

SKRIPSI

HUBUNGAN WORK VALUE DENGAN CARING PERAWAT RUANGAN INTERNIS DI RUMAH SAKIT SANTA ELISABETH MEDAN TAHUN 2019



Oleh:

NUR MARIANA
032015034

**PROGRAM STUDI NERS
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN SANTA ELISABETH
MEDAN
2019**

SKRIPSI

HUBUNGAN WORK VALUE DENGAN CARING PERAWAT RUANGAN INTERNIS DI RUMAH SAKIT SANTA ELISABETH MEDAN TAHUN 2019



Memperoleh Untuk Gelar Sarjana Keperawatan
dalam Program Studi Ners
pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth

Oleh:
NUR MARIANA
032015034

**PROGRAM STUDI NERS
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN SANTA ELISABETH
MEDAN
2019**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : NUR MARIANA
NIM : 032015034
Program Studi : Ners
Judul Skripsi : Hubungan *Work Value* dengan *Caring*
perawat ruangan Intermis di Rumah Sakit
Santa Elisabeth Medan Tahun 2019

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan tata tertib di STIKes Santa Elisabeth Medan.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Penulis,





**PROGRAM STUDI NERS
STIKes SANTA ELISABETH MEDAN**

Tanda Persetujuan

Nama : Nur Mariana
NIM : 032015034
Judul : Hubungan *Work Value* dengan *Caring* Perawat ruangan Internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019

Menyetujui Untuk Diujikan Pada Ujian Sidang Sarjana Keperawatan
Medan, 17 Mei 2019

Pembimbing II

(Samfriati Sinurat, S.Kep., Ns., MAN)

Pembimbing I

(Mardiaty Barus, S.Kep., Ns., M.Kep.)



Telah diuji

Pada tanggal, 17 Mei 2019

PANITIA PENGUJI

Ketua :

Mardiat Barus, S.Kep., Ns., M.Kep

Anggota :

1.

Samfriati Sinurat, S.Kep., Ns., MAN

2.

Lilis Novitarum, S.Kep., Ns., M.Kep

Mengetahui

Ketua Program Studi Ners



(Samfriati Sinurat, S.Kep.,Ns.,MAN)



**PROGRAM STUDI NERS
STIKes SANTA ELISABETH MEDAN**

Tanda Pengesahan

Nama : Nur Mariana
NIM : 032015034
Judul : Hubungan *Work Value* dengan *Caring* Perawat ruangan Internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019

Telah Disetujui, Diperiksa dan Dipertahankan Dihadapan Tim Pengaji
Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan
Pada Jumat, 17 Mei 2019 dan Dinyatakan LULUS

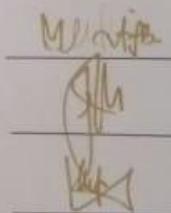
TIM PENGUJI:

Pengaji I : Mardiati Barus, S.Kep., Ns., M.Kep

Pengaji II : Samfriati Sinurat, S.Kep., Ns., MAN

Pengaji III : Lilis Novitarum, S.Kep., Ns., M.Kep

TANDA TANGAN





**HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Sekolah Tinggi Kesehatan Santa Elisabeth Medan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Mariana
NIM : 032015034
Program Studi : Ners
Jenis Karya : Skripsi

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada STIKes Santa Elisabeth Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Hubungan Work Value dengan Caring Perawat Ruangan Internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).

Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini STIKes Santa Elisabeth berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan, 17 Mei 2019
Yang menyatakan



Nur Mariana

ABSTRAK

Nur Mariana 032015034

Hubungan *Work Value* Dengan *Caring* Perawat di ruang internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019

Program Studi Ners 2019

Kata kunci : *Work value*, *Caring*, Perawat

(xviii+60+lampiran)

Work Value merupakan dasar dalam memahami sikap dan motivasi yang mempengaruhi pekerjaan. Sikap ini merupakan perilaku *caring* seorang perawat dalam bertindak ramah, baik, sopan, tulus dan memberi rasa nyaman dan memberikan serta memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya Hubungan *Work Value* dengan *Caring* Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. Desain penelitian menggunakan *correlation* dengan pendekatan *cross sectional* dengan populasi perawat di ruang internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 47 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *quota sampling* yang berarti teknik penetapan sampel dengan mengidentifikasi setiap strata populasi dan menetapkan berapa banyak peserta yang dibutuhkan untuk setiap strata. Pengumpulan data untuk kedua variabel menggunakan lembar kuesioner. Hasil penelitian didapatkan 55,3% *work value* tinggi dan 51,2% *caring* cukup. Berdasarkan Analisa uji *spearman rank* dan diperoleh p value = 0,011 ($p < 0,05$) dengan koefesien korelasi -0,336, sehingga ada hubungan *Work Value* dengan *Caring* perawat di ruang internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. Diharapkan perawat meningkatkan dan mempertahankan *Caring* perawat, dengan mengutamakan kebutuhan terhadap semua pasien yang akan mendapatkan asuhan keperawatan.

