

CARING LEADERSHIP DAN PERILAKU CARING PERAWAT RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT DADI KELUARGA PURWOKERTO

THE CARING LEADERSHIP AND CARING BEHAVIOR OF NURSES AT DADI KELUARGA PURWOKERTO HOSPITAL

Kharisma Lala Dewi¹, Tri Sumarni², Indri Heri Susanti³

Fakultas kesehatan, Universitas Harapan Bangsa

Email: trisumarni@uhb.ac.id

ABSTRAK

Pendahuluan: *Caring* menjadi kunci utama praktik keperawatan. Perilaku *caring* dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi dalam faktor organisasi terdapat kepemimpinan yang dapat mempengaruhi perilaku *caring*. **Tujuan:** Penelitian ini untuk mengetahui hubungan *caring leadership* dengan perilaku *caring* perawat di Rumah Sakit Dadi Keluarga Purwokerto. **Metode:** penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Responden penelitian ini sebanyak 148 yang di bagi menjadi dua, 74 responden perawat dan 74 responden pasien. Instrumen penelitian Menggunakan kuesioner *Caring Behavior Inventory* (CBI) dan kuesioner *caring leadership* yaitu *Caring Factor Survey-Caring of Manager* (CFS-CM). **Hasil:** *Caring leadership* mayoritas pada kategori tinggi (90,5%). Sedangkan perilaku *caring* dalam kategori tinggi (85,1%). Hasil analisis menggunakan *spearman rank* didapatkan hasil *p value* sebesar 0,029 (<0,05). **Diskusi:** Terdapat hubungan yang bermakna antara *caring leadership* dengan perilaku *caring* perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Dadi Keluarga Purwokerto.

Kata Kunci: *Caring leadership*, perilaku *caring*

ABSTRACT

Introduction: *Caring* is the key to nursing practice. *Caring behavior* is influenced by 3 factors, namely individual factors, psychological factors and organizational factors. In organizational factors there is leadership that can influence *caring behavior*. **Purpose:** This study aimed to determine the relationship between *caring leadership* and *caring behavior* of nurses at Dadi Family Hospital, Purwokerto. **Method:** This study is a quantitative research with *cross-sectional* approach. There were 148 respondents involved in this study which were divided into two groups namely 74 nurses and 74 patient respondents. Research instruments used was the *Caring Behavior Inventory* (CBI) questionnaire and the *caring leadership* questionnaire, namely *Caring Factor Survey-Caring of Manager* (CFS-CM). **Results:** *Caring leadership* are found to be shown by the majority of nurses which is in the high category (90.5%). While *caring behaviour* is found to be in the a high category (85.1%). The results of the analysis using *Spearman rank* obtained the *p value* of 0.029 (<0.05). **Discussions:** there fore, this study indicates that there is a significant relationship between *caring leadership* and *caring behavior* of nurses in the inpatient ward of Dadi Family Hospital, Purwokerto

Keywords: *Behavior, Caring, Caring leadership*

PENDAHULUAN

Perilaku *caring* dianggap sebagai indikator dasar dan penting dari kualitas perawatan. *Caring* menjadi

kunci utama praktik keperawatan. (Sumarni, 2020).

Caring menjadi kunci utama untuk praktik keperawatan dengan

JURNAL

SKOLASTIK

KEPERAWATAN

VOL. 8, NO. 2

Juli-Desember 2022

ISSN: 2443 – 0935

E-ISSN 2443 - 16990

metode pendekatan aktif atau dinamis, sehingga perawat harus bekerja lebih supaya sikap peduli terhadap pasien meningkat (Resti *et al.*, 2019).

Faktor organisasi merupakan faktor penting untuk mencapai keberhasilan sebuah organisasi dalam hal ini adalah rumah sakit. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kepemimpinannya (Putra & Sriathi, 2014). Nursalam (2015) menyatakan bahwa pemimpin merupakan kekuatan dalam organisasi, sehingga para pemimpin harus menyadari pentingnya menerapkan gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi Bolima (2015) menambahkan jika atasan yang baik wajib untuk bisa memberikan contoh sikap *caring* supaya memberi dampak terhadap kegiatan kelompoknya diharapkan tercapainya tujuan bersama. *Caring leadership adalah perilaku caring* atasan kepada karyawan dan staffnya.

