HUBUNGAN BEBAN KERJAPERAWAT DENGAN PERILAKU*CARING* PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD DR SOEDIRAN MANGUN SUMARSO WONOGIRI

Disusun Oleh :

NIKEN PRIMA ASTUTI

ST 182026

UNIVERSITAS ILMU KESEHATAN KUSUMA HUSADA

PROGRAM STUDI SARJANA KEPERAWATAN

2020

ABSTRAK
HUBUNGAN BEBAN KERJA PERAWAT DENGAN PERILAKU *CARING* PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD DR SOEDIRAN MANGUN SUMARSO WONOGIRI

Niken Prima Astuti
Universitas Ilmu Kesehatan Kusuma Husada
Program Studi Sarjana Keperawatan

Latar Belakang: Dalam menjalankan tugas dan profesinya perawat rentan terhadap stres karena adanya beban kerja. Setiap hari, dalam melaksanakan pengabdiannya seorang perawat tidak hanyaberhubungan dengan pasien, tetapi juga dengan keluarga pasien, teman pasien,rekan kerja sesama perawat, berhubungan dengan dokter dan peraturan yang adadi tempat kerja serta beban kerja yang terkadang dinilai tidak sesuai dengankondisi fisik, psikis dan emosionalnya. **Tujuan Penulisan:** Mengetahui hubungan beban kerja perawat terhadap perilaku *caring* perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Soediran Mangun Soemarso Wonogiri. **Metode :** Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode korelasi, yaitu menghubungkan antara variabel bebas beban kerja dengan variabel terikat perilaku *caring* perawat. Pada penelitian ini akan dilakukan dengan pendekatan *cross sectional* dimana data yang menekankan waktu pengukuran/observasi data variabel bebasbeban kerja dan terikat tingkat *caring* perawat. **Hasil:** Pengolahan analisis data SPSS didapatkan nilai signifikansi 0,172 > 0,05, maka dinyatakan tidak ada hubungan atau korelasi antara variabel beban kerja dan perilaku caring perawat. Pada derajat hubugan, didapatkan nilai pearson correlation yaitu 0,509 dengan korelasi sedang. **Kesimpulan:** bahwa pada penelitian ini menunjukkan tidak ada hubungan dengan tingkat korelasi sedang antara beban kerja dengan perilaku *caring* perawat.

Kata Kunci: Beban Kerja, Caring Perawat

ABSTRACT
RELATION OF NURSE EXPENSES WITH NURSES 'NETWORK BEHAVIOR IN THE INPOSITION ROOM DR SOEDIRAN MANGUN SUMARSO HOSPITAL WONOGIRI

Niken Prima Astuti
Kusuma Husada University of Health Sciences
Nursing Undergraduate Study Program

Background*: In carrying out their duties and profession, nurses are vulnerable to stress due to workload. Every day, in carrying out her service, a nurse does not only relate to the patient, but also with the patient's family, patient friends, fellow nurses, with doctors and regulations in the workplace and workload which is sometimes judged to be incompatible with their physical, psychological and emotional conditions.* ***Purpose of Writing****: To determine the relationship between the workload of nurses and the caring behavior of nurses in the inpatient room of dr. SMS Wonogiri.* ***Methods****: This research is a quantitative research with the correlation method, which connects the independent variables of workload with the dependent variable nurse caring behavior. This research will be carried out with a cross sectional approach where the data emphasizes the time of measurement / observation of the independent variable data, workload and dependent on the level of nurse caring.* ***Results****: SPSS data analysis processing obtained a significance value of 0.172> 0.05, it is stated that there is no relationship or correlation between workload variables and nurse caring behavior. At the degree of relationship, the Pearson correlation value is 0.509 with moderate correlation.* ***Conclusion****: that in this study there is no relationship with a moderate level of correlation between workload and nurse caring behavior.*

Keywords: Workload, Nurse Caring

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kesehatan yang semakin pesat dengan didukung perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, semakin membuka wawasan dan pengetahuan mengenai kesehatan dan tenaga medis. Hal ini menyebabkan meningkatnya tuntutan masyarakat akan mutu pelayanan kesehatan, termasuk pelayanan dari perawat. Sumber daya keperawatan merupakan faktor terpenting dalam pelayanan rumah sakit, karena hampir di setiap negara, hingga 80% pelayanan kesehatan di berikan oleh perawat. Suatu pelayanan dinyatakan baik oleh pasien apabila jasa yang diberikan memenuhi kebutuhan pasien berdasarkan persepsi pasien terhadap pelayanan yang diterima, apakah memuaskan atau tidak memuaskan (Resandi, 2013).

