Lama bekerja sebagai perawat		
	≤ 5 Tahun	18	30,5
	>5 Tahun	41	69,5
5	Lama bekerja di ruangan sekarang		
	≤ 5 Tahun	53	89,8
	>5 Tahun	6	10,2
6	Status pernikahan		
	Menikah	56	94,9
	Belum Menikah	3	5,1
7	Status kepegawaian		
	PNS	44	74,6
	Non PNS	15	25,4
	Jumlah	59	100

Sumber : Data primer, Oktober 2023

Tabel 4.1 menunjukkan dari 59 perawat paling besar adalah perawat dengan umur 26-45 tahun yaitu 88,1%. Jenis kelamin sebagian besar adalah wanita yakni 81%. Tingkat pendidikan sebagian besar D3 86,4% dan 94,9 sudah menikah.

Lama bekerja sebagai perawat sebagian besar lebih dari 5 (lima) tahun yaitu 69,5%. Dimana yang bekerja di ruangan sekarang lebih dari 5 (lima) tahun sebesar 10,2% dan kurang dari 5 (lima) tahun sebesar 89,8%.

Berdasarkan status kepegawaian yang paling banyak adalah PNS 74,6% dan non PNS 25,4%.

2. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi yang diukur pada perawat di ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Sleman dapat dilihat pada :

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi di ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Sleman

No	Budaya Organisasi	n	%
1	Baik	5	8,5
2	Cukup	54	91,5
3	Kurang	0	0
Jumlah		59	100

Sumber : Data primer, Oktober 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa rata-rata budaya organisasi perawat di ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Sleman dengan kategori cukup yaitu 91,5%.

Tabel 4.3
Distribusi Dimensi Budaya Organisasi di ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Sleman

No	Budaya Organisasi	Jawaban Responden						Total	
		Baik		Cukup		Kurang		n	%
		n	%	n	%	n	%		
1	Struktur Organisasi	11	18,6	48	81,4			59	100
2	Desain Pekerjaan	17	28,8	42	71,1			59	100
3	Kepemimpinan	12	20,3	47	79,7			59	100
4	Komunikasi	10	16,9	48	81,4	1	1,7	59	100
5	Reward	3	5,1	54	91,5	2	3,4	59	100
6	Pengambilan Keputusan	5	8,5	54	91,5			59	100
Jumlah								59	100

Sumber : Data primer, Oktober 2023

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sub variabel budaya organisasi meliputi struktur organisasi sebagian besar cukup (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

Perilaku *Caring* yang diukur pada perawat di ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Sleman dapat dilihat pada :

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Perilaku *Caring* perawat di ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Sleman

No	Perilaku <i>Caring</i>	n	%
1	Baik	53	89,8
2	Cukup	6	10,2
3	Kurang	0	0
Jumlah		59	100

Sumber : Data primer, Oktober 2023

Berdasarkan tabel 4.4 Rata-rata perilaku *caring* perawat di ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Sleman dalam kategori baik yaitu 89,8%.

Tabel 4.5
Distribusi Dimensi Perilaku *Caring* perawat di ruang Rawat Inap

No	Perilaku <i>Caring</i>	Jawaban Responden						Total	
		Baik		Cukup		Kurang		n	%
		n	%	n	%	n	%		
1	Kesiapan dan Kesiediaan	50	84,7	9	15,3			59	100
2	Penjelasan dan Fasilitas	52	88,1	7	11,9			59	100
3	Kenyamanan	51	86,4	8	13,6			59	100
4	Hubungan saling percaya	24	40,7	34	57,6	1	1,7	59	100
5	Tindakan Antisipa	45	76,3	13	22	1	1,7	59	100
6	Monitoring dan <i>Follow up</i> Kesehatan pasien	46	78	13	22			59	100
Jumlah								59	100

Sumber : Data primer, Oktober 2023

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa perilaku perawat dengan kategori *caring* baik 91,5% dan dengan kategori perilaku *caring* cukup 10,2%. Sub variabel perilaku *caring* sebagian besar baik meliputi kesiapan dan kesiediaan (84,7%), penjelasan dan fasilitas (88,1%), kenyamanan (86,4%), tindakan antisipasi (76%), monitoring dan *follow up* kesehatan

pasien (78%). Sedangkan hubungan saling percaya sebagian besar cukup (57,6%).

