

HUBUNGAN KOMITMEN DENGAN PERILAKU *CARING* PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM MUHAMMADIYAH BABAT

ALIN ALIYA

Pembimbing (1) Suratmi, S. Kep., Ns., M. Kep (2) Nurul Hikmatul Qowi, S. Kep., Ns., M. Kep

ABSTRAK

Buruknya komitmen terhadap pekerjaan akan berdampak pada penurunan kualitas kerja terutama pada perilaku *caring* yang ditunjukkan oleh perawat terhadap pasien, hal tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya stress, kehilangan motivasi, kejenuhan dan beban kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan komitmen dengan perilaku *caring* perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat. Desain penelitian ini menggunakan Analitik korelasional dengan pendekatan *cross sectional* dengan sampel sebanyak 24 responden yang diambil dengan Teknik *total sampling*. Penelitian dilaksanakan pada bulan juli 2022 dengan memberikan lembar kuesioner komitmen dan lembar observasi *caring*. Kemudian dianalisis dengan menggunakan uji *Spearman rank rho*. Hasil penelitian ini diperoleh nilai sig 2 tailed $P=0,028$ dimana $P < 0,05$ maka H_1 diterima, yang artinya terdapat hubungan yang signifikan terhadap komitmen dengan *caring* pada perawat sebelum dan sesudah diberikan kuesioner dan dilakukan observasi dengan nilai koefisien korelasi spearman 0,448. Berdasarkan penelitian ini komitmen dengan perilaku *caring* perawat akan sepenuhnya optimal dalam memberikan suatu pelayanan atau asuhan keperawatan pada pasien.

Kata Kunci : Komitmen, Perilaku *Caring*.

ABSTRACT

Low commitment to work will have a negative impact on work quality, in particular the *caring* behavior expressed by nurses to patients. This can be influenced by several things including stress, loss of motivation, boredom, and plenty of assignments. The purpose of this study was to determine the relationship between commitment and *caring* behavior of nurses in the inpatient room at the General Hospital of Muhammadiyah, Babat. The design of this study used correlational analysis with a cross-sectional approach with a sample of 24 respondents who were taken by the total sampling technique. The study was held in July 2022 by providing a commitment questionnaire sheet and a *caring* observation sheet. The analyses used the Spearman rank rho test. The results of this study obtained a value of sig 2 tailed $P = 0.028$ where $P < 0.05$ then H_1 is accepted, which means that there is a significant relationship with a commitment to *caring* for nurses before and after being given a questionnaire and observations with a Spearman correlation coefficient value of 0.448. Based on this research, the commitment to caring behavior of nurses will be fully optimized in providing a service or nursing care to patients

Keywords : Commitment, *Caring* Behavior.

PENDAHULUAN

Perawat merupakan karyawan terbanyak di rumah sakit yang melakukan peran penting untuk kemajuan tindakan dirumah sakit dan meningkatkan Kesehatan klien (Azari dkk., 2015). Kalsum (2016) menyatakan bahwa di rumah sakit 90% pelayanan yang diberikan adalah pelayanan keperawatan. Demikian, baik buruknya pelayanan Kesehatan di suatu rumah sakit sangat ditentukan oleh kualitas pelayanan keperawatan.

Pelayanan keperawatan yang berkualitas dapat diwujudkan melalui pemberian asuhan keperawatan dengan didasari perilaku *caring* perawat. Perilaku *caring* adalah kunci dalam meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan keperawatan (Direktorat Jenderal Kementerian Kesehatan RI, 2012). Pelayanan keperawatan yang bermutu menuntut perawat untuk bekerja secara professional dalam memenuhi kebutuhan klien yang kompleks dan beragam (Chusnawiyah, 2015 ; fukada, 2018).

Perilaku yang ditampilkan oleh perawat adalah dengan memberikan rasa nyaman, perhatian, kasih sayang, peduli, pemeliharaan kesehatan, memberi dorongan, empati, minat, cinta, percaya, melindungi, kehadiran mendukung, memberi sentuhan dan siap membantu serta mengunjungi klien (Watson, 2012). *Caring* adalah esensi dinamis dari keperawatan yang membedakan perawat dengan profesi lain dan menjadi aspek penting yang harus dilakukan oleh perawat dalam praktik keperawatan (Blasdel, 2017).

