

Relationship between Job Satisfaction and Length of Service with Caring Behavior of Nurses at RSUD Dr. Abdul Rivai Berau District

Krismas Setiyani^{1*}, Lamri², Arsyawina³
Poltekkes Kaltim

Corresponding Author: Krismas Setiyani krismassetiyaniprihantari@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Length/Term of Service, Job Satisfaction, Caring Behavior, Nurses

Received : 01, March
Revised : 12, April
Accepted: 22, May

©2023 Setiyani,Lamri,Arsyawini:
This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Hospital services focus on treatment so that it demands caring behavior in the implementation of quality nursing care. The impact of nursing services due to job satisfaction is manifested in the form of service quality. This study aims to determine the relationship between job satisfaction and length of service with caring behavior of nurses. This type of research is analytic observational with a Spearman rank with a significance level of 0.05. cross sectional design with a total sample of 67 nurses taken purposively. The average nurse's tenure was 12.79 years, the average nurse's job satisfaction was 55.477, and the average nurse's caring behavior was 77.940. There is a fairly strong relationship between job satisfaction and caring behavior of nurses (Sig = 0.000; Correlation = 0.448), and there is a low relationship between length of service and caring behavior of nurses (Sig = 0.004; Correlation = -0.344).

Hubungan Kepuasan Kerja dan Lama Kerja dengan Perilaku Caring Perawat di RSUD Dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau

Krismas Setiyani^{1*}, Lamri², Arsyawina³

Poltekkes Kaltim

Corresponding Author: Krismas Setiyani krismassetiyaniprihantari@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Lama/Masa Kerja, Kepuasan Kerja, Perilaku *Caring*, Perawat

Received : 01, Maret

Revised : 12, April

Accepted: 22, Mei

©2023 Setiyani, Lamri, Arsyawini:

This is an open-access article distributed under the terms of the

[Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Pelayanan rumah sakit berfokus pada pengobatan sehingga menuntut perilaku caring dalam pelaksanaan asuhan keperawatan bermutu. Dampak pelayanan keperawatan akibat kepuasan kerja diwujudkan dalam bentuk mutu pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dan lama kerja dengan perilaku caring perawat. jenis penelitian yaitu analytic observational dengan rank Speaman dengan tingkat signifikansi 0,05. desain cross sectional dengan jumlah sampel berjumlah 67 perawat diambil secara purposive. Rata-rata masa kerja perawat adalah 12,79 tahun, rata-rata kepuasan kerja perawat adalah 55,477, dan rata-rata perilaku caring perawat adalah 77,940. Terdapat hubungan cukup kuat antara kepuasan kerja dengan perilaku caring perawat (Sig = 0,000; Correlation = 0,448), dan Terdapat hubungan rendah antara lama/masa kerja dengan perilaku caring perawat (Sig = 0,004; Correlation = -0,344).

PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan merupakan pelayanan kesehatan yang diberikan secara intelektual, memberi perhatian kepada klien, mampu secara teknik dan interpersonal melakukan kompetensi profesi yang tercermin dalam perilaku *caring* (Anggoro, Aeni, & Istioningsih, 2019). Jumlah perawat secara nasional merupakan tenaga kesehatan terbanyak dengan komposisi mencapai 49 % juga menjadi perhatian khusus dalam pelayanandi rumah sakit (Kemenkes RI, 2017).

Pelayanan rumah sakit berfokus pada pengobatan pasien, perilaku *caring* seorang perawat menjadi dasar dalam pelaksanaan asuhan keperawatan bermutu yang memiliki dampak besar terhadap kualitas pelayanan di rumah sakit dipengaruhi oleh karakteristik setiap perawat (Anggoro et al., 2019). Usia yang matang dan pengalaman bekerja perawat berpotensi meningkatkan perilaku *caring* karena kemampuan yang bermutu dapat meningkat seiring pengalaman yang dimilikiselama bekerja (Wicaksono, 2017).

Karokaro (2015) mengemukakan terdapat 84,3% perawat memiliki perilaku *caring* pada kategori baik yang berdampak terbentuknya kepuasan pasien dengan p-value bernilai $< 0,05$. Sumarni (2016) juga menyebutkan perihal tersebut dipengaruhi motivasi perawat sebagai bentuk budaya organisasi. Selain itu, umur perawat (p-value = 0,000) dan pengalaman kerja (p-value = 0,001) juga memiliki kontribusi terhadap kemungkinan timbulnyaperilaku *caring* kepada pasien (Anggoro et al., 2019).