Dalam menjalankan tugas dan profesinya perawat rentan terhadap stres karena adanya beban kerja. Setiap hari, dalam melaksanakan pengabdiannya seorang perawat tidak hanya berhubungan dengan pasien, tetapi juga dengan keluarga pasien, teman pasien, rekan kerja sesama perawat, berhubungan dengan dokter dan peraturan yang ada di tempat kerja serta beban kerja yang terkadang dinilai tidak sesuai dengankondisi fisik, psikis dan emosionalnya (Almasitoh, 2016).

Selain selain permasalahan tersebut, permasalahan lain yang dapat menimbulkan beban kerja adalah keterbatasan sumber daya manusia. Dimana banyaknya tugas belum diimbangi dengan jumlah tenaga perawat yang memadai. Jumlah antara perawat dengan jumlah pasien yang tidak seimbang akan menyebabkan kelelahan dalam bekerja karena kebutuhan pasien terhadap pelayanan perawat lebih besar dari standar kemampuan perawat. Kondisi seperti inilah yang akan berdampak pada keadaan psikis perawat seperti lelah, emosi,bosan, perubahan *mood* dan dapat menimbulkan stres pada perawat. Fluktuasi beban kerja merupakan bentuk lain pemicu timbulnya stres. Pada jangka waktu tertentu bebannya sangat ringan dan saat-saat lain bebannya bisa berlebihan. Keadaan yang tidak tepat seperti ini menimbulkan kecemasan, ketidakpuasan kerja dan kecenderungan hendak meninggalkan pekerjaan (Desima, 2013).

Tuntutan masyarakat akan mutu pelayanan kesehatan, termasuk pelayanan keperawatan terutama diruang rawat inap sangat berat, pelayanan harus semakin meningkat seiring dengan peningkatan pengetahuan dan teknologi yang sedemikian cepat dalam segala bidang, serta meningkatnya pengetahuan masyarakat. Hal ini merupakan tantangan bagi profesi keperawatan dalam mengembangkan profesionalisme, yang pada saat yang sama harus memberikan pelayanan yang berkualitas. Landasan komitmen yang kuat berdasarkan etika dan moral yang tinggi, diperlukan untuk mendapat kualitas pelayanan yang baik. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan adalah beban kerja. Beban kerja adalah suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam proses informasi (Marmi, 2015).

Salah satu hal yang dapat dipengaruhi oleh beban kerja adalah perilaku *caring* perawat. Perilaku *caring* perawat yang merupakan inti dalam praktek keperawatan, memperkirakan ¾ pelayanan kesehatan adalah perilaku *caring* perawat sedangkan ¼ adalah perilaku *curing*. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku *caring* perawat sangat berperan dalam upaya proses kesembuhan pasien, disebabkan perilaku *caring* perawat lebih menekankan pada rasa peduli, hormat dan menghargai orang lain yang dibantu. Dalam hal ini perilaku *caring* perawat merupakan perwujudan dari semua faktor yang digunakan perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan pada klien.Kemudian perilaku *caring*perawat juga menekankan harga diri individu, artinya dalam melakukan praktik keperawatan, perawat senantiasa selalu menghargai pasien dengan menerima kelebihan maupun kekurangan pasien (Desima, 2013).

Watson juga mengemukakan bahwarespon setiap individu

terhadap suatu masalahkesehatan unik, artinya dalam praktikkeperawatan, seorang perawat harus mampumemahami setiap respon yang berbeda dari pasien terhadap penderitaan yang dialaminyadan memberikan pelayanan kesehatan yang tepat dalam setiap respon yang berbeda baikyang sedang maupun akan terjadi (Wedho, 2012).

Faktor yang memengaruhi beban kerja perawat adalah kondisi pasien yang selalu berubah, jumlah rata-rata jam perawatan yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan langsung pada pasien melebihi dari kemampuan seseorang, keinginan untuk berprestasi kerja, tuntutan pekerjaan tinggi serta dokumentasi asuhan keperawatan (Haryanti, 2016).