Hasil wawancara yang dilakukan kepada 5 perawat rawat inap di Rumah Sakit Dadi Keluarga Purwokerto, menyatakan bahwa 80% kepala ruang sudah menerapkan *caring leadership* meliputi mendengarkan keluhan perawat di ruangan, selalu menyapa dan tersenyum, mampu memecahkan masalah dengan baik di ruangan tetapi ada beberapa perawat menyampaikan kepala ruangan sibuk sehingga jarang di ruangan sehingga terkadang masalah yang ada di ruangan diselesaikan tanpa ada kepala ruang. Kemudian hasil wawancara kepada pasien didapatkan 60% bahwa perawat di Rumah Sakit tersebut rata-rata sudah memiliki perilaku *caring* yang baik meliputi cara berkomunikasi dengan pasien

baik, selalu tersenyum, mendengarkan keluhan pasien namun ada juga pasien yang mengatakan bahwa perawat kurang berkomunikasi seperti tidak memperkenalkan diri dan tidak ada kontak mata dengan pasien ketika berbicara. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan *caring leadership* dengan perilaku *caring* perawat rawat inap di Rumah Sakit Dadi Keluarga Purwokerto.

BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan waktu *cross sectional* yang dilakukan di Rumah Sakit Dadi Keluarga Purwokerto pada bulan Juli 2022. Besar sampel pada penelitian ini dihitung berdasarkan rumus *Slovin*. Jumlah sampel perawat pada penelitian ini sebanyak 74 Dan jumlah sampel pasien yaitu 74 yang diambil dengan Teknik *consecutive sampling*, dengan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditentukan sebelumnya. Instrument dalam penelitian ini yaitu *Caring Factor Survey – Caring of Manager (CFS-CM)* untuk menilai *caring leadership* dan *Caring Behaviors Inventory (CBI)* untuk menilai perilaku *caring* perawat. Analisis bivariat dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *sperman-rank*.

HASIL

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Dadi Keluarga Purwokerto pada bulan Juli 2022 di peroleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi frekuensi *Caring leadership*

Caring Leadership	F	Persentase (%)
Tinggi 50 - 70	67	90,5%
Sedang 30-49	7	9,5%
Rendah 24-63	0	0%
Total	74	100%

Berdasarkan Hasil tabel 1, dapat diketahui sebagian responden memiliki *caring leadership* sedang

dengan 7 responden (9,5%) dan pada kategori tinggi 50-70 (90,5%)..

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Perilaku *Caring* Perawat

Caring Leadership	Perilaku Caring			p-value	CC
	Sedang	Tinggi	Total		
Sedang	3	4	7	0.29	0.254
Tinggi	8	59	67		
Total	11	63	74		

Berdasarkan hasil tabel 2, dapat diketahui perilaku *caring* sedang dengan jumlah 11 (14,9%) dan pada kategori tinggi 104-144 (85,1%).

Tabel 3. Nilai hubungan *Caring Leadership* dengan perilaku *caring*

Perilaku <i>Caring</i>	F	%
Tinggi 104-144	63	85,1%
Sedang 64-103	11	14,9%
Rendah 10-29	0	0%
Total	74	100%

Berdasarkan tabel 3, di atas dapat dideskripsikan bahwa sebagian besar responden dengan perilaku *caring* perawat berada pada tingkat tinggi dengan jumlah responden 63 dengan presentase (85,1%). *Caring leadership* mayoritas tinggi dengan jumlah responden sebanyak 69 dengan presentase (90,5%). Hasil analisis dengan menggunakan *spearman rank* didapatkan hasil *p value* sebesar 0,029 (<0,05) sehingga H0 ditolak dan Ha di terima yang berarti *caring leadership* berhubungan dengan perilaku *caring* perawat rawat inap di Rumah Sakit Dadi Keluarga Purwokerto. Jadi semakin tinggi *caring leadership* maka semakin tinggi juga perilaku *caring* perawatnya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 1 didapatkan bahwa hampir seluruhnya 90,5% kepala ruang rawat inap di Rumah Sakit Dadi Keluarga Purwokerto

memiliki *caring leadership* yang tinggi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Made et al., (2021) yaitu mayoritas responden menyatakan bahwa *caring leadership* kepala ruangan tinggi yaitu sebanyak 98 orang (86,0%). *Caring leadership* yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menghasilkan kinerja dari perawat yang lebih optimal sehingga perawat akan memiliki sisi tanggung jawab dan memiliki perilaku *caring* yang baik dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien. Penelitian yang dilakukan oleh Mirayani et al., (2021) menjelaskan bahwa pemimpin yang dapat menunjukkan *caring leadership* dalam manajemen perawat menghasilkan kinerja perawat yang maksimal dan perawat akan lebih tenang, fokus dalam bekerja. Penelitian lain juga menyatakan *caring leadership* efektif dalam meningkatkan tanggung jawab perawat khususnya pada kegiatan serah terima (Wati et al., 2018).