Salah satu solusi untuk meningkatkan mutu pelayanan sesuai dengan standar akreditasi rumah sakit adalah meningkatkan indeks kepuasan masyarakat (IKM) melalui perilaku pelaksana layanan (Menpan RI, 2017). Profesi keperawatan dituntut memiliki *caring* dan ditunjukkan kepada seluruh pengguna layanan. Secara rinci berbagai faktor yang menjadi pemicu perilaku *caring* perawat dimungkinkan meliputi karakteristik demografi seorang perawat, pengalaman kerja, tingkat kematangan usia, hingga kepuasan kerja yang tidak dapat tampak secara nyata dalam bentuk pekerjaan (Anggoro et al., 2019; Wicaksono, 2017).

Terdapat 197 di RSUD dr. Abdul Rivai dengan komposisi 58 perawat laki-laki dan 139 perawat perempuan. Berdasarkan wawancara pada 20 orang perawat dengan hasil 12 perawat mengungkapkan kepuasan terhadap gaji yang diperoleh karena sesuai dengan beban kerja yang ditanggung, dan 6 perawat tidak puas karena lingkungan kerja kurang mendukung. 15 perawat juga mengatakan bahwa beban kerja di rumah sakit terlalu berat dan kadang mempengaruhi *mood* untuk *caring*, padahal perilaku *caring* merupakan tuntutan bagi tenagakesehatan yang bertugas di rumah sakit.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti menganggap perlu untuk dilakukan penelitian tentang “hubungan kepuasan kerja dan lama kerja dengan perilaku*caring* perawat di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau” agar dapat memperkaya kajian berbasis riset dalam pelayanan keperawatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan kerja menjadi cerminan perasaan seorang pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja merupakan wujud sikap terhadap respon pekerjaan yang memberikan gambaran perbedaan kuantitas penghargaan yang diterima dengan jumlah penghargaan yang diyakini harus diterima (Wicaksono, 2017). Penjelasan teori disini

Masa kerja atau lama kerja merupakan jangka waktu yang digunakan oleh seseorang bekerja pada satu instansi atau unit kerja. Pada kajian ini, masa kerja disebut sebagai faktor yang berhubungan dengan lamanya seseorang bekerja pada suatu tempat kerja (Zulkifli & Sureskiarti, 2019). Menurut Maryam (2019) lama kerja atau masa kerja dihitung sejak seseorang pertama kali masuk kerja sebagai pekerja. Makna dari masa kerja adalah akumulasi dari seluruh aktivitas kerja yang dijalani dalam jangka waktu yang panjang.

METODOLOGI

Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu 1 (satu) bulan pada Maret 2022 di ruang rawat inap RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau. Pendekatan jenis *analytic observative* dengan desain *cross sectional study* digunakan dalam penelitian ini. Data seluruh variabel penelitian diperoleh dalam bentuk angka berdasarkan hasil kajian penelitian pada waktu yang bersamaan dan langsung oleh peneliti.

Penelitian ini telah mendapatkan ijin etik dari Komisi Etik Penelitian Kesehatan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Kalimantan Timur yaitu *Ethical Clearance* No. LB.02.01/7.1/3347/2022 dan ijin pelaksanaan penelitian dari RSUD dr. Abdul Rivai Nomor 445/235D/TU-I/II/2022. Populasi dalam penelitian ini secara ukuran telah diketahui atau disebut dengan *finit population*, yaitu perawat yang bertugas RSUD dr. Abdul Rivai dengan jumlah total 197 orang perawat. Sampel diambil secara *purposive sampling* dengan pertimbangan meminimalkan risiko bias dan menjaga homogenitas sampel penelitian. Jumlah sampel yang digunakan Populasi dalam penelitian ini secara ukuran telah diketahui atau disebut dengan *finit population*, yaitu perawat yang bertugas RSUD dr. Abdul Rivai dengan jumlah total 197 orang perawat. Sampel diambil secara *purposive sampling* dengan pertimbangan meminimalkan risiko bias dan menjaga homogenitas sampel penelitian. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 67 orang perawat yang bertugas RSUD dr. Abdul Rivai.

Data yang digunakan dalam penelitian memiliki skala rasio. Analisa univariat menyediakan informasi tentang distribusi nilai terendah (min), nilai tertinggi (max), nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi (st. Dev). Analisa bivariat didahului dengan uji normalitas *Kolomogor Smirnov* dan dihasilkan variabel kepuasan kerja terdistribusi tidak normal, sedangkan variabel lama/masa kerjadan perilaku *caring* terdistribusi normal.