Menurut Utomo (2013) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu . Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Resandi (2013) dengan judul analisis hubungan beban kerja perawat terhadap kepuasan pasien dengan kepuasan kerja perawat dan perilaku *caring* sebagai variabel intervening, didapatkan hasil bahwa beban kerja perawat mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan pasien di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Secara umum beban kerja perawat tidak bisa berkurang, namun bisa bertambah seiring jumlah pasien yang bertambah.Sedangkan pengaruh tidak langsung melalui mediasi kepuasan kerja perawat dan perilaku *caring*perawat secara parsial.

Penelitian lain dilakukan oleh Riza Desima (2013) dengan judul Tingkat Stres Kerja Perawat Dengan Perilaku *Caring* Perawat, didapatkan hasil ada hubungan antara tingkat stres kerja dengan perilaku *caring* perawat Di Istalansi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Malang.

Dengan demikian tingkat stres kerja perawat mempengaruhi perilaku *caring* perawat.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Wonogiri didapatkan 8 perawat jaga pada shift pagi sebagai sampel. Dari 8 perawat tersebut menyatakan jika beban kerja yang dialami di Ruang Rawat Inap sangatlah tinggi, perawat merasa bahwa beban kerja secara tidak langsung sedikit mengganggu perilaku *caring* perawat terhadap pasien. Caring perawat dinilai belum sesuai dengan ideal yang didapatkan pasien. Maka dari itu peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut guna mengetahui hubungan beban kerja perawat dengan perilaku*caring* perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr Soediran Mangun Soemarso Wonogiri.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode korelasi, yaitu menghubungkan antara variabel bebas beban kerja dengan variabel terikat perilaku *caring* perawat. Pada penelitian ini akan dilakukan dengan pendekatan *cross sectional* dimana data yang menekankan waktu pengukuran/observasi data variabel bebasbeban kerja dan terikat tingkat *caring* perawat (Nursalam, 2013). Penelitian dilakukan di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri dari bulan Februari sampai Mei 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri sejumlah 196 perawat tertanggal 15 Maret 2020. Untuk memperoleh sampel peneliti mengambil teknik *stratified random sampling.* Sampel yang diambil berdasarkan status kepegawaian dengan perwakilan setiap bangsal rawat inap.

Analisa *univariat* dilakukan dengan melihat distribusi frekuensi, tiap variabel yang diteliti meliputi usia, jejang pendidikan, jenis kelamin, lama bekerja dan status keegawaian.

Analisa Bivariat dilakukan tanpa menggunakan uji normalitas data dengan langsung dilakukan Uji Produk Momen Dasar pengambilan keputusannya adalah, jika nilai signifikansi < 0,05 maka dinyatakan ada korelasi antara variabel beban kerja dan *caring* perawat, dan apabila nilai signifikansi > 0,05 maka dinyatakan tidak ada korelasi antara variabel beban kerja dan *caring* perawat. Pedoman derajat hubungan pada uji produk momen adalah jika nilai *pearson correlation* 0,1 sampai dengan 0,20 maka dinyatakan tidak ada korelasi. Jika nilai *pearson correlation* 0,21 sampai dengan 0,40 maka dinyatakan korelasi lemah. Jika nilai *pearson correlation* 0,41 sampai dengan 0,60 maka dinyatakan korelasi sedang. Jika nilai *pearson correlation* 0,61 sampai dengan 0,80 maka dinyatakan korelasi

kuat. Dan jika nilai *pearson correlation* 0,81 sampai dengan 0,100 maka dinyatakan korelasi sempurna.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

Kategori	Item	Jumlah	%
Jenis Kelamin	Pria	16	40
	Wanita	24	60

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan data tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin pria adalah 16 responden (40%) dan wanita 24 responden (60%).

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Jenjang Pendidikan

Kategori	Item	Jumlah	%
Jenjang Pendidikan	S1	9	22,5
	D3	31	77,5

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan data tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden dengan jenjang pendidikan S1 adalah 9 responden (22,5%), D3 31 responden (77,5%).

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja

Kategori	Item	Jumlah	%
Lama Bekerja	1-5 tahun	13	32,5
	>5 tahun	27	67,5

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan data tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden dengan lama bekerja 1-5 tahun adalah 13 responden (32,5%) dan >5 tahun 27 responden (67,5%).

Tabel 7 Distribusi Frekuensi Usia Responden

Kategori	Item	Jumlah	%
Usia Responden	20-30	4	13
	31-40	19	63
	41-50	17	23

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan data tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden saat bekerja dengan usia 20 – 30 adalah 4

responden (13%), usia 31 – 40 ada 19 responden (63%), dan usia 41 – 50 ada 7 responden (23%).