Daftar pustaka (2009-2019)

ABSTRACT

Nur Mariana 032015034

Relationship between Work Value and Caring for Nurses in the internist room at Santa Elisabeth Medan Hospital in 2019

Study Program of STIKes Santa Elisabeth Medan 2019

Keywords: Work Value, Caring, Nurse

(xviii + 60 + attachments)

Work Value is a foundation in understanding attitudes and motivations that influence the views or perceptions of individuals on their work. attitude can be a picture of the work value of oneself, because attitude is a statement that is characteristically positive and negative about an object, event or person. Caring behavior is an act of someone who is friendly, kind, polite, and gives a sense of comfort to others sincerely, This study aims to determine the Work Value Relationship with Caring Nurses. The research design uses correlation with the cross sectional approach with quota sampling technique, the number of samples is 47 people, using questionnaire sheets, high work value results as many as 25 people (55,3) and sufficient caring results 24 people (51,1). The results of the spearmen rank test obtained a value of $p = 0.011$ ($p < 0.05$), this means that there is a realationship of Work Value and Caring for Nurses in the internist room at Santa Elisabeth Medan Hospital in 2019. From the test results, work value is obtained by caring for nurses.

Bibliography (2009-2019)

KATA PENGANTAR

Puji Syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi. Adapun judul Skripsi ini adalah **“Hubungan Work Value Dengan Caring Perawat Ruangan Internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019”**. Skripsi ini bertujuan untuk melengkapi tugas dalam menyelesaikan pendidikan jenjang S1 Ilmu Keperawatan Program Studi Ners Di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Santa Elisabeth Medan.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti telah banyak mendapat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Mestiana Br. Karo, M.Kep., DNSc selaku Ketua STIKes Santa Elisabeth Medan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada peneliti untuk mengikuti serta menyelesaikan pendidikan di STIKes Santa Elisabeth Medan.
2. Dr. Maria Kristina, MARS selaku direktur Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan yang telah memberikan ijin kepada peneliti untuk mengambil data awal di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.
3. Samfriati Sinurat, S.Kep., Ns., MAN selaku Ketua Program Studi Ners dan dosen pembimbing II sekaligus penguji II yang memberikan kesempatan dan fasilitas untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan di Program Studi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan.

4. Mardiati Barus, S.Kep., Ns., M.Kep selaku dosen pembimbing I sekaligus penguji I yang telah membantu, membimbing serta mengarahkan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Lilis Novitarum, S.Kep.,Ns.,M.Kep selaku dosen pembimbing III dan penguji III yang telah membantu dan mengarahkan peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
6. Amnita Ginting, S.Kep., Ns selaku pembimbing akademik dan Seluruh Dosen STIKes Santa Elisabeth Medan dan Seluruh Staf Serta Karyawan/I di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan yang telah menerima dan mendukung peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Teristimewa kepada keluarga tercinta Ayahanda Desmier Situmorang dan Ibunda Trince Sitompul yang telah membesarkan mendidik dan menyekolahkan hingga ke jenjang Sarjana. Abang Tahan Lam Togar Situmorang dan seluruh keluarga yang memberi motivasi, doa dan dorongan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada koordinator asrama Sr. M. Atanasia FSE dan Ibu Widya Tamba selaku ibu asrama yang selalu mendukung dan memotivasi peneliti dalam penyelesaian penelitian ini.
9. Rekan-rekan Program Studi Ners angkatan ke sembilan Stambuk 2015 STIKes Santa Elisabeth Medan teristimewa Mesra, Nofridy, Rika, Vinsensia, Mercy, Linda, Sri, Eni yang selalu memberikan semangat, dukungan dan masukan selama penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyadari terdapat banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati peneliti menerima kritik dan saran yang bersifat membangun kesempurnaan skripsi ini. Harapan peneliti semoga Tuhan Yang Maha Esa memberkati semua pihak yang membantu peneliti dalam penyusunan skripsi ini dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya profesi keperawatan.