Berdasarkan hasil penelitian juga didapatkan nilai tertinggi pada pertanyaan nomor 4 dengan pertanyaan “Ketika Kepala ruang saya mengajari saya sesuatu yang baru, dia mengajari saya dengan cara yang dapat saya pahami” pernyataan ini terdapat pada kisi-kisi kuesioner *caring factor survey-caring manager* (CFS-CM) tentang *teaching and learning* artinya pemimpin terlibat dalam pengalaman

belajar-mengajar yang berasal dalam konteks hubungan kepedulian-memperhatikan pribadi seutuhnya yang bermakna subjektif dan berusaha berada tetap dalam kelompok (Olender, 2017). Sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa *caring leadership* memiliki pengaruh sebanyak 52,8% dalam kebebasan kreativitas dan menghargai pendapat (Gaber *et al.*, dalam (Mirayani, 2021). Pernyataan dengan nilai terendah ada pada nomor 1 dengan pernyataan "setiap hari saya melihat kepala ruang saya memperlakukan karyawan dengan kasih sayang". Pernyataan ini termasuk pada kuesioner dalam *Practice Loving Kindness* (Perilaku Menyayangi). Kepala ruang memiliki keinginan untuk dapat mempraktikkan perilaku menyayangi dan peduli dan dapat membantu perawat pada keadaan tertentu dalam situasi tertentu merupakan sikap yang harus dimiliki oleh pemimpin (Hubert, 2018).

Berdasarkan tabel 2 Hasil penelitian menunjukkan perilaku *caring* perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Dadi Keluarga Purwokerto mayoritas memiliki perilaku *caring* tinggi 85,1% dan sisanya 14,9% sedang. Hal tersebut sejalan dengan penelitian oleh Ningsih, (2020) mayoritas pasien mempersepsikan perilaku *caring* baik sejumlah 62 responden (62,0%) dan pasien yang mempersepsikan perilaku perawat cukup sebanyak 35 responden (35,0%) pada kategori buruk berjumlah 3 responden (3,0%). Artinya mayoritas pasien sudah merasakan perilaku *caring* baik dari perawat. Teori humanisme menekankan bahwa perawat harus memiliki *caring* untuk memberikan kepuasan pada pasien dan memberikan hak kesembuhan pasien (Watson 2012) dalam (Puspita & Hidayah, 2019).

Perilaku *caring* juga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Gibson *et al.*, 2009 dalam Puspita & Hidayah (2019) menjelaskan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi perilaku *caring* yakni karakteristik individu, faktor sosial, dan faktor organisasi. Perilaku *caring* merupakan faktor utama dalam keberhasilan merawat pasien. *Caring* sangat berpengaruh pada penerima pelayanan keperawatan yaitu pasien dan keluarga pasien (Prihandhani & Kio, 2019).

Berdasarkan jawaban kuesioner *caring behavior inventory* (CBI) yang didapat dalam penelitian ini menunjukkan sebagian besar perawat memiliki *knowledge and skill* (Pengetahuan dan keterampilan). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Jannah *et al.*, (2020) yaitu perilaku *caring* perawat berdasarkan indikator *knowledge and skill* dipersepsikan baik oleh pasien, karena perawat di ruang Flamboyan Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember telah menunjukkan kepercayaan diri pada pasien, perawat dinilai memiliki pengetahuan dan keterampilan profesional dan mampu menggunakan alat-alat secara kompeten. Skor terkecil pada pengisian kuesioner poin *assurance* (jaminan pelayanan) yang mencakup kemampuan, pengetahuan, kesopanan petugas sehingga pasien terbebas dari risiko. Peneliti berpendapat bahwa dalam asuhan keperawatannya, perawat telah menegakkan nilai kemanusiaan dan selalu menghormati pasien sebagai individu. Perawat selalu berbicara dengan pasien saat melakukan asuhan keperawatan, namun pada faktor karatif mengembangkan sensitivitas atau kesadaran seorang perawat dalam memahami apa yang pasien butuhkan masih kurang. Maka dari itu, indikator *assurance* perlu ditingkatkan oleh perawat (Jannah *et al.*, 2020)

Berdasarkan tabel 3 Berdasarkan hasil penelitian analisis data korelasi spearman rank didapatkan *p value* sebesar 0,029 (<0,05) serta nilai *correlation coefficient* (cc) 0,254 sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara *caring leadership* dengan perilaku *caring* perawat rawat inap di Rumah Sakit Dadi Keluarga Purwokerto. Semakin tinggi *caring leadership* semakin meningkat pula perilaku *caring* perawat. Perilaku *caring* ini bisa ditunjukkan dengan kinerja yang baik dalam memberikan asuhan keperawatan. Sesuai dengan penelitian oleh Meo *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara *caring leadership* kepala ruang dengan kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RS Roemani Muhammadiyah Semarang.