Tabel 8 Distribusi Frekuensi Status Kepegawaian

Kategori	Item	Jumlah	%
Status Kepegawaian	PNS	22	55
	Non-PNS (BLUD)	18	45

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan data tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden dengan status kepegawaian PNS sebanyak 22 responden (55%) dan non-PNS sebanyak 18 responden (45%).

Tabel 9 Distribusi Frekuensi Beban Kerja Perawat

Kategori	Item	Jumlah	%
Beban Kerja	Ringan	4	10
	Sedang	22	55
	Berat	14	35

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan data tabel 4.9 dapat diketahui bahwa responden dengan beban kerja ringan adalah 4 responden (10%), beban kerja sedang ada 22 responden (55%), dan beban kerja berat ada 14 responden (35%).

Tabel 10 Distribusi Frekuensi *Caring* Perawat

Kategori	Item	Jumlah	%
Caring Perawat	Tidak ada masalah caring	14	35
	Masalah caring ringan	21	52,5
	Masalah caring sedang	4	10
	Masalah caring berat	1	2,5

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan data tabel 4.10 dapat diketahui bahwa responden dengan tidak ada masalah caring adalah 14 responden (35%), masalah caring ringan ada 21 responden (52,5%), masalah caring sedang ada 4 responden (10%), dan masalah caring berat ada 1 responden (2,5%)

Analisa Bivariat dilakukan tanpa menggunakan uji normalitas data dengan langsung dilakukan Uji Produk Momen Dasar pengambilan keputusannya adalah, jika nilai signifikansi < 0,05 maka dinyatakan ada korelasi antara variabel beban kerja dan *caring* perawat, dan apabila nilai signifikansi > 0,05 maka dinyatakan tidak ada korelasi antara variabel beban kerja dan *caring* perawat. Pedoman derajat hubungan pada uji produk momen adalah jika nilai *pearson*

correlation 0,1 sampai dengan 0,20 maka dinyatakan tidak ada korelasi. Jika nilai *pearson correlation* 0,21 sampai dengan 0,40 maka dinyatakan korelasi lemah. Jika nilai *pearson correlation* 0,41 sampai dengan 0,60 maka dinyatakan korelasi sedang. Jika nilai *pearson correlation* 0,61 sampai dengan 0,80 maka dinyatakan korelasi kuat. Dan jika nilai *pearson correlation* 0,81 sampai dengan 0,100 maka dinyatakan korelasi sempurna.

Tabel 2 Korelasi

		Beban Kerja	*Caring* Perawat
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.509
	Sig. (2-tailed)		.172
	N	40	40
Caring	Pearson Correlation	.509	1
	Sig. (2-tailed)	.172	
	N	40	40

Berdasarkan Tabel 4.4, hasil pengolahan analisis data SPSS didapatkan nilai signifikansi 0,172 > 0,05, maka dinyatakan tidak ada hubungan atau korelasi antara variabel beban kerja dan *caring* perawat. Pada derajat hubugan, didapatkan nilai pearson correlation yaitu 0,509 dengan korelasi sedang.

PEMBAHASAN

1. Mengetahui karakteristik responden usia

   Berdasarkan data tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden saat bekerja dengan usia 20 – 30 adalah 4 responden (13%), usia 31 – 40 ada 19 responden (63%), dan usia 41 – 50 ada 7 responden (23%). Menurut jurnal Notoatmodjo (2013) menyatakan bahwa semakin bertambah usia seseorang maka semakin baik pula tingkat kematangan pemikiran dan emosional seseorang untuk mengendalikan akal dan pikirannya. Hal ini sejalan dengan jurnal Mandalikasari (2017) bahwa angka dalam usia dapat mempengaruhi pemikiran dan kedewasaan seseorang, hal ini terjadi seiring berjalannya waktu, maka seseorang akan mendapatkan pengalaman yang dapat dijadikan evaluasi dalam hidupnya.