4. Analisa Bivariat

Analisa bivariat bertujuan untuk membuktikan adanya hubungan antara Budaya organisasi dengan perilaku caring perawat di ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Sleman dapat dilihat pada :

Tabel 4.6 Hubungan budaya organisasi dengan perilaku *caring* perawat di ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Sleman

Variabel Bebas	Perilaku Caring				Total		Korelasi <i>Coefficient tiled</i>	Sig. (2- <i>tiled</i>)
	Baik		Cukup		n	%		
	n	%	n	%				
Budaya Organisasi								
Baik	5	100	0	0	5	100	0,102	0,440
Cukup	48	88,9	6	11,1	54	100		
Jumlah	53	89,8	6	10,2	59	100		

Sumber : Data primer, Oktober 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa budaya organisasi pada kategori cukup menghasilkan *caring* perawat dalam kategori baik sebanyak 48 responden (88,9%). Berdasarkan Uji *Spearman's Rank* tidak ada hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku caring dengan nilai p-value 0,440 yang artinya nilai $p > 0,05$ sehingga H_a ditolak dan H_o diterima.

D. Pembahasan

1. Karakteristik Responden

a) Umur

Responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu umur ≤ 25 tahun, 26-45 tahun, dan > 45 tahun. Dari 59 perawat paling besar adalah perawat dengan umur 26-45 tahun yaitu 88,1%. Menurut Dekes RI (2009), umur 26-45 tahun merupakan kelompok umur dewasa. Sehingga hal itu terjadi karena responden yang sudah dewasa merupakan umur yang produktif yang dianggap sudah mampu dalam proses ketenagakerjaan dan ikut andil dalam melakukan pekerjaannya sebagai perawat profesional. Berdasarkan penelitian

Budiman et al. (2022) bahwa umur dapat mempengaruhi kinerja, dikarenakan umur dewasa memiliki kemampuan berdasarkan pengalaman yang cukup dan disertai keterampilan yang lebih baik sehingga dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan sangat baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Muthiah et al., (2022) bahwa perawat yang memiliki usia lebih tua akan lebih memiliki kualitas kerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki umur dibawah 25 tahun.

b) Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa jenis kelamin sebagian besar adalah wanita yakni 81%. Menurut Peneliti dalam memberikan asuhan keperawatan di ruang perawatan berhubungan dengan penerapan konsep caring dan komunikasi pada pasien sehingga banyak perawat wanita dibandingkan dengan pria. Hal ini sejalan dengan Ahmed & Safadi (2013) dalam Walangara et al., (2022) prosentase perawat wanita lebih banyak daripada perawat pria. Sejalan dengan penelitian zaenal (2021) ditemukan bahwa Jenis kelamin perawat yang bekerja sebagian besar adalah perempuan yakni 61,4%. Keadaan tersebut sesuai dengan kondisi yang terjadi di Indonesia dimana mayoritas perawat didominasi oleh wanita karena keperawatan identik dengan feminisme.

c) Pendidikan Terakhir Keperawatan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan 86,4% dengan tingkat pendidikan sebagian besar adalah D3 Keperawatan. Menurut peneliti hal itu terjadi dikarenakan lama pendidikan D3 hanya 3 tahun sehingga lebih memilih menempuh pendidikan D3 dibandingkan dengan jenjang pendidikan S1 keperawatan. Hal ini sejalan dengan Ahmad, et al., (2020) didapatkan hasil pendidikan perawat di ruang rawat inap RSUP. Dr. Sitanala Tangerang terbanyak adalah DIII/Akper sebanyak 40 orang (54,1%). Di dukung penelitian Kristiawan & Purwantara (2020) bahwa sebagian besar perawat yang bekerja pendidikannya D3 sebesar 54,2%.