Medan, Mei 2019

Peneliti

Nur Mariana

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN	i
SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN PERSYARATAN GELAR	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN.....	v
PENGESAHAN	vi
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI.....	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR BAGAN.....	xviii
 BAB 1 PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.3.1 Tujuan umum	4
1.3.2 Tujuan khusus	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.4.1 Manfaat teoritis	5
1.4.2 Manfaat praktis.....	5
 BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	 6
2.1 <i>Work Value</i>	6
2.1.1 Definisi <i>Work Value</i>	6
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>work value</i>	7
2.1.3 Indikator <i>work value</i> diri	8
2.2 <i>Caring</i>	14
2.2.1 Definisi <i>Caring</i>	14
2.2.2 Perilaku <i>Caring</i>	15
2.2.3 Karakteristik <i>Caring</i>	20
2.2.4 Bentuk Pelayanan <i>caring</i>	21
2.2.5 Konsep <i>Caring</i>	22
2.2.6 Perawat Yang Memiliki Sifat <i>Caring</i>	23
2.2.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku <i>Caring</i>	24
 BAB 3 KERANGKA KONSEP PENELITIAN.....	 28
3.1 Kerangka Konsep	28
3.2 Hipotesa Penelitian.....	29

BAB 4 METODE PENELITIAN.....	30
4.1 Rancangan Penelitian	30
4.2 Populasi dan Sampel	30
4.2.1 Populasi	30
4.2.2 Sampel.....	31
4.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	33
4.3.1 Variabel Penelitian	33
4.3.2 Defenisi Operasional	33
4.4 Instrument Penelitian.....	35
4.5 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	38
4.5.1 Lokasi Penelitian	38
4.6.2 Waktu Penelitian	38
4.6 Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data	38
4.6.1 Pengambilan data	38
4.6.2 Uji validitas dan realibilitas.....	39
4.7 Kerangka Operasional	40
4.8 Analisa Data	41
4.9 Etika Penelitian	42
BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
5.1 Gambaran Lokasi Penelitian	45
5.2 Hasil Penelitian	46
5.2.1 Karakteristik Demografi.....	46
5.2.2 <i>Work Value</i>	47
5.2.3 <i>Caring</i> Perawat.....	48
5.2.4 Hubungan <i>Work Value</i> dengan <i>Caring</i> Perawat	48
5.3 Pembahasan	49
5.3.1 <i>Work Value</i> pada perawat di ruangan internis.....	49
5.3.2 Caring Perawat di ruangan internis	52
5.3.3 Hubungan <i>Work Value</i> dengan <i>Caring</i> Perawat	55
BAB 6 SIMPULAN DAN SARAN.....	59
6.1 Simpulan.....	59
6.2 Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	
1. Lembar penjelasan dan informasi	64
2. <i>Informed Consent</i>	65
3. Kuesioner Penelitian	66
4. Lembar usulan judul skripsi dan pengajuan judul proposal.....	70
5. Surat izin permohonan pengambilan data awal	72
6. Surat balasan pengambilan data awal	74
7. Permohonan izin validitas	76

8. Surat balasan izin validitas.....	77
9. Permohonan izin penelitian.....	78
10. Surat balasan izin penelitian	80
11. Surat selesai penelitian.....	82
12. Surat keterangan layak etik	84
13. <i>Flowchart</i> pelaksanaan penelitian.....	85
14. Kartu bimbingan skripsi.....	86
15. Data dan hasil penelitian	90

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
Tabel 4.1	Defenisi Operasional Penelitian Hubungan <i>Work Value</i> Dengan <i>Caring</i> Perawat Ruang Internis Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan	34
Tabel 5.1	Distribusi Frekuensi & Persentase berdasarkan Data Demografi Reesponden di Ruangan Internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan	46
Tabel 5.2	Distribusi Frekuensi & Persentase Responden Berdasarkan <i>Work value</i> di Ruang Internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019 (n=47)	47
Tabel 5.3	Distribusi Frekuensi Dan Persentase <i>Caring</i> Perawat Ruangan Internis Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019.....	48
Tabel 5.4	Distribusi Frekuensi & Presentase Responden Berdasarkan Hubungan <i>Work value</i> dengan <i>Caring</i> Perawat Ruangan Internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019.....	48

DAFTAR BAGAN

No	Judul	Halaman
Bagan 3.1	Kerangka Konsep Hubungan <i>Work Value</i> Dengan <i>Caring</i> Perawat Ruang Internis Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan	28
Bagan 4.2	Kerangka Operasional Hubungan <i>Work Value</i> Dengan <i>Caring</i> Perawat Ruangan Internis Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan	40

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah dan atau masyarakat yang berfungsi untuk melakukan upaya kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan upaya kesehatan penunjang. Peningkatan derajat kesehatan yang memberikan pelayanan yang bermutu dari rumah sakit harus sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau sebuah lapisan masyarakat (Depkes RI dalam insyira 2018).

Caring adalah kejadian yang bisa mempengaruhi cara berpikir seseorang merasakan dan berperilaku manusia ketika memiliki hubungan/ berkomunikasi dengan orang lain. Perilaku tersebut mengartikan bahwa tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas antara lain : berjalan berbicara, menangis, tertawa, bekerja, kuliah, menulis, membaca dan sebagainya. Perilaku manusia adalah semua kegiatan atau aktivitas manusia, baik yang diamati langsung, maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar (Ilkafah, 2017).