Selanjutnya analisa bivariat dilakukan dengan uji *Spearman Rho* dengan tingkat signifikansi 0,05 dan tingkat kepercayaan 95%.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Lama Kerja Perawat di RSUDdr. Abdul Rivai Kabupaten Berau

Tabel 1. Karakteristik Lama/Masa Kerja Perawat Sebagai Responden Penelitian di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Abdul Rivai (n=67)

Variabel	Min-Max	Mean	Std. Dev
Lama/Masa Kerja Perawat	1 - 24	12,791	6,898

Berdasarkan tabel 1. diketahui bahwa masa kerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Abdul Rivai berada pada rentang 1 hingga 24 tahun. Nilai rata-rata masa kerja dari total 67 responden perawat adalah 12,79 tahun (St. Dev = 6,898)

Karakteristik Kepuasan Kerja Perawat di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau

Tabel 2. Karakteristik Kepuasan Kerja Perawat Sebagai Responden Penelitian di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Abdul Rivai (n=67)

Variabel	Min-Max	Mean	Std. Dev
KepuasanKerja Perawat	29,00-78,00	55,47	9,606

Berdasarkan tabel 2. diketahui kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Abdul Rivai pada rentang 29,00 hingga 78,00. Nilai rata-rata kepuasan kerja perawat dari total 67 responden perawat adalah 55,477 (St. Dev = 9,606).

Karakteristik Perilaku *Caring* Perawat di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau

Tabel 3. Karakteristik Perilaku *Caring* Perawat Sebagai Responden Penelitian di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Abdul Rivai (n=67)

Variabel	Min-Max	Mean	Std. Dev
PerilakuCaring Perawat	26,00-136,00	77,940	38,040

Berdasarkan tabel 3. diketahui bahwa perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Abdul Rivai memiliki nilai/skor perilaku caring pada rentang 26,00 hingga 136,00 tahun. Nilai rata-rata perilaku caring perawat dari total 67 responden perawat adalah 77,940 (St. Dev = 38,040).

Hubungan kepuasan kerja dengan perilaku *caring* perawat di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau

Tabel 4. Analisa Hubungan kepuasan kerja dengan perilaku caring perawat di RSUD Dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau (n=67)

Variabel	Perilaku <i>Caring</i> Perawat	
	Correlation	Sig.
Kepuasan Kerja Perawat	0,448	0,000

Berdasarkan tabel 4. diketahui bahwa nilai signifikansi hubungan kepuasan kerja dengan perilaku caring perawat di RSUD dr. Abdul Rivai yang diperoleh adalah 0,000 (p- value < 0,05). Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan perilaku caring perawat di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau (Sig = 0,000; Correlation = 0,448).

Besar nilai korelasi/hubungan antara kedua variabel dalam penelitian ini bersifat positif 0,448. Hal ini menunjukkan ketika kepuasan kerja perawat RSUD. dr. Abdul Rivai meningkat, maka perilaku caring perawat juga akan semakin meningkat. Tingkat keeratan hubungan antar variabel menurut dalam penelitian ini adalah berhubungan cukup kuat (berada pada rentang 0,40 sd 0,59).

Hubungan lama kerja dengan perilaku *caring* perawat di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau

Tabel 5. Analisa Hubungan Lama/Masa Kerja Dengan Perilaku *Caring* Perawat Di RSUD Dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau (N=67)

Variabel	Perilaku <i>Caring</i> Perawat	
	Correlation	Sig.
Lama/Masa Kerja Perawat	-0,344	0,004

Berdasarkan tabel 5. tentang Analisa Hubungan lama/masa kerja dengan perilaku caring perawat di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,004 (p- value < 0,05). Hal ini bermakna bahwa H_a dalam penelitian ini gagal ditolak. Artinya adalah terdapat hubungan yang signifikan antara lama/masa kerja dengan perilaku caring perawat di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau (Sig = 0,004; Correlation = -0,344).

Besar nilai korelasi/hubungan antara kedua variabel dalam penelitian ini bersifat negatif 0,344. Hal ini menunjukkan ketika lama/masa kerja perawat RSUD. dr. Abdul Rivai semakin lama, maka berpotensi perilaku caring perawat akan semakin menurun. Tingkat keeratan hubungan antar variabel menurut Sutopo and Slamet (2017) dalam penelitian ini adalah berhubungan rendah (berada pada rentang 0,20 sd 0,39).