Caring menurut (Watson, 2012) dikutip dari (Potter & Perry, 2013) merupakan sentral praktek keperawatan dimana perawat bekerja untuk lebih meningkatkan kepeduliannya terhadap klien. Aspek utama *caring* dalam analisis meliputi pengetahuan, penggantian irama (belajar dari pengalaman), kesabaran, kejujuran, rasa percaya, kerendahan hati, harapan dan keberaniannya. Memberi perhatian dan konsen, menghormati orang lain dan kehidupan manusia.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Desianora dkk. (2019) menunjukkan 51,3% perilaku *caring*. Penelitian lain yang dilakukan Milani & Fitri (2017) menyebutkan bahwa Sebagian besar yaitu (46, 4% responden) mengatakan perawat memiliki perilaku *caring* buruk dan lebih dari separuh (59,5% responden) tidak puas dengan perilaku *caring* perawat di RSUD Dr. Rasidin Padang. Penelitian *caring* tentang perilaku *caring* perawat pelaksana diruang Rawat Inap Rumah Sakit tingkat II Kartika Husada Pontianak 2017 sebesar 49% perawat pelaksana kurang (Ariyanti dkk., 2017). Penelitian lain dari Pratiwi (2017) diruang rawat inap Rumah Sakit Baladhika Husada

Jember menyatakan hanya 54,4% perawat yang memiliki *Caring* yang baik.

Menurut survey yang dilakukan pada tanggal 21 juni 2022, saat ini masih ditemukan perilaku *caring* perawat yang belum sepenuhnya optimal dalam memberikan suatu pelayanan atau asuhan keperawatan kepada pasien diruang rawat inap janatul firdaus, janatul naim, janatul makwah, darussalam RSUMB. Contohnya adalah perawat bersikap kurang ramah pada pasien, dan masih kurang menunjukkan sikap empati kepada pasien, belum sepenuhnya memberikan motivasi dan kepedulian yang efektif pada pasien.

Perilaku *caring* perawat dapat dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi (ACPN, 2014). Faktor individu yang dapat mempengaruhi perilaku *caring* yaitu, kemampuan diantaranya kemampuan kecerdasan emosional, latar belakang, ketrampilan, umur, jenis kelamin, dan Pendidikan. Faktor yang dapat mempengaruhi perilaku *caring* yaitu, sikap kepribadian, motivasi, dan komitmen. Faktor ini dipengaruhi oleh keluarga dan tingkat sosial. Faktor organisasi, faktor organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku *caring* yaitu, sumber daya manusia kepemimpinan, imbalan, struktur dan pekerjaan.

Berbagai penelitian menunjukkan dampak dari pelaksanaan perilaku *caring*. Dampak perilaku *caring* bagi klien adalah meningkatkan hubungan saling percaya, meningkatkan penyembuhan fisik, keamanan, memiliki banyak energi, biaya perawatan lebih rendah, serta menimbulkan perasaan lebih nyaman (Watson, 2012). dampak perilaku *caring* perawat antara lain adanya rasa cinta terhadap keperawatan sehingga perawat akan berusaha meningkatkan pengetahuan, menghargai kehidupan dan kematian, menunjukkan integritas, keutuhan dan harga diri serta dapat membantu klien mencapai Kesehatan dan kesejahteraan yang optimal. Dampak *Caring* bagi perawat diharapkan dapat memberikan motivasi perawat untuk meningkatkan kinerja dirumah sakit sedangkan dampak yang ditimbulkan dari perilaku *caring* bagi klien salah satunya adalah kepuasan klien. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rifai (2018) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan klien dengan perilaku *caring* perawat. Dengan hal itu, pemberian pelayanan keperawatan yang didasari perilaku *caring* perawat akan memberikan kedekatan antara perawat dengan klien sehingga akan mempercepat kesembuhan klien. Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat menerapkan sikap kedisiplinan, tegas dan bertanggung jawab terhadap perilaku yang akan diterapkan dalam

memberikan pelayanan kesehatan dimasyarakat, dalam upaya meningkatkan perilaku *caring* perawat di Rumah sakit umum Muhammadiyah Babat. Komitmen kerja perawat di Indonesia dihubungkan dengan perilaku *caring* perawat, sejauh yang peneliti ketahui masih jarang diteliti. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Hubungan Komitmen dengan Perilaku *caring* perawat terhadap pasien rawat inap diruang janatul makwah Rumah sakit umum Muhammadiyah Babat.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan komitmen dengan perilaku *caring* perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat Lamongan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan Analitik korelasional dengan pendekatan *cross sectional* dengan sampel sebanyak 24 responden yang diambil dengan Teknik *total sampling*. Penelitian dilaksanakan pada bulan juli 2022 dengan memberikan lembar kuesioner komitmen dan lembar observasi *caring*. Kemudian dianalisis dengan menggunakan uji *Spearman rank rho*.