Perilaku *caring* dalam keperawatan dipelajari dari berbagai macam filosofi artinya bukan hanya perawat saja yang berperilaku *caring* tetapi sebagai manusia kita juga bisa memperhatikan sesama. Perilaku *caring* dari perawat dan pelayanan secara komprehensif serta holistik membantu memberikan kenyamanan dan ketenangan bagi pasien (Kotler, 2008). Perilaku *caring* merupakan tindakan seseorang yang ramah, baik, sopan, serta memberi rasa nyaman terhadap orang lain dengan tulus (Listianingsih wijaya & Indriany, 2012).

Fokus utama dari keperawatan adalah faktor-faktor carative yang bersumber dari perspektif humanistic yang dikombinasikan dengan dasar pengetahuan ilmiah (Watson, 2009). Perilaku *Caring* berdasarkan Jean Watson dengan Theory of human *caring* menyatakan bahwa ada sepuluh nilai yang mendasari praktik keperawatan yaitu : nilai *humanistic-altruistic, faith-hope, sensitivitas, helping trust*, ekspresi perasaan positif dan negatif, pemecahan masalah yang sistematis, proses belajar mengajar interpersonal, lingkungan yang mendukung, pemenuhan kebutuhan dasar manusia, kekuatan existensial phenomenological. Perilaku ini berfungsi untuk meningkatkan hubungan saling percaya, serta perasaan nyaman seorang pasien (Demur, 2016).

Hasil penelitian yang telah dilakukan Wahyudi, (2016) di Indonesia ditemukan permasalahan, salah satunya adalah 65,4% pasien mengeluh terhadap sikap perawat yang kurang ramah, kurang simpatik dan jarang tersenyum. Menurut Sinaga (2018) *Caring* perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan mengemukakan *caring* perawat dalam kategori baik sebanyak 71,9% dan *caring* kurang baik sebanyak 4,7%, Sinaga juga menyatakan bahwa *caring* yang sering tidak dilaksanakan adalah kurang bersikap adil sebanyak 6,3%, kurang memberikan pendidikan kesehatan sebanyak 3,1%, kurang dalam menyusun jadwal kegiatan pasien sesuai kemampuan sebanyak 3,1%, kurang memampukan pasien dalam memenuhi kebutuhannya sebanyak 3,1% dan kurang mampu mengenali kebutuhan pasien sebanyak 3,1%.

Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Rumagit (2017) Di Instalasi gawat Darurat Dan Intensive Care Unit Di RSU Pancaran Kasih Gmim Manado

ditemukan sebanyak 19 responden (63,3%) yang memiliki perilaku *caring* masih berada pada kategori yang kurang. Dari hasil survei yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara terhadap 5 orang pasien yang dirawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan di ruang rawat inap internis di peroleh data sebanyak 2 pasien mengatakan perawat *caring* dan berlaku sopan terhadap pasien, sedangkan 3 pasien mengatakan perawat kurang *caring*.

Perilaku perawat diperlukan dalam membina hubungan yang harmonis antara perawat-klien. Dalam keperawatan menyakut upaya memperlakukan klien secara manusiawi dan utuh sebagai manusia yang berbeda dari manusia lainnya. Terbentuknya perilaku *caring* dipengaruhi oleh faktor internal yang meliputi *work value*. *Work value* penting karena mempengaruhi perilaku organisasional, performa kerja, produktivitas dan komitmen organisasi. Nilai juga dapat memiliki pengaruh panjang pada karier individu pengembangan dan juga dapat menentukan tingkat kepuasan kerja dan pemenuhan hak pekerja (Ferrell dan Hartline, 2011).

Beberapa ahli mengatakan bahwa nilai kerja dapat didefinisikan sebagai keyakinan umum mengenai keinginan terhadap berbagai aspek pekerjaan misalnya gaji, otonomi, kondisi kerja, dan keterkaitan pekerjaan dengan hasil. (Hakim, 2013). Untuk menggunakan nilai kerja menggunakan tiga indikator yaitu *intrinsik* merupakan kontribusi kerja yang diberikan oleh karyawan sesuai dengan minatnya terhadap pekerjaan, *ekstrinsik* merupakan tempat untuk mencari keuntungan pekerjaan terhadap diri sendiri dan *mixed character* merupakan keinginan untuk melakukan pekerjaan yang lebih tinggi (Rahmawati, 2016).

Istilah *work value* mengacu pada sebuah fondasi dalam memahami sikap serta motivasi yang mempengaruhi pandangan atau persepsi individu terhadap pekerjaannya. Jika kebutuhan hidup bisa terpenuhi, maka akan ada dorongan atau motivasi bagi individu dalam mencapai *work value* sesuai dengan keinginannya. Sikap bisa saja jadi gambaran *work value* dari diri sendiri, karena sikap merupakan pernyataan yang bersifat bisa jadi pernyataan positif maupun negatif mengenai suatu objek, peristiwa atau orang. Sikap kerja positif yang dimiliki perawat terhadap suatu pekerjaan yang memiliki *work value* akan mendorong individu untuk *caring* (Jayanti, 2018).