PEMBAHASAN

Lama kerja atau masa kerja dihitung sejak seseorang pertama kali masuk. Makna dari masa kerja adalah akumulasi dari seluruh aktivitas kerja yang dijalani dalam jangka waktu tertentu. Sehingga disimpulkan bahwa lama/masa kerja perawat merupakan jangka waktu yang digunakan perawat sejak pertama kali bekerja hingga saat ini pada satu unit kerja. Rata-rata lama/masa kerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Abdul Rivai dalam penelitian ini berada pada kriteria lama. Menurut Maryam (2019) lama/masa kerja dapat dipengaruhi oleh: 1) tuntutan kerja, 2) sumber daya pekerja, 3) sumber daya pribadi, dan 4) kepribadian. Anggoro et al. (2019) menyebutkan bahwa lama/masa kerja perawat memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku caring. Semakin lama masa kerja perawat maka semakin baik perilaku caring perawat. Hal ini disebabkan pengalaman kerja yang lama berpotensi memberikan perilaku caring yang semakin baik.

Kepuasan kerja menjadi cerminan perasaan seorang pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja merupakan wujud sikap terhadap respon pekerjaan yang memberikan gambaran perbedaan kuantitas penghargaan yang diterima dengan jumlah penghargaan yang diyakini harus diterima (Wicaksono, 2017). Kepuasan kerja merupakan respon terhadap situasi kerja yang hanya dapat dirasakan sehingga tercermin dalam bentuk sikap adaptif atau maladaptive (Safitri & Astutik, 2019). Penelitian ini memberikan hasil kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Abdul Rivai berada pada rentang nilai 29,00 hingga 78,00 dengan rata-rata 55,477 (St. Dev = 9,606). Terdapat 33 responden penelitian yang memiliki nilai/skor kepuasan kerja kurang dari nilai rata-rata. Sisanya sebanyak 34 responden memiliki nilai/skor kepuasan kerja lebih dari nilai rata-rata. Hal ini menunjukkan bahwa perasaan perawat mayoritas bersifat positif. Perawat merasa diberikan penghargaan atas kinerjanya secara internal maupun eksternal.

Terkait perilaku caring, Firmansyah, Noprianty, and Karana (2019) memaknai sebagai sikap peduli dari perawat kepada klien untuk meningkatkan status kesehatannya dan pemulihan perawatan. Melalui perilaku caring, interaksi dalam pertukaran pengalaman dan pengetahuan terjalin antara perawat dan klien yang dirawat sebagai faktor utama yang mendorong seorang klien memiliki profesi keperawatan dalam memenuhi kebutuhan selama masa perawatan (Gurusinga, 2013). Hasil penelitian ini menyebutkan secara univariat karakteristik perilaku caring perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Abdul Rivai memiliki nilai/skor pada rentang 26,00 hingga 136,00 dengan nilai rata-

rata 77,940 (St. Dev = 9,606). Perilaku caring dipengaruhi oleh beban kerja, lingkungan kerja, dan pengetahuan perawat. Tingginya beban kerja perawat berdampak pada semakin sedikitnya waktu yang digunakan untuk memberikan perhatian secara emosional klien. Dampak yang beresiko timbul adalah menurunnya motivasi seorang perawat dalam melaksanakan perilaku caring kepada kliennya (Tiara & Lestari, 2017).

Secara bivariat, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan perilaku caring perawat di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau (Sig = 0,000; Correlation = 0,448). Hasil ini sejalan dengan penelitian Wicaksono (2017) yang juga menyebutkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja perawat dengan perilaku caring perawat dengan besar nilai p-value 0,037 dalam rentang korelasi rendah (Correlation = 0,259).

Penelitian Karokaro (2015) juga masih relevan n hasil penelitian ini, dimana caring process dengan kepuasan kerja perawat memiliki hubungan yang signifikan. Caring process merupakan proses memberikan perilaku caring selama masa perawatan pasien di rumah sakit. Menurutnya hal ini dapat berdampak pada kepuasan pasien dan mutu pelayanan yang lebih baik bila dilakukan secara benar.

Memperhatikan nilai dan sifat kekuatan hubungan dalam penelitian ini, kepuasan kerja berpotensi meningkat seiring perilaku caring perawat. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Sumarni (2016) yang menyebutkan bahwa motivasi perawat berhubungan signifikan dengan perilaku caring perawat. Artinya perilaku caring dapat semakin meningkat bila motivasi perawat juga meningkat.