HASIL PENELITIAN

Data Umum

1) Gambaran Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat yang merupakan salah satu Rumah Sakit di Babat yang beralamat di Jl. Raya Babat-Surabaya Km. 4 Babat-Lamongan. Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat memiliki 75 tenaga yang terdiri dari 7 dokter umum, 2 dokter gigi, 41 perawat, 9 bidan, 2 farmasi, 2 apoteker, 5 ahli gizi, 4 laboratorium, 3 radiologi.

Dari data yang didapatkan pada ruang rawat inap dibagi menjadi 3 yaitu ruang rawat inap janatul Firdaus kelas 1, pada kelas 1 terdapat 1 tempat tidur, ruang rawat inap janatul na'im kelas 2, pada kelas 2 terdapat 2 tempat tidur, ruang rawat inap janatul makwah kelas 3, kelas 3 terdapat 3 tempat tidur. Jumlah perawat 24 orang perawat. di ruang rawat inap janatul Firdaus dan janatul na'im terdapat perawat yang berjumlah 12 orang perawat, diruang janatul makwah terdapat perawat yang berjumlah 12 orang perawat.

2) Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat pada bulan Juni-Juli sebanyak 24 Responden. Gambaran umum

responden tersebut yaitu umur, jenis kelamin, Pendidikan, Status bekerja dan Status pegawai.

4.1.1 Data Umum

1) Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Perawat Berdasarkan Umur di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat pada bulan Juni-Juli 2022

No	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	20-30 Tahun	22	92%
2	31-40 Tahun	2	8%
3	41-50 Tahun	0	0%
4	> 50 Tahun	0	0%
Total		24	100 %

Berdasarkan tabel 4.1 Dapat diketahui bahwa hampir seluruhnya perawat berumur 20-30 tahun sebanyak 22 orang (92%), dan sebagian kecil perawat berumur 31-40 tahun sebanyak 2 orang (8%).

2) Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Perawat Berdasarkan Jenis Kelamin di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat pada bulan Juni-Juli 2022

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-Laki	10	42%
2	Perempuan	14	58%
Total		24	100 %

Berdasarkan tabel 4.2 Dapat diketahui bahwa hampir sebagian perawat berjenis kelamin laki-laki sebanyak 10 orang (42%), dan hampir Sebagian perawat berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang (58%)

3) Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Perawat Berdasarkan Pendidikan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat pada bulan Juni-Juli 2022

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	D3 Kperawatan	5	21%
2	S1 Keperawatan Ners	19	79.2%
Total		24	100 %

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian kecil perawat berpendidikan D3

Keperawatan sebanyak 5 orang perawat (21%), dan sebagian besar perawat berpendidikan S1 Keperawatan Ners sebanyak 19 orang (79.2%).

4) Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Perawat Berdasarkan Lama Bekerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat pada bulan Juni-Juli 2022

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
1.	< 1 Tahun	0	0 %
2.	1 – 5 Tahun	21	87 %
3.	5 – 10 Tahun	0	0
4.	> 10 Tahun	3	13 %
Total		24	100 %

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai bekerja selama 1-5 tahun dengan nilai prosentase sebanyak (87 %) dan hanya sebagian kecil dengan nilai prosentase (13 %) telah bekerja selama < 10 tahun.

5) Distribusi Responden Berdasarkan Status Pegawai

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Perawat Berdasarkan Status Pegawai di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat pada bulan Juni-Juli 2022

No	Status Pegawai	Frekuensi	Presentase (%)
1	Tetap	6	25%
2	Kontrak	18	75%
Total		24	100 %

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa sebagian kecil status pegawai kerja tetap sebanyak 6 orang perawat (25%) dan sebagian besar status pegawai kerja kontrak sebanyak 18 orang (75%).