Kerjasama yang baik antara pemimpin dengan perawat pelaksana akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Pemimpin yang baik harus bisa menjadi *leader* yang memberikan contoh baik kepada bawahannya. Berbeda jika pemimpin belum menerapkan *caring leadership* maka bawahan akan merasa bosan, bingung, dan akan merasa lelah dengan pekerjaannya. Seperti penelitian oleh Wati *et al.*, (2018) yang menjelaskan bahwa tingkat kelelahan perawat sebelum menerapkan *caring leadership* adalah tinggi sebanyak 52,2% sedangkan yang sudah menerapkan *caring leadership* mengalami penurunan menjadi 47,8%.

Pemimpin sangat mempengaruhi bawahannya dalam menerapkan perilaku *caring*. Saat memberikan asuhan keperawatan perawat membutuhkan pemimpin yang kooperatif dalam menyelesaikan tugasnya sehingga para perawat

pelaksana memiliki persepsi yang baik kepada pemimpinnya. Seperti penelitian oleh Supriatin (2015) Persepsi perawat pelaksana terhadap kepemimpinan kepala ruangan berhubungan dengan perilaku *caring*-nya.

Caring leadership merupakan suatu proses yang mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama dengan menerapkan perilaku *caring*. *Caring leadership* yang ditunjukkan oleh kepala ruang akan menjadi role model dan motivasi bagi perawat pelaksana dalam menerapkan perilaku *caring* (Meo *et al.*, 2019).

Pengarahan kepala ruang yang terarah dengan baik, pengawasan atau pengendalian secara manajerial kepala ruang memberikan dampak pada kinerja perawat sehingga akan memberikan pelayanan yang baik juga pada pasiennya. Sesuai penelitian oleh Raodhah, (2018) yang menyatakan bahwa 86,1% pengawasan/ pengendalian kepala ruang sudah terawasi dengan baik sehingga kinerja perawat di ruangan akan baik juga.

Caring leadership sangat penting untuk menjaga kesejahteraan pasien yang sedang sakit. Saat perawat melakukan asuhan keperawatan diperlukan hubungan antara kepemimpinan dengan perawat untuk menciptakan kondisi yang nyaman dimana perawat dapat merawat pasien dan keluarganya dengan menerapkan perilaku *caring* (Solbakken *et al.*, 2018)

Perilaku *caring* perawat dapat dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu faktor individu yang terdiri kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, demografi, faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, kepribadian, sikap, motivasi dan

kepuasaan kerja, dan faktor organisasi yang terdiri dari desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan.(Lumbantobing et al., 2020)

Menurut asumsi peneliti bahwa cara pengorganisasian kerja melalui *caring leadership* dapat mempengaruhi perilaku *caring* perawat. *Caring leadership* sangat cocok diterapkan dalam bidang keperawatan karena semakin kepala ruang bersikap *caring* kepada perawat, maka semakin tinggi juga perilaku *caring* perawat terhadap pasien. Perawat akan lebih merasa nyaman dalam bekerja, karena yang

membuat perawat nyaman saat bekerja bukan hanya lingkungan dan sesama teman kerja, pemimpin juga dapat berpengaruh. Penerapan *caring leadership* juga meliputi memperhatikan permasalahan perawat dengan baik, memberikan rasa hormat terhadap perawat yang menjadi rekan kerja

KESIMPULAN

Terdapat hubungan yang signifikan antara *caring leadership* dengan perilaku *caring* para perawat yang bertugas di ruang rawat inap di Rumah Sakit Dadi Keluarga Purwokerto.