Perilaku caring menjadi esensi yang membedakan profesi kesehatan perawat dengan profesi yang lain terkait hubungan interpersonal (Tiara & Lestari, 2017). Hal ini menjadi ciri khas keperawatan dalam pelayanan selalu memprioritaskan care dibandingkan cure. Maknanya keperawatan juga harus memiliki empati kepada pasien. Selain itu, ranah cure atau pengobatan merupakan fokus dari ranah profesi kedokteran (Gurusinga, 2013).

Pada hasil analisa hubungan lama kerja dengan perilaku caring perawat di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau ditemukan nilai Sig = 0,004 dan besar koefisien korelasi = 0,344. Maknanya adalah terdapat hubungan yang signifikan antara lama/masa kerja dengan perilaku caring perawat di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau. Hasil ini sejalan dengan penelitian Anggoro et al. (2019) yang menyebutkan bahwa usia (p-value = 0,000) dan masa kerja (0,001) memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku caring perawat.

Kekuatan dan sifat hubungan antara lama dengan perilaku caring dalam penelitian ini bersifat negatif 0,344 menunjukkan bahwa lama/masa kerja perawat RSUD. dr. Abdul Rivai semakin lama dapat berpotensi menurunkan perilaku caring perawat kepada pasien. Menurut Zulkifli and Sureskiarti (2019) semakin lama perawat bekerja biasanya memiliki tuntutan kerja yang semakin tinggi seiring dengan tanggung jawab yang diembanyadring disebut dengan pengalaman kerja.

Meskipun secara umum hasil penelitian ini tidak dapat mewakili perilaku caring perawat terhadap pasien berdasarkan masa/lama kerja akibat faktor lain yang menyebabkan. Fenomena berdasarkan hasil penelitian ini memberikan gambaran kondisi yang berbeda pada indikator sumber daya dan emosi yang dapat mermanifestasi terhadap perilaku caring kepada pasien selama masa perawatan. Seharusnya perilaku caring meningkat karena secara psikologis dari pengalaman seorang perawat yang mempunyai masa kerja lebih lama punya pengalaman lebih dalam merespon masalah keperawatan.

Sumarni (2016) menyebutkan bahwa perilaku caring perawat lebih dipengaruhi oleh motivasi perawat dan diharapkan motivasi kerja perawat dapat ditingkatkan sebagai salah satu bentuk budaya organisasi di setiap rumah sakit. Selain itu, umur perawat (p -value = 0,000) dan pengalaman kerja (p -value = 0,001) juga memiliki kontribusi terhadap kemungkinan timbulnya perilaku caring kepada pasien sehingga pengembangan faktor internal maupun eksternal adalah penting bagi peningkatan caring keperawatan (Anggoro et al., 2019).

Pengalaman kerja menurut Anggoro et al. (2019) tidak hanya terfokus pada masa/lama kerja saja, namun juga situasi kondisi pasien yang dihadapi. Profesi perawat dituntut memiliki perilaku caring kepada klien yang baik dan harus ditunjukkan kepada seluruh pengguna layanan keperawatan. Secara rinci berbagai faktor yang menjadi pemicu perilaku caring perawat dimungkinkan meliputi pengalaman kerja, kematangan usia, hingga kepuasan kerja yang tidak tampak secara nyata dalam bentuk pekerjaan (Anggoro et al., 2019; Wicaksono, 2017).

Perilaku caring dalam keperawatan dapat tergambarkan dari kualitas asuhan keperawatan yang diberikan oleh seorang perawat dan diharapkan klien dalam praktik keperawatan profesional. Perwujudan sikap caring menjadi hal yang penting untuk memberikan peningkatan kepuasan pelayanan keperawatan yang juga menjadi salah satu unsur penilaian kepuasan pelanggan sesuai dengan kebijakan dalam pengukuran indeks kepuasan pelanggan (Damayanti, Suwena, & Haris, 2019). Caring menurut Swanson (2015) merupakan bentuk pelayanan secara profesional dari profesi keperawatan sesuai harapan klien sebagai pengguna layanan. Kepuasan perawat di setiap unit pelayanan akan berbeda-beda sehingga perlu adanya urutan prioritas dalam organisasi pelaksanaan tugas keperawatan. Hal ini menjadi pertimbangan bagi lahan penelitian bahwa kepuasan kerja yang berdampak pada perilaku caring harus diutamakan agar menciptakan mutu pelayanan di setiap unit pelayanan yang lebih baik.