1) Mengidentifikasi Komitmen Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Komitmen Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat pada bulan Juni-Juli 2022

No	Komitmen Perawat	Frekuensi	Presentase (%)
1	Tinggi	17	71%
2	Sedang	5	21%
3	Rendah	2	8%
Total		24	100 %

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa dari 24 perawat di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat didapatkan hasil bahwa hampir seluruhnya dengan nilai prosentase (71%) dengan jumlah 17 responden menyatakan komitmen perawat tinggi, kemudian 5 responden dengan prosentase (21%) menyatakan sedang dan hanya Sebagian kecil yaitu 2 rsponden dengan nilai prosentase (8%) menyatakan rendah.

2) Mengidentifikasi Perilaku *Caring* Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat

Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Perilaku *Caring* Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat pada bulan Juni-Juli 2021

No	<i>Caring</i> Perawat	Frekuensi	Presentase (%)
1	Tinggi	16	67%
2	Sedang	6	25%
3	Rendah	2	8%
Total		24	100 %

Berdasarkan tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa hampir sebagian perilaku *caring* perawat baik sebanyak 16 orang dengan nilai prosentase (67%), kemudian 6 responden dengan perilaku *caring* yang cukup dengan nilai prosentase (25%), dan hanya sebagian kecil perilaku *caring* perawat kurang sebanyak 2 responden dengan nilai prosentase (8%).

Data Khusus

3) Hubungan Komitmen dengan Perilaku *Caring* Perawat di Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat

Tabel 4.81 Tabel Silang Hubungan Komitmen dengan Perilaku *Caring* Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat pada Bulan Juni-Juli 2021

No	Komitmen Perawat	Perilaku <i>Caring</i> Perawat						Total	
		Tinggi		Sedang		Rendah		N	%
		N	%	N	%	N	%		
1	Tinggi	13	54	4	17	0	0	17	71
2	Sedang	3	13	2	8	0	0	5	21
3	Rendah	0	0	0	0	2	8	2	8
Total		16	67	6	25	2	8	24	100
Uji Spearmant Rho		$rs=0,448$				$p=0,028$			

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa dari 24 perawat di rawat inap Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat sebagian besar mempunyai komitmen dengan kategori tinggi dan mempunyai perilaku *caring* yang tinggi dengan nilai (67%). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji spearman rho dan dianalisis dengan menggunakan SPSS 25 for windows antara komitmen dengan perilaku *caring* rawat inap di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat, diperoleh nilai sig 2 tailed (p) = 0,028 dan nilai koefisien korelasi spearman (rs) = 0,448 dimana $p < 0,05$ maka H1 diterima, artinya terdapat hubungan antara komitmen dengan perilaku *caring* perawat di ruang rawat inap di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat.

PEMBAHASAN

1) Komitmen Perawat

Hasil penelitian didapatkan dari data perawat di RSUD Muhammadiyah Babat hampir seluruhnya memiliki komitmen yang tinggi, dimana kategori tinggi mendapatkan nilai yang cukup banyak dibandingkan kategori yang lain, berdasarkan hasil lembar kuesioner yang berjumlah 12 pertanyaan dengan 3 indikator yaitu kepercayaan, kesediaan dan keinginan. Perawat menyatakan bahwa kepercayaan mendapatkan nilai yang cukup tinggi hal ini dikarenakan perawat menyatakan bahwa nilai-nilai yang diterapkan di RS sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki perawat, selain itu perawat menyatakan sangat mendukung dan melaksanakan apa yang menjadi peraturan RS dan tujuan dari RS menjadi tujuan yang sama yang juga dimiliki perawat, pada indikator kesediaan perawat menyatakan bahwa perawat dapat bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya keberhasilan rumah sakit, perawat merasa nyaman saat bekerja. Selanjutnya

pada indikator ketiga yaitu keinginan nilai tertinggi didapatkan pada kategori netral.

Individu yang berkomitmen tinggi akan memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap instansi, dapat diartikan bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan yang tinggi untuk berkontribusi secara berarti pada instansi (Busro, 2018), kemudian menurut Yusuf & Syarif (2018) individu yang memiliki komitmen yang kuat akan terus bekerja di instansi dengan keterlibatan emosional yang tinggi pada instansi berupa perasaan cinta pada tempat kerja. Komitmen ini juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas seorang karyawan.

Menurut Utaminingsih (2014) komitmen merupakan faktor kunci yang menjelaskan tentang ilmu perilaku dan pengelolaan suatu instansi. Komitmen dapat dikatakan sebagai suatu penerimaan yang kuat oleh individu dimana mencakup loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identitas terhadap nilai dan tujuan, serta berusaha dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di instansi tersebut.