DAFTAR PUSTAKA

- Bolima, D. C. (2015). The Relationship Between Caring Leadership, Nursing Job Satisfaction, and Turnover Intentions. *Relationship Between Caring Leadership, Nursing Job Satisfaction & Turnover Intentions*, 156 p-156 p.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cin20&AN=109828465&site=ehost-live>
- Budiono, & Pertami, S. B. (2017). *Konsep Dasar Keperawatan* (S. Parman & R. Damayanti (eds.); 3rd ed.). Bumi Medika.
- Hubert, P. M. (2018). Application of Jean Watson's Theory of Transpersonal Caring in Nurses Practicing in a Pain Center. *ProQuest Dissertations and Theses*, 100.
<https://scholarship.shu.edu/final-projects/29%0Ahttps://search.proquest.com/docview/2117570173?accountid=12691>
- Jannah, A. A., Ardiana, A., & Purwandari, R. (2020). Hubungan Perilaku Caring Perawat Dengan Tingkat Harapan Sembuh Pada Pasien Kanker Yang Menjalani Program Kemoterapi Di Rumah Sakit Baladhika Husada Jember. *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan*, 23(3), 169–177.
<https://doi.org/10.22435/hsr.v23i3.3123>
- Lumbantobing, V. B., Susilaningsih, F. S., & Dadi, M. (2020). Perilaku Caring Perawat Pelaksana Rawat Inap Rumah Sakit di Kabupaten Indramayu. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Sai Betik*, 15(2), 129.
<https://doi.org/10.26630/jkep.v15i2.1379>
- Made, N., Wati, N., Lestari, R. T. R., Ayuningtyas, G., Ardi, N. B., & Juanamasta, I. G. (2021). *Nurse Perceived of Caring Leadership: A Qualitative Descriptive Study*. 9, 88–93.
- Meo, M. yulita, Dwiantoro, L., & Ulya, S. (2019a). *Hubungan Caring Leadership Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat*

- Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan.*
- Meo, M. Yulita, Dwiantoro, L., & Ulya, S. (2019b). *HUBUNGAN CARING LEADERSHIP KEPALA RUANG DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM MELAKSANAKAN ASUHAN KEPERAWATAN.*
- Ni Kadek Novi Mirayani, Ni Made Nopita Wati, & Made Nursari. (2021). Literature Review: Peran Caring Leadership Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Keperawatan Priority*, 4(2 SE-), 1–11.
- Ningsih, Y. (2020). Hubungan Perilaku Caring Perawat Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Pengguna Jasa BPJS Di RS An-Nisa Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Health Sains*, 1(4), 252–261. <https://doi.org/10.46799/jhs.v1i4.44>
- Olender, L. (2017). The Relationship between and Factors Influencing Staff Nurses' Perceptions of Nurse Manager Caring and Exposure to Workplace Bullying in Multiple Healthcare Settings. *Journal of Nursing Administration*, 47(10), 501–507. <https://doi.org/10.1097/NNA.000000000000522>
- Prihandhani, I. G. A. A. S., & Kio, A. L. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Wisma Prashanti TabanaN I Gusti Agung Ayu Sherlyna Prihandhani, Alfiery Leda Kio. *Jurnal Terpadu Ilmu Kesehatan*, 8(1), 29–37.
- 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.
- Raodhah, S. (2018). Hubungan Kepala ruangan dengan kinerja perawat diruang rawat inap RSUP Syekh Yusuf kabupaten Gowa. *Public Health Science Journal*, 9, 94–102.
- Rinawati. (2012). Caring Sebuah Kunci Sukses bagi Perawat. *Jurnal Caring*, 1(1).
- Solbakken, R., Bergdahl, E., Rudolfsson, G., & Bondas, T. (2018). International Nursing: Caring in Nursing Leadership-A Meta-ethnography From the Nurse Leader's Perspective. *Nursing Administration Quarterly*, 42(4), E1–E19. <https://doi.org/10.1097/NAQ.0000000000000314>
- Sumarni, T. (2020). *Monograf: Peran Pembimbing Klinik dalam Pembentukan Perilaku Caring dan Self Efficacy Mahasiswa.* Purwokerto: UHB Press.
- Supriatin, E. (2015). Perilaku Caring Perawat Berdasarkan Faktor Individu dan Organisasi. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 18(3), 192–198. <https://doi.org/10.7454/jki.v18i3.425>
- Wati, N., Ardani, H., & Dwiantoro, L. (2018). Implementation of Caring Leadership Model Had an Effect on Nurse's Burnout. *Jurnal Ners Dan Kebidanan Indonesia*, 5(3), 165–173.
- Wati, N., Dwiantoro, L., & Ardani, H. (2018). Implementation of Caring Leadership Model Had

an Effect on Nurse's Burnout.
*Indonesian Journal of Nursing
and Midwifery*, 5(3).

Wati, N. M. N., Dwiantoro, L., &
Juanamasta, I. G. (2019).

*Caring Leadership Mentoring
for Charge Nurse in Inpatient
Units.* July.
<https://doi.org/10.31227/osf.io/a592v>