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, Hubungan *Work Value* dengan *Caring* Perawat ruangan Internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019.

1.2. Rumusan Masalah

Apakah ada Hubungan *Work Value* terhadap *Caring* Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2019 ?

1.3. Tujuan

1.3.1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan *work value* dengan *caring* perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019.

1.3.2. Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi *work value* perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019.
2. Mengidentifikasi *caring* perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.
3. Menganalisis hubungan *work value* dengan *caring* perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi dan pengetahuan untuk mengidentifikasi hubungan *work value* dengan *caring* Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai bahan informasi dan masukan tambahan pengetahuan bagi rumah sakit dalam hal memberikan nilai dalam menjalankan *caring* perawat.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Work Value*

2.1.1. Defenisi *Work Value*

Work value menurut Robbins dalam Zahro (2018) merupakan fondasi untuk mengerti sikap dan motivasi yang dapat mempengaruhi persepsi individu sehingga *work value* sangat penting untuk memiliki oleh individu. Persepsi tersebut berhubungan dengan kebutuhan hidup dari individu. Apabila kebutuhan hidup individu terpenuhi maka individu akan merasa puas dan kepuasan tersebut akan memicu untuk mendapatkan nilai kerja yang diinginkan oleh individu.

Work Value dianggap memiliki kontribusi yang positif terhadap hasil kerja dan motivasi, ketika pekerjaan setara dengan harapan yang diinginkan maka akan terjadi rangsangan eksternal yang lebih efektif dalam melakukan pekerjaan. Nilai juga merupakan pilihan secara personal maupun sosial dan memberitahukan kepada kita untuk berbuat atau tidak berbuat apa yang kita inginkan dan merupakan suatu petunjuk perilaku yang menuntun pekerja dalam kehidupan terhadap apa yang diinginkan atau yang dituju. Dalam defenisi yang diberikan jelas bahwa konsep tujuan adalah inti unsur nilai dan tujuan kerja dianggap identik dengan nilai-nilai bekerja (Rahmawati, 2016).

Sikap dapat menggambarkan *work value* pada diri individu karena sikap merupakan pernyataan yang bersifat evaluatif (baik pernyataan positif maupun negatif) mengenai suatu objek, peristiwa atau orang. Sikap kerja positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya akan menimbulkan kepuasan kerja

tersebut akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja tersebut akan mendorong individu untuk mencapai *work value* yang diinginkan (Jayanti, 2018).

2.1.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi *work value*

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *work value* Hofstede dalam Zahro (2018) dalam adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan

Lingkungan tempat seorang bekerja mempengaruhi *work value* seseorang dalam bekerja, seperti lingkungan fisik tempat kerja, orang-orang yang ada di lingkungan organisasi. Lingkungan ataupun situasi yang dialami oleh seseorang akan membuat munculnya dorongan untuk membuat penilaian pada suatu hal, demikian juga terhadap nilai kerjanya. Hubungan interpersonal antara karyawan dengan teman sejawat maupun dengan atasan dan bawahan akan berdampak pada nilai kerja karyawan.

2. Kepuasan

Kepuasan yang diperoleh karyawan dalam pekerjaannya menetukan nilai kerjanya. Kepuasan karyawan dipandang sebagai hal yang menyeluruh dari pekerjaannya, maka semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka nilai kerja mereka akan tepengaruh juga. Pengalaman bekerja dipandang sangatlah berpengaruh pada nilai kerja dan kepuasan. Seperti yang di ungkapkan oleh Donald (2004), bahwa kepuasan kerja seseorang akan menetukan tinggi rendahnya nilai kerja seseorang, dan

kepuasan ini juga menentukan lama tidaknya orang tersebut bekerja pada perusahaan.

3. Tujuan personal

Tujuan personal merupakan suatu target yang ingin dicapai oleh karyawan, yang menyebabkan karyawan akan mengerahkan seluruh kemampuannya untuk mencapai hal tersebut. Tujuan personal dari karyawan juga menetukan nilai kerja karyawan dimana suatu hal yang ingin dicapai akan menjadi penentu bagaimana karyawan menggambarkan dan menetukan nilai kerjanya.

2.1.3. Indikator *Work Value*

Menurut Wollack dalam Rahmawati (2016), *work value* menggambarkan bagaimana sikap individu dalam pekerjaannya secara umum, bukan pada suatu spesifikasi pekerjaannya di sebuah perusahaan. Berdasarkan Wollack dalam Rahmawati (2016) untuk mengukur *work value* menggunakan tiga indikator yaitu:

1. *Intrinsik* merupakan kontribusi kerja yang diberikan oleh karyawan sesuai dengan minatnya terhadap pekerjaan tersebut, dan keinginan berkontribusi dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat diukur dengan indikator berikut:
 - a. *Pride in work* (kepuasan kerja) kepuasan karyawan dan merasa melakukan pekerjaannya dengan baik
 - b. *Job Involvement* (keterlibatan kerja) sejauh mana suatu pekerja mengambil minat aktif dalam rekan kerja dan fungsi perusahaan dan

keinginan untuk kontribusi untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan.