Pertimbangan kepuasan kerja dan masa/lama kerja perawat melalui peningkatan motivasi dan rotasi perlu dilakukan agar tidak terjadi kejenuhan pada perawat yang bertugas. Kajian secara kompleks/holistic terkait kepuasan kerja, masa/lama kerja dan perilaku caring sebagai bahan evaluasi kinerja pada perawat secara langsung maupun tidak langsung juga perlu dilakukan. Harapannya setiap perawat dapat meningkatkan kinerjanya secara individu dan bekerja sama secara tim dengan lebih baik sehingga berdampak pada mutu pelayanan dan kepuasan pasien.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja (Sig = 0,000; Correlation = 0,448) dan masa/lama kerja (Sig = 0,004; Correlation = -0,344) dengan perilaku *caring* perawat di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau. Peningkatan kepuasan kerja perawat RSUD. dr. Abdul Rivai bermanifestasi terhadap perilaku *caring* perawat juga akan semakin meningkat. Bertambahnya lama/masa kerja perawat RSUD. dr. Abdul Rivai berpotensi menurunkan perilaku *caring* perawat.

Diharapkan pelaksanaan upaya peningkatan motivasi perawat dan rotasi kerja pada perawat agar tidak terjadi kejenuhan pada perawat yang bertugas sehingga meningkatkan perilaku *caring* dan mutu pelayanan keperawatan.

PENELITIAN LANJUTAN

Pengembangan variabel dan sub variabel kepuasan kerja perawat dan perilaku *caring* perawat perlu dikembangkan agar dapat menghasilkan obyektifitas data yang lebih baik. Selain itu kajian secara kualitatif atau mix methode juga perlu untuk dipertimbangkan agar diperoleh hasil yang lebih baik dan dapat menjadi dasar kajian secara obyektif maupun subyektif terkait kepuasan kerja dan perilaku *caring* perawat selama masa perawatan kepada pasien sebagai pengguna layanan keperawatan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau dan Program Studi Sarjana Terapan Ners Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Kalimantan Timur atas dukungan dan ulasan yang memberikan dampak perbaikan dalam artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, W. T., Aeni, Q., & Istioningsih, I. (2019). Hubungan Karakteristik Perawat Dengan Perilaku Caring. *urnal Keperawatan Jiwa (JKJ): Persatuan Perawat Nasional Indonesia*, 6(2), 98-105.
- Damayanti, L. D., Suwena, K. R., & Haris, I. A. J. J. P. E. U. (2019). Analisis Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik Berdasarkan Indeks Kepuasan Masyarakat (Ikm) Kantor Kecamatan Sawan Kabupaten Buleleng. 11(1), 21-32.
- Firmansyah, C. S., Noprianty, R., & Karana, I. J. J. K. V. (2019). Perilaku Caring Perawat Berdasarkan Teori Jean Watson di Ruang Rawat Inap. 4(1), 33-48.
- Gurusinga, R. (2013). Perilaku caring perawat dan kepuasan pasien rawat inap.
- Karokaro, T. M. (2015). Hubungan Caring Process dengan Kepuasan Kerja Perawat dan Kepuasan Pasien di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Grand Medistra Lubuk Pakam.
- Kemendes RI. (2017). Situasi Tenaga Keperawatan Indonesia. In: InfoDatin.
- Maryam, S. (2019). Masa Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Rotasi Kerja Meningkatkan Kinerja Perawat Di Rs Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan. *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia*, 1.
- Menpan RI. (2017). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik*. Jakarta
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 2(1), 13-26.
- Sriwulandari, M. (2020). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dolopo Kabupaten Madiun*. STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN,
- Sumarni, T. (2016). Hubungan Faktor Individu Dan Motivasi Kerja Dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana. *Bhamada: Jurnal Ilmu dan Teknologi Kesehatan (E-Journal)*, 7(2), 14-14.
- Sutopo, Y., & Slamet, A. (2017). *Statistika Inferensial*. Semarang: Penerbit Andi.
- Swanson, K. M. (2015). *Kristen Swanson's Nursing Theories and Nursing Practice*. 521.

- Tiara, T., & Lestari, A. (2017). Perilaku Caring Perawat Dalam Meningkatkan Kepuasan Pasien Rawat Inap. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Sai Betik*, 9(2), 115-119.
- Wicaksono, C. H. (2017). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Perawat dengan Perilaku Caring Perawat di RSI Sultan Agung Semarang. *Doctoral dissertation, Fakultas Ilmu Keperawatan UNISSULA*.
- Zulkarnaen, R. (2018). *Analisis Faktor Perilaku Caring Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Haji Surabaya Berbasis Teori Kinerja Gibson*. Universitas Airlangga,