John (2012) menyatakan bahwa komitmen yang baik terhadap instansi dan kepada tim dimana seseorang berada secara positif berhubungan dengan kesediaan untuk membantu dalam pekerjaan. komitmen berhubungan dengan kemampuan karyawan dan organisasi untuk beradaptasi dengan kejadian yang tidak dapat diketahui sebelumnya. beberapa defenisi komitmen dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan instansi.

Menurut Rifai (2013) bahwa komitmen kerja pegawai meliputi suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dengan adanya keterlibatan seorang karyawan pada pekerjaannya secara aktif menggambarkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan peduli terhadap pekerjaan, serta adanya dorongan dalam diri untuk bekerja lebih baik dengan tingkat kepuasan kerja dan disiplin yang tinggi sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Komitmen dapat diartikan dengan seseorang yang memiliki sikap loyalitas tinggi dalam bekerja, hal-hal yang dapat menumbuhkan komitmen kerja diantaranya memiliki rasa kebanggaan terhadap instansi, pencapaian tujuan yang selaras dengan tujuan individu, serta kesadaran akan pentingnya manfaat dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Dari penelitian yang

dilakukan di dapatkan hasil bahwa komitmen di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat baik, dimana perawat memiliki rasa tanggung jawab dan kecintaan yang tinggi terhadap rumah sakit dengan demikian perawat dapat memberikan hasil yang baik dan mempermudah pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan.

2) Perilaku Caring Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peneliti menilai hampir sebagian perilaku caring perawat di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat baik. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil observasi yang telah dilakukan peneliti, dimana *compassion* (kasih sayang) mendapatkan nilai yang lebih tinggi dibanding indikator yang lain, dalam hal ini peneliti mengamati bahwa perawat memberikan tindakan yang memberikan rasa nyaman pada pasien, kemudian perawat mampu mendengarkan keluhan pasien dan menghargai setiap keputusan pasien. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Milani (2017) dimana perilaku *caring* perawat diperlukan dalam membina hubungan yang harmonis antara perawat-klien yang menyangkut upaya memperlakukan klien secara manusiawi dan utuh sebagai manusia yang berbeda dari manusia lainnya.

Kemudian pada indikator kedua yaitu *competence* (kemampuan), pada indikator ini mendapatkan nilai yang lebih rendah dibanding indikator yang, dimana perawat belum sepenuhnya membantu pasien dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari seperti makan, minum dan membersihkan diri, *caring* merupakan hal pokok dalam praktik keperawatan dan bagian inti yang sangat penting, dimana perawat bekerja untuk lebih meningkatkan kepeduliannya kepada klien (Sartika, 2011). *Caring* dipandang sebagai dasar profesi keperawatan dan menyediakan kerangka kerja sebagai petunjuk praktik keperawatan serta merupakan komponen penting kepuasan pasien dalam lingkungan pelayanan kesehatan (Abreu, 2015).

Perawat membutuhkan lingkungan kerja yang baik dalam memberikan pelayanan keperawatan dan juga beban kerja yang sesuai karena hal tersebut dapat mempengaruhi kondisi fisik, serta psikologis seorang perawat dan apabila hal tersebut tidak terpenuhi maka akan terjadi stress kerja yang akan membuat perawat menjadi kurang berperilaku *caring* terhadap pasien sehingga pelayanan keperawatan yang diberikan kurang maksimal (Suratmi & Satria, 2015). Hal ini didukung oleh pendapat Fighnet (2018) yang menyatakan pengaturan lingkungan kerja yang kondusif mendorong perilaku *caring* perawat. Kedua komponen tersebut merupakan lingkungan

fisik yang mempengaruhi perilaku perawat dan mendorong kesembuhan pasien.

Perilaku *caring* pada perawat merupakan hal yang sangat penting dalam pelayanan pasien, dikarenakan dengan perilaku *caring* perawat pasien akan merasakan bahwa kesehatannya sangat diperhatikan oleh perawat. perilaku caring yang baik menunjukkan bahwa perawat memiliki pelayanan yang baik untuk pasien. Di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat perawat memiliki perilaku caring yang baik. Menurut peneliti perawat selalu berbicara dengan sopan ketika bersama pasien dan keluarga. Kesan yang didapat peneliti selama peneliti melakukan observasi pelayanan keperawatan akan mempengaruhi penilaian, kesan yang buruk yang ditampilkan oleh perawat satu kali saja dapat mempengaruhi persepsi peneliti terhadap pelayanan keperawatan selama peneliti melakukan observasi kepada perawat.