2. Mengetahui karakteristik responden jenis kelamin

   Berdasarkan karakteristik responden dapat diketahui bahwa

responden dengan jenis kelamin pria adalah 16 responden (40%) dan wanita 24 responden (60%), dalam hal ini jumlah responden wanita lebih mendominasi. Menurut teori Sukardi (2015) menyatakan bahwa jenis kelamin pada seorang perawat sangat memungkinkan mempengaruhi perilaku *caring* perawat, wanita lebih cenderung bersifat melankolis sehingga lebih dapat mengendalikan perilaku caring perawat disaat terdapat beban kerja dibandingkan dengan laki-laki. Referensi lain dari Husnah (2016) mengatakan bahwa seorang wanita lebih dapat mengendalikan emosional dalam hidupnya dan bersikap profesional dalam pekerjaannya,

3. Mengetahui karakteristik responden jenjang pendidikan

   Jenjang pendidikan S1 adalah 9 responden (22,5%), D3 sebanyak 31 responden (77,5%). Menurut jurnal Adimayanti (2016) menyatakan bahwa perilaku, emosional dan kebijakan seseorang dalam mengambil keputusan dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, semakin tinggi tingkat pendidikannya semakin mudah pula seseorang untuk mengendalikan akal dan pikirannya. Hal ini sesuai dengan Firmansyah (2015) bahwa tingkat pendidikan seseorang tidak hany mempengaruhi ilmu yang didapat sesuai dengan bidangnya, tetapi pendidikan juga dapat mempengaruhi kepribadian diri seseorang.

4. Mengetahui karakteristik responden lama bekerja

   Lama bekerja 1-5 tahun adalah 13 responden (32,5%) dan >5 tahun 27 responden (67,5%). Usia responden saat bekerja dengan usia 20 – 30 adalah 4 responden (13%), usia 31 – 40 ada 19 responden (63%), dan usia 41 – 50 ada 7 responden (23%). Dalam hal ini responden termasuk dalam usia yang berpengalaman, dengan mayoritas lama bekerja lebih dari 5 tahun dan berada diusia matang. Menurut Notoadmodjo (2012) bahwa semakin tua umur seseorang maka proses-proses perkembangan mentalnya berubah, bertambahnya proses perkembangan mental lebih matang dibandingkan ketika berumur belasan tahun. Bertambahnya umur seseorangdapat berpengaruh pada pertambahan pengetahuan yang diperolehnya. Hal ini sesuai dengan jurnal Andrian (2017) bahwa pengalaman dan pengetahuan akan ditentukan dari berapa lama seseorang mejalani sesuatu

hal (lama pekerjaan), bukan dari berapa tinggi tinngkat kecerdasan seseorang.

5. Mengetahui karakteristik Beban Kerja Perawat

   Berdasarkan data tabel 4.9 dapat diketahui bahwa responden dengan beban kerja ringan adalah 4 responden (10%), beban kerja sedang ada 22 responden (55%), dan beban kerja berat ada 14 responden (35%). Menurut Desima (2-15) beban kerja yang didapatkan perawat terjadi karena psikis perawat seperti lelah, emosi, bosan, perubahan *mood* dan dapat menimbulkan stres pada perawat. Jurnal lain dari Marmi (2015) mengatakan bahwa ketidaksesuaian antara jumlah pasien dan perawat adalah salah satu hal yang dapat menimbulkan beban kerja.

6. Mengetahui karakteristik Beban Kerja Perawat

   Berdasarkan data tabel 4.10 dapat diketahui bahwa responden dengan tidak ada masalah caring adalah 14 responden (35%), masalah caring ringan ada 21 responden (52,5%), masalah caring sedang ada 4 responden (10%), dan masalah caring berat ada 1 responden (2,5%). Menurut Andreas (2-16) menyatakan bahwa perilaku *caring* perawat sangat berperan dalam upaya proses kesembuhan pasien, disebabkan perilaku *caring* perawat lebih menekankan pada rasa peduli, hormat dan menghargai orang lain yang dibantu. Dalam hal ini perilaku *caring* perawat merupakan perwujudan dari semua faktor yang digunakan perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan pada klien. Kemudian Jurnal dari Adijaya (2014) menyatakan bahwa perilaku *caring* perawat juga menekankan harga diri individu, artinya dalam melakukan praktik keperawatan, perawat senantiasa selalu menghargai pasien dengan menerima kelebihan maupun kekurangan pasien

7. Menganalisis hubungan beban kerja perawat terhadap perilaku *caring* perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri.