d) Lama bekerja sebagai perawat

Lama kerja merupakan rentang waktu yang dilewati oleh seorang perawat dalam menjalankan pekerjaannya. Lama kerja selalu dihubungkan dengan pengalaman seseorang dalam menjalankan profesinya sehingga dianggap lebih berpengalaman dibanding dengan yang masa kerjanya lebih sedikit. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Sleman lama bekerja sebagai perawat sebagian besar lebih dari 5 (lima) tahun yaitu 69,5%. Hal itu sejalan dengan Ratnasari et al., (2022) bahwa lama kerja perawat paling banyak adalah lebih dari 5 tahun sejumlah 32 perawat (72,7%) dan didukung oleh Zaenal (2021) sebagian besar perawat yang bekerja memiliki lama kerja lebih dari 5 tahun yaitu sebesar 58,4%.

e) Lama bekerja di ruangan sekarang

Lama kerja di ruangan yang ditempati tergantung dari institusi tempat perawat bekerja, apakah didalamnya memiliki program rotasi tempat kerja atau tidak. Di RSUD Sleman sendiri ada program rotasi perawat yang sesuai dengan kredensial perawat yaitu 2 sampai 3 tahun sekali, hal itu dikarenakan bisa memperkaya ilmu dan pengalaman seseorang perawat sekaligus meningkatkan hubungan perawat yang ada di RSUD Sleman. Dari hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Sleman sebagian besar lama bekerja ≤ 5 tahun 53 orang dari 59 orang responden atau sebesar 89,8%. Hal itu berbeda dengan penelitian Zaenal (2021) sebagian besar lama bekerja di ruang perawatan sebesar 89,6%. Sehingga program rotasi dari keperawatan ini juga berpengaruh terhadap lamanya seseorang berada di tempat ruangan yang sekarang.

f) Status pernikahan

Berdasarkan hasil penelitian sebagian perawat memiliki status pernikahan sudah menikah sebesar 94,9%. Hal itu didukung oleh Irwan (2017) dimana jumlah perawat memiliki status sudah menikah 33 Orang (66.0 %). Status pernikahan merupakan ikatan yang sah antara pria dan wanita di depan hukum. Status pernikahan seseorang sangat berpengaruh

pada kualitas kerja yang dihasilkan seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Purbadi dan Sofiana (2006) dalam Kumajas et al., (2014) membuktikan bahwa individu yang telah menikah dalam kinerja akan meningkat karena mempunyai pemikiran yang lebih matang dan bijaksana. Peneliti berpendapat bahwa pernikahan menyebabkan peningkatan tanggung jawab terhadap keluarga dan pekerjaan menjadi lebih penting demi menghidupi secara ekonomi kepada keluarganya.

g) Status kepegawaian

Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar perawat yang bekerja adalah PNS sebesar 74,6%. Hal itu dikarenakan RSUD Sleman merupakan rumah Sakit milik daerah pemerintah Sleman. Hal itu sejalan dengan penelitian di RSUD Kota Makassar oleh Zaenal (2021) bahwasannya sebagian besar perawat yang bekerja adalah PNS yaitu sebesar 79,2 %.

2. Budaya Organisasi di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Sleman Yogyakarta

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di ruang rawat inap kelas III RSUD Sleman Yogyakarta ditemukan hasil bahwa Budaya Organisasi dalam 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%). Rata-rata beberapa penelitian persepsi perawat pada Budaya Organisasi adalah cukup. Berbeda dengan Zaenal (2021) Perawat mempersepsikan baik tentang budaya organisasi secara keseluruhan 75,3% sedangkan sisanya 24,7% perawat menyatakan budaya organisasi masih kurang.