3) Hubungan Komitmen Dengan Perilaku Caring Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 24 perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat sebagian besar mempunyai komitmen dengan kategori tinggi dan mempunyai perilaku *caring* yang tinggi. artinya terdapat hubungan antara komitmen dengan perilaku *caring* perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat.

Penelitian yang dilakukan oleh Cherian dkk (2018) mendapatkan hasil bahwa komitmen kerja sangat berpengaruh terhadap perilaku *caring* perawat, dimana dengan adanya komitmen tinggi yang dimiliki perawat maka rasa kepedulian perawat dan rasa empati kepada pasien akan baik pulasehingga akan terjalin *feedback* yang baik karena rasa kepercayaan pasien kepada perawat semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Naghneh dkk., (2017) menyatakan bahwa dimensi komitmen memiliki hubungan yang signifikan antara komitmen dan perilaku *caring*, sehingga dengan meningkatkan komitmen maka perilaku *caring* perawat meningkat. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa salah satu cara agar perawat memiliki perilaku caring dalam memberikan pelayanan keperawatan yaitu dengan meningkatkan komitmen perawat.

Komitmen mempunyai hubungan yang sangat erat pada setiap profesi kerja, perawat yang memiliki komitmen tinggi dalam profesinya akan berbeda pola pikir dengan yang tidak memiliki komitmen. Komitmen mencakup kesetiaan dan kepatuhan yang dimiliki oleh individu. Komitmen yang tinggi dapat berpengaruh terhadap perilaku

caring perawat, hal ini sangat penting dalam pelayanan keperawatan terhadap pasien, dikarenakan dengan perilaku *caring* perawat pasien akan merasakan bahwa kesehatan yang dimiliki pasien sangat diperhatikan oleh perawat. penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat didapatkan bahwa Hubungan komitmen dengan perilaku *caring* perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat adalah cukup tinggi. Penelitian dapat menyimpulkan hal ini karena lebih dari sebagian responden menjawab komitmen kerja tinggi dan observasi yang dilakukan peneliti terhadap perawat baik.

PENUTUP

1) Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Perawat hampir seluruhnya menyatakan Sebagian besar perawat Di Ruang Rawat Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat mempunyai komitmen tinggi.
2. Perawat sebagian besar memiliki perilaku *caring* yang tinggi Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat.
3. Terdapat hubungan komitmen dengan perilaku *caring* perawat di ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat.

2) Saran

1. Bagi Akademik

Dari hasil penelitian ini dapat menjadi bahan kajian ataupun referensi di perpustakaan serta mengembangkan pengetahuan tentang Hubungan Komitmen dengan Perilaku *Caring* Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pembandingan bagi dunia ilmu pengetahuan dalam memperkaya informasi.

2. Bagi Praktisi

(1) Bagi Intansi Penelitian

Dapat dijadikan bahan evaluasi diri dimana komitmen yang tinggi dapat menciptakan *caring* seorang perawat dengan terus konsisten menjaga prinsip – prinsipnya.

(2) Bagi Peneliti

Dapat menambah ilmu, wawasan dan pengalaman peneliti serta dapat mengembangkan ilmu yang telah didapat dalam perkuliahan dan merupakan syarat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana keperawatan.