- c. *Activity Preference* preferensi oleh pekerja untuk menjaga dirinya aktif dan sibuk dalam pekerjaannya.

Ketika melakukan suatu pekerjaan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja yang di pengaruhi oleh beberapa faktor instrinsik menurut Sari (2016) yaitu :

- a. Pekerjaan yang menantang secara intelektual. Pencapaian prestasi seseorang yang berkaitan dengan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang (*challenging works*). Setiap individu berbeda-beda, secara individu menyukai pekerjaan-pekerjaan yang menantang (pekerjaan yang cukup berat tetapi masih mungkin dicapai) dan sebagian lagi menyukai pekerjaan yang moderat maupun rendah.
- b. Berada dalam lingkungan yang dinamis. Lingkungan yang dinamis akan mendukung kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kesempatan yang diberikan pada karyawan dapat memotivasi dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kesempatan yang diberikan pada karyawan dapat memotivasi dirinya untuk memberikan hasil terbaik dan dapat memberikan kepuasan kerja tersendiri pada masing-masing karyawan.
- c. Mendukung kreativitas. Pertumbuhan pribadi pada dasarnya berkaitan dengan kemampuan dan peluang yang tersedia bagi

karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kreativitas dalam kariernya.

- d. Memberikan kebebasan atau otonomi. Kebebasan atau otonomi karyawan dalam proses pengambilan keputusan akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Dalam batas-batas tertentu karyawan diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya dalam kaitannya dengan keputusan yang akan diambil. Dengan demikian mereka merasakan kepuasan secara langsung yang berupa otonomi tersebut.
2. *Ekstrinsik* merupakan tempat individual untuk mencari keuntungan pekerjaan yang memiliki efek pada diri sendiri, lebih berdasarkan pada gaji, dan status sosial diukur dengan menggunakan indikator berikut:
- a. *Attitude toward earnings* (sikap terhadap laba) nilai sebuah-individu tempat individual untuk mencari keuntungan dalam pekerjaan
 - b. *Social status of job* (status sosial pekerjaan) pekerjaan memiliki efek pada diri sendiri dan rekan kerja dan kerabat, dimatanya sendiri atau di mata orang lain.

Faktor ekstrinsik menurut Nugroho (2009) dapat mempengaruhi motivasi yang bersumber dari lingkungan fisik, sosial dan organisasi. Adapun faktor ekstrinsik meliputi :

- a. Gaji

Gaji adalah bentuk dari kompensasi atas prestasi kerja yang telah diberikan oleh pegawai kepada perusahaan. Gaji dapat berbentuk uang,

barang maupun kesempatan untuk menikmati (yaitu kesempatan yang diberikan untuk menikmati suatu fasilitas).

Pemberian gaji dapat dilakukan melalui empat sistem yaitu:

1. Sistem perbandingan

Pemberian gaji dengan sistem ini berdasarkan pengamatan atas berat ringannya pekerjaan.

2. Sistem nilai

Dengan sistem nilai pemberian gaji masih didasarkan atas pengamatan berat ringannya pekerjaan masing-masing kelompok.

Tingkat gaji yang lebih tinggi diberikan kepada pegawai yang memegang tanggung jawab yang lebih luas.

3. Sistem penggolongan pekerjaan

Penggajian diberikan atas dasar golongan pekerjaan, dimana golongan satu dengan yang lain memiliki nilai yang berbeda karena faktor-faktor yang terdapat di dalamnya.

4. Sistem perbandingan

Dalam sistem ini pemberian gaji dilakukan dengan menentukan faktor-faktor pembanding yang sudah terdapat di dalam satu golongan.

b. Kondisi kerja

Kondisi yang mendukung situasi kerja yang kondusif tergantung kepada pimpinan dalam melaksanakan tugas kepemimpinan. Pimpinan

yang dapat mengerti kemauan bawahan sangat dibutuhkan dalam kehidupan berorganisasi.