Menurut peneliti perbedaan persepsi tentang budaya organisasi itu tergantung individu perawat itu sendiri, dimana perawat mempunyai persepsi yang berbeda-beda yang menjadi pedomannya dalam bekerja. Peneliti sependapat dengan teori yang dikemukakan oleh Habib (2014)

bahwa setiap karyawan yang bekerja di dalam organisasi memiliki norma dan nilai mereka sendiri yang berbeda dengan keyakinan, nilai, dan norma tempat mereka bekerja. Seringkali budaya organisasi berbeda dari norma dan nilai karyawan sehingga siapapun karyawan baru yang masuk harus mengikuti budaya organisasi yang dimiliki organisasi tersebut.

Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam kinerja perawat di suatu institusi kesehatan. Penting bagi Organisasi memiliki budaya yang baik, karena budaya merupakan nilai dan keyakinan yang dianut suatu individu atau kelompok sehingga jika organisasi memiliki budaya yang baik kinerjanya juga baik. Dimana kepercayaan pegawai dan nilai yang dianut akan mempengaruhi sikap dan perilaku mereka. Hal itu sejalan dengan Utami, et al., (2020) dimana ada hubungan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan, perawat yang mempersepsikan budaya organisasi tinggi memiliki kinerja baik dalam memberikan pelayanan keperawatan.

3. Perilaku *Caring* Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Sleman Yogyakarta

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di ruang rawat inap kelas III RSUD Sleman Yogyakarta ditemukan hasil bahwa perilaku *caring* perawat sebagian besar adalah baik (89,8%) dan kategori cukup (10,2%). Hal ini didukung oleh Ahmad *et al.*, (2020) 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%). Penelitian lainnya oleh Praghlapati & Gusraeni (2021) diketahui bahwa dari 19 pasien ruang Melati terdapat hampir seluruh responden (79%) menyatakan perilaku *caring* perawat dalam kategori Baik dan tidak seorang pun yang berada dalam kategori perilaku *caring* kurang dan buruk.

Menurut peneliti *caring* merupakan kepedulian perawat yang memandang klien sebagai makhluk unik dan humanistik sehingga termotivasi untuk memberikan pelayanan keperawatan yang profesional

dan bermutu tinggi. Selain itu *caring* yang baik meningkatkan kepuasan pasien terhadap pelayanan yang diberikan. Perawat perlu menjadi *change agent* dengan memulai dari diri sendiri untuk melaksanakan *caring* dengan baik serasi saling mengingatkan diantara teman sejawat untuk meningkatkan kepuasan pasien.

Berdasarkan penelitian Nurhayati (2016) bahwa ada hubungan yang signifikan antara perilaku *caring* dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan prinsip etik dalam asuhan keperawatan di Rumah Sakit Bhayangkara Mappa Oudang Makassar dengan kekuatan hubungan kuat dan berpola positif. Selain itu menurut penelitian Darmawan (2016) dalam Angkasa, et al., (2020) terdapat hubungan antara perilaku *caring* perawat dengan kepuasan pasien di ruang rawat inap. Hal ini sejalan dengan penelitian Wuwung et al., (2020) menyatakan bahwa hubungan perilaku *caring* perawat yang bertindak cepat dalam melayani pasien setiap saat, melaporkan segala detail perubahan pasien kepada dokter sewaktu melakukan kunjungan, memperhatikan keluhan keluarga pasien, selalu menanyakan keluhan pasien dan tentunya selalu sabar dalam memberikan pelayanan meningkatkan kepuasan pasien terhadap pelayanan yang diberikan.

4. Hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku Caring di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Sleman Yogyakarta

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di ruang rawat inap kelas III RSUD Sleman Yogyakarta ditemukan hasil bahwa budaya organisasi pada kategori cukup menghasilkan *caring* perawat dalam kategori baik sebanyak 48 responden (88,9%). Berdasarkan Uji *Spearman's Rank* tidak ada hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku *caring* dengan nilai p-value 0,440 yang artinya nilai $p > 0,05$ sehingga H_a ditolak dan H_o diterima. Hal ini sejalan dengan Samila (2013) bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara budaya organisasi dengan perilaku *caring*. Berbeda halnya penelitian yang dilakukan Ahmad et al., (2020) Hasil analisa bivariat dengan menggunakan uji Chi-Square didapatkan hasil adanya

hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku caring perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUP. Dr, Sitanala Tangerang (p.value=0,048). Menurut peneliti kemungkinan ada faktor lain yang mempengaruhi Perilaku *Caring* seorang perawat selain faktor organisasi seperti faktor individu dan faktor psikologis. Dimana faktor itu merupakan faktor internal yang ada pada diri individu itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian dimensi budaya organisasi yang tertinggi dengan perilaku *caring* cukup adalah reward (91,5%) dan pengambilan keputusan (91,5%). Reward merupakan suatu sistem balas jasa atas hasil kerja perawat baik berupa imbalan, hukuman atau hanya dibiarkan saja akan menentukan bagaimana sebuah budaya organisasi berevolusi (Riani, 2011). Menurut asumsi peneliti manajemen perlu memberikan penghargaan kepada perawat yang telah menunjukkan perilaku *caring* terhadap pasien dalam meningkatkan kepuasan pelayanan bagi pasien, seperti kenaikan gaji dan promosi berdasarkan layanan terhadap pasien yang luar biasa. Imbalan yang tidak sesuai atau bahkan sedikit akan menurunkan kepuasan kerja perawat dan motivasi perawat dalam memberikan pelayanan. Imbalan yang sesuai akan memotivasi perawat untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki dalam meningkatkan kinerjanya jauh lebih baik lagi. rewards merupakan kompensasi kepada pegawai berdasarkan kinerja, kemampuan dan sumbangsih karyawan.

Peraturan dan kebijakan merupakan hasil dari pengambilan keputusan. Peraturan dan kebijakan mulai dari level yang tertinggi sampai terendah dapat meningkatkan kinerja atau sebaliknya. Perawat perlu dilibatkan dalam penyusunan perencanaan, kebijakan ataupun aturan diruangan sehingga tercipta budaya organisasi yang baik dalam mencapai tujuan bersama demi kepuasan pasien. Selain itu pengambilan keputusan yang didasarkan pada perilaku caring selalu melibatkan kepedulian dan empati terhadap pasien. Perawat harus aktif terlibat dalam proses perawatan pasien serta berkomunikasi secara terbuka dengan pasien dan

keluarga, melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan, serta memberikan informasi yang jelas dan akurat tentang opsi perawatan yang tersedia.

Perilaku *Caring* merupakan tindakan nyata perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien demi meningkatkan kualitas pelayanan perawatan yang baik. Demi terciptanya perilaku *caring* yang baik perlu adanya supervisi. Berdasarkan penelitian Harikadua, Warouw, dan Hamel (2011) menunjukkan bahwa jika supervisi keperawatan baik akan berdampak pada pelayanan keperawatan yang baik pula, dan sebaliknya jika supervisi keperawatan masih kurang tentu kualitas perawatan yang diberikan menjadi kurang. Hal itu sesuai dengan Rohmatulloh & Haryani (2018) semakin sering supervisi keperawatan dilakukan maka semakin baik perilaku *caring* perawat. Sehingga supervisi ini perlu dilakukan untuk memonitoring dan mengevaluasi kinerja perawat sehingga diharapkan dengan semakin intensif nya kegiatan supervisi terhadap perilaku komunikasi perawat dapat meningkatkan perilaku *caring* perawat sehingga semakin meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan dalam merawat pasien.

E. 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%).

F. 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.

G. 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 Iriana 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 RSU 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 Bebeleng. *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 Muhammadiyah 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* roxb.) drinks in alloxan-induced mice. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 122(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/122/1/012088>