   Berdasarkan hasil pengolahan analisis data SPSS didapatkan nilai signifikansi 0,172 > 0,05, maka dinyatakan tidak ada hubungan atau korelasi antara variabel beban kerja dan perilaku caring perawat. Pada derajat hubugan, didapatkan nilai pearson correlation yaitu 0,509 dengan korelasi sedang. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa pada penelitian ini menunjukkan tidak ada hubungan dengan tingkat korelasi sedang antara beban kerja dengan perilaku *caring* perawat. Hal

tersebut terjadi karena profesionalitas kerja, sebesar apapun beban kerja yang dialami perawat, *caring* perawat terhadap pasien tetap sama seperti saat tidak mendapatkan bebankerja, perawat bekerja secara profesional dan sesuai SOP.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, bahwa penelitian ini mengenai hubungan antara beban kerja dengan perilaku *caring*perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri dengan kesimpulan :

1. Telah diketahui karakteristik responden (usia, jenis kelamin, status kepegawaian dan latar belakang pendidikan).
2. Telah diketahui beban kerja perawat di Rawat Inap RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri, yaitu tingkat beban kerja perawat dalam kategori tinggi..
3. Telah diketahui perilaku *caring* perawat di Rawat Inap RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri, sakit yaitu tingkat *caring* perawat dalam kategori baik..
4. Telah dianalisis hubungan beban kerja perawat terhadap perilaku*caring* perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri, hubungan beban kerja dengan perilaku *caring*perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri. Hasil pengolahan analisis data SPSS didapatkan nilai signifikansi 0,172 > 0,05, maka dinyatakan tidak ada hubungan atau korelasi antara variabel beban kerja dan perilaku *caring*perawat. Pada derajat hubugan, didapatkan nilai pearson correlation yaitu 0,509 dengan korelasi sedang.

SARAN

Terkait dengan kesimpulan dan keterbatasan penelitian ini, berikut beberapa saran untuk penelitian selanjutnya :

1. Bagi Responden

   Diharapkan responden dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang mengatasi dan mencegah masalah dan menjadi pedoman bagaimana perilaku *caring* perawat dalam kehidupan sehari-hari.
2. Bagi Keperawatan

   Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam menambah mutu pelayanan bagi tenaga kesehatan dalam meningkatkan kualitas kerja.
3. Bagi Rumah Sakit

   Diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan mutu atau kualitas pelayanan

kesehatan dalam memberikan asuhan keperawatan

1. Bagi Institusi Pendidikan

   Diharapkan dapat digunakan sebagai sumber referensi untuk meningkatkan kualitas pendidikan keperawatan khususnya pada mahasiswa keperawatan dan dapat menambah pengetahuan bagi pembaca.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk melakukan penelitian lebih dalam tentang hubungan beban kerja perawat terhadap *caring* perawat

3. Bagi Peneliti

   Diharapkan dapat digunakan untuk menambah pengalaman dalam berbagi ilmu kepada masyarakat yang membutuhkan informasi.

DAFTAR PUSTAKA

Aloysius, H, M. 2016. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap perilaku caring perawat*. [online] tersedia : repository .widyatama. ac.id/ xmlui /handle/123456789/5443

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, Jakarta: PT. Rineka Cipta

Ghozali, I, 2011.Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.Semarang : Badan Penerbit UNDIP

Handoko, T, H. 2016. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia.Yogyakarta : BPFE

Hasibuan, M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara

Jenita, D, T, D. 2016. *Metodologi Penelitian Keperawatan*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru

Mangkunegara, P, A. 2009.*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.Retika Aditama.

Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta:Bandung.

Ni Made Nurcahyani & I.G.A. Dewi Adnyani. 2016. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Caring* Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.*Jurnal Manajemen Unud*.Vol.5 No.1 Tahun 2016. Hal 500 – 532.

Prasetyo, C, Pradhanawati, A & Widiartanto.2014. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Sematang.*Jurnal Of Social And Politikc*. Tahun 2014 Hal 1 – 9.

Robbins, Stephen dan Coulter, Marry. 2001. Manajemen. Jakarta Gramedia

Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga Cetakan Kedua. Yogyakarta : Penerbitan STIE YKPN

Stephen R. 2001. Perilaku *Caring*.Jilid 1 Edisi 8. PT Prehalindo. Jakarta

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis.Bandung : CV.Alfabeta

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D* Bandung : Alfabeta

Wijayanti, Novietasari, E., Kuntarti. 2016. *Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja Perawat terhadap komunikasi terapeutik di Rumah Sakit*. Tesis UI t6idak dipublikasikan

Yamin, M dan Maisah. 2010. *Standarisasi Caring Perawat*. Jakarta: Persada Press