Adapun tipe-tipe kepemimpinan yang dapat digunakan adalah:

1. Pimpinan otokratik

Kepemimpinan otokratik berolak dari anggapan bahwa pimpinanlah yang melakukan tanggung jawab penuh terhadap organisasi

2. Pemimpin demokratis

Tipe kepemimpinan ini bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan bermutu dapat dicapai

3. Pimpinan permitif

Pimpinan permitif tidak mempunyai pendirian yang kuat, biasanya terlalu mengambil muka untuk menggunakan individu yang dihadapinya

c. Kebijaksanaan dan administrasi

Kebijaksanaan dan administrasi merupakan suatu cara yang digunakan instansi atau untuk memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dihasilkan, pemberian cuti atau izin kerja kepada karyawan, pemberian kesempatan untuk berprestasi, mengembangkan kemampuan, dan berkarir. Disamping itu kebijaksanaan dan administrasi juga di dalamnya terdapat peraturan peraturan yang diterapkan di suatu instansi beserta sanksi apabila melanggarinya.

d. Hubungan antarpribadi

Hubungan antarpribadi dapat terjadi secara vertikal maupun horizontal. Hubungan ini dilakukan dengan komunikasi. Adapun bentuk komunikasi itu adalah:

1. Komunikasi vertikal

Komunikasi vertikal terdiri atas komunikasi ke bawah dan ke komunikasi ke atas. Komunikasi ke bawah dilakukan oleh pimpinan dengan maksud untuk memberi pengarahan, informasi, instruktur, nasihat/saran, dan penilian kepada bawahan serta memberikan informasi kepada anggota organisasi tentang tujuan yang ingin dicapai dan kebijakan organisasi. Komunikasi ke atas berasal dari bawahan kepada atasan. Komunikasi ke atas bertujuan untuk mensuplai informasi kepada tingkatan manajemen atas tentang apa yang terjadi pada tingkat bawah.

2. Komunikasi horizontal

Komunikasi ini meliputi komunikasi diantara para anggota dalam kelompok kerja yang sama dan diantara departemen-departemen pada tingkatan organisasi yang sama.

e. Kualitas supervisi atau pengawasan

Kualitas supervisi atau pengawasan merupakan suatu cara yang digunakan instansi untuk memberikan kebebasan kepada karyawan untuk memecahkan sendiri persoalan kerja, dan bagaimana cara yang

diterapkan pimpinan untuk mengawasi kerja karyawan agar bisa memenuhi target yang ditetapkan oleh instansi.

3. *Mixed Character* merupakan keinginan untuk melakukan pekerjaan yang lebih tinggi dan lebih baik yang dapat diukur berdasarkan indikator *Upward striving* yaitu keinginan berprestasi dan mencari pekerjaan yang lebih tinggi dan lebih baik dari standar hidup.

2.2. Caring

2.2.1. Defenisi *Caring*

Milton Mayeroff, dalam analisis tentang makna caring dalam hubungan manusia, menggambarkan caring sebagai suatu proses yang memberikan kesempatan pada seseorang (baik pemberi asuhan maupun penerima asuhan) untuk pertumbuhan pribadi. Tema umum disini adalah *caring* dapat memengaruhi kehidupan seseorang dalam cara bermakna dan memicu eksistensi yang lebih memuaskan. Apa yang kita temukan dalam pertimbangan Mayeroff adalah prinsip *caring* yang luas. Masalahnya adalah bahwa aspek tersebut mungkin tidak cukup spesifik untuk berhenti dan mencatat daftar kriteria anda tentang aspek utama dalam hubungan *caring* dan membandingkan dengan daftar di atas.

Mayeroff memfokuskan *caring* dalam makna yang paling umum. Analisinya tidak berarti dibatasi pada *caring* di sebuah klinik atau di lingkungan perawatan kesehatan. Mayeroff memikirkan semua hubungan caring: personal, interpersonal, keluarga, spiritual, terapeutik, emosional, dan seterusnya. Saat ini mungkin perlu untuk beralih ke analisis tentang *caring* yang lebih dapat diterapkan seperti yang ditawarkan oleh Alistair Campbell (Morrison & Burnard, 2009).

Perilaku *caring* merupakan suatu sikap, rasa peduli, hormat dan menghargai orang lain, artinya memberikan perhatian yang lebih kepada seseorang dan bagaimana seseorang itu bertindak, karena perilaku *caring* merupakan perpaduan perilaku manusia yang berguna dalam peningkatan derajat kesehatan dalam membantu pasien yang sakit. Perilaku *caring* sangat penting untuk mengembangkan, memperbaiki dan meningkatkan kondisi atau cara hidup manusia (Nurbiyati, 2013). *Caring* juga merupakan sikap peduli, menghormati dan menghargai orang lain, artinya memberi perhatian dan mempelajari kesukaan–kesukaan seseorang dan bagaimana seseorang berfikir dan bertindak.

Caring membantu perawat mengenali intrensi yang baik, dan kemudian menjadi perhatian dan petunjuk untuk memberikan *caring* nantinya (Potter.Perry, 2009). Perilaku *caring* bertujuan dan berfungsi membangun struktur sosial, pandangan hidup dan nilai kultur setiap orang yang berbeda pada satu tempat. Perilaku *caring* memiliki hubungan antara perawat dan klien yaitu adanya hubungan memberi dan menerima, saling mengenal, serta peduli antara perawat dan klien. Rasa peduli atau *care* perawat tersebut akan memberikan dampak bagi perawat dan klien antara lain meningkatnya hubungan saling percaya, meningkatkan penyembuhan fisik, dan menimbulkan rasa nyaman pada klien.