(3) Bagi Peneliti Lain

Diharapkan dapat memberikan bahan kajian untuk melakukan penelitian selanjutnya dan dapat menyempurnakan penelitian ini sebagai pembandingan atau dengan metode lain dan penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar penelitian ini dikembangkan guna melahirkan pengetahuan baru tentunya yang berhubungan dengan komitmen dan faktor-faktor yang mempengaruhi *caring* perawat lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Kusumaputri, E. 2018 *Komitmen Pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Prespektif Islam dan Psikologi)*. Yogyakarta.
- Labrague, L. J., D. M. Petite., K. Tsaras., J. P. Cruz., P. C. Colet, dan D. S. Gloe. 2018. Organizational Commitment and Turnover Intention Among Rural Nurses in The Philipines: Implications for Nursing Management. *International Journal Of Nursing Sciences*. 5: 403-408.
- Lumbantobing, V., A. Praptiwi., D. Adiningsih, dan F.S. Susilaningih. 2018. Persepsi Perawat, Pasien dan Masyarakat Umum Tentang Perilaku *Caring* Perawat dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Bandung. *Journal Of Nursing Care & Biomolecular*. 3(1)
- Mailani, F dan N. Fitri. 2017 Hubungan Perilaku *Caring* Perawat dengan Tingkat Kepuasan Pasien BPJS Di RSUD Dr. Rasidin Padang. *Journal Endurance*. 2(2):203-208
- Malik, D. I. H. 2014. Hubungan Tingkat Pendidikan Perawat dengan Mutu Pelayanan Keperawatan Pada Pasien di Rumah Sakit Daerah Kalisat Jember. *Skripsi*. Jember: Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jember.
- Mawarni. 2016. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Komitmen Organisasi Tenaga Perawat di Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar. *Skripsi*. Makassar: Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makassar.
- Meyer, J dan Allen N. 1991. Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. 1(2):61-89
- Nursalam. 2015. *Metode Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis Edisi 3*. Jakarta: Salemba Medika
- Alligod, M.R & Tomey, A.M. (2010). *Nursing Theorists and Their Work*. seven., United States of America: Elsevier

- Sugiono, (2013). *Statiska Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Pengemanan, W. R., H. Bidjuni., dan V. Kallo. 2019. Gambar Motivasi Perawat dalam Melakukan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Bhayangkara Manado. *E-Journal Keperawatan (e-KP)*. 7(1): 1-7
- Permatasari, D. 2018. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat dengan Komitmen Organisasi di Ruang Rawat Inap Kelas II Dan III RSD Dr. Soebandi. Skripsi. Jember: Program Sarjana Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas Jember.
- Pratiwi, L. 2017. Hubungan Tingkat Pengetahuan Perawat tentang *Caring* terhadap Pencapaian Tahapan Hubungan Interpersonal Perawat-Pasien di ruang Rawat Inap RS DKT Jember. *Skripsi*. Jember: Fakultas Keperawatan Universitas Jember.
- Qomariah. 2012. Hubungan Kecerdasan Spiritual dengan Perilaku *Caring*. *Skripsi*. Medan: Fakultas Keperawatan Universitas Sumatra Utara.
- Saat. 2015. Pengaruh Komitmen, Motivasi Kerja dan Profesionalisme Perawat terhadap Mutu Pelayanan di Rumah Sakit Undata Palu. *E-Jurnal Katalogis*. 3(2): 68-76
- Shaleh, M. 2018. Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Diakses pada tanggal 5 maret 2019
- Wahyudi. 2016. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku *Caring* Perawat di Ruang Perawatan Interna RSUD Sinaji. Skripsi. Makassar: Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negri Alauddin Makasar.
- Nursalam : (2015). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis (Peni Puji Lestari (ed.); 4th ed.)*. Salemba Medika.
- Nursalam 2020). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan (P.P. Lestari (ed.); 5th ed)*. Salemba Medika
- Priambodo, G (2014). *Caring dalam Asuhan Keperawatan Kategori Caring Berdasarkan Budaya*, 1-37
- Potter & Perry, 2013. *Buku Ajaran Fundamental Keperawatan : Konsep, Proses Dan Praktek. Volume II. Edisi Revisi*. Jakarta : EGC
- Potter & Perry, 2012. *Buku Ajaran Fundamental Keperawatan : Konsep, Proses Dan Praktek. Volume II. Jakarta : EGC*
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Suratmi, & Satria. (2015). *Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana di Ruang IGD RSUD Dr. Soegiri Lamongan*. Keperawatan STIKES Muhammadiyah Lamongan. JURNAL KEPERAWATAN
<http://ejournal.umm.ac.id/index.php/keperawatan/article/view/2869>
- Nursalam. (2013), *Metode Penelitian Ilmu Keperawatan : Pendekatan Praktis* Edisi 3. Jakarta : Salemba Medika
- Tri Muji Ingrianti (2015). Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
- Kozier, B., G. Erb., Berman dan Synder. 2010. *Buku Ajar Fundamental Keperawatan: Konsep, Proses Dan Praktik*, Alih bahasa Karyuni. Edisi 7. Jakarta: EGC
- Fukada, M. 2018. *Nursing Competency : Definition, Structure and Development. Yonago Acta Medica*.61: 1-7
- Nursalam . (2014). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional (Edisi: 4)*. Jakarta: Salemba Medika