2.2.2. Perilaku *Caring*

Perilaku *caring* adalah suatu tindakan yang didasari oleh kepedulian, kasih sayang , keterampilan, empati, tanggung jawab, sensitive, dan dukungan. Perilaku ini berfungsi untuk memperbaiki atau meningkatkan kondisi dan cara hidup manusia yang menekankan pada aktivitas yang sehat dan memampukan individu

serta kelompok berdasarkan budaya (Watson dalam Rahmat 2013). Perilaku *caring* yang diharapkan dalam keprawatan adalah perilaku yang didasari oleh 10 faktor yaitu:

1. Nilai *humanistic-altruistic*.

Pembentukan sistem nilai *humanistic-altruistic* mulai berkembang diusia dini dengan nilai-nilai yang berasal dari orang tuanya. Sistem nilai ini menjabatani pengalaman hidup seseorang dan mengantarkan ke arah kemanusiaan. Perawatan yang berdasarkan nilai-nilai humanistik dan altruistik dapat dikembangkan melalui penilaian terhadap pandangan diri seseorang, kepercayaan, interaksi dengan berbagai kebudayaan dari pengalaman pribadi. Hal ini dianggap penting untuk pendewasaan diri perawat yang kemudian meningkatkan sikap altruistik. Melalui sistem nilai humanistik dan altruistik ini perawat menumbuhkan rasa puas karena mampu memberikan sesuatu kepada klien

2. Faith-Hope

Kepercayaan dan pengharapan sangat penting bagi proses karatif maupun kuratif. Perawat perlu memberikan alternatif-alternatif bagi pasien jika pengobatan modern tidak berhasil, berupa meditasi, penyembuhan sendiri dan spiritual. Dengan menggunakan faktor karatif ini akan tercipta perasaan lebih baik melalui kepercayaan dan atau kenyakinan sangat berarti bagi seseorang secara individu. Perawat memberikan kepercayaan dengan cara memfasilitasi dan meningkatkan asuhan keperawatan holistik. Dalam hubungan perawat-klien yang efektif, perawat memfasilitasi

perasaan optimis, harapan dan kepercayaan. Di samping itu, perawat meningkatkan perilaku klien dalam mencari pertolongan kesehatan (Kozier & Erb dalam Gurusinga, 2013).

3. Sensitivitas

Perawat belajar menghargai kesensitifan dan perasaan klien, sehingga ia sendiri dapat menjadi lebih sensitif dan murni dan bersikap wajar pada orang lain. Pengembangan perasaan ini akan membawa pada aktualisasi diri melalui penerimaan diri antara perawat dan klien. Perawat yang mampu untuk mengenali dan mengekspresikan perasaannya akan lebih mampu untuk membuat orang lain mengekspresikan perasaan mereka.

Pengembangan kepekaan terhadap diri dan orang lain, mengeksplorasi kebutuhan perawat untuk mulai merasakan suatu emosi yang muncul dengan sendirinya. Hal itu hanya dapat berkembang melalui perasaan diri seseorang yang peka dalam berinteraksi dengan orang lain. Jika perawat berusaha meningkatkan kepekaan dirinya, maka ia akan lebih autentik (tampil apa adanya). Autentik akan menambah pertumbuhan diri dan aktualisasi diri baik bagi perawat sendiri ataupun bagi orang-orang yang berinteraksi dengan perawat itu (Watson dalam Gurusinga, 2013).

4. Helping trust

Pengembangan hubungan saling percaya antara perawat dan klien adalah sangat krusial bagi transportal *caring*. Hubungan saling percaya akan meningkatkan dan menerima ekspresi perasaan positif dan negatif.

Pengembangan hubungan saling percaya menerapkan bentuk komunikasi untuk menjalin hubungan dalam keperawatan. Karakteristik faktor ini adalah kongruen, empati dan ramah. Kongruen berarti menyatakan apa adanya dalam berinteraksi dan tidak menyembunyikan kesalahan. Perawat bertindak dengan cara yang terbuka dan jujur. Empati berarti perawat memahami apa yang dirasakan klien. Ramah berarti penerimaan positif terhadap orang lain yang sering diekspresikan melalui bahasa tubuh, ucapan tekanan suara, sikap terbuka, ekspresi wajah dan lain-lain (Watson dalam Gurusinga, 2013).

5. Ekspresi perasaan positif dan negatif

Perawat menyediakan dan mendengarkan semua keluhan dan perasaan klien. Berbagai perasaan merupakan pengalaman yang cukup beresiko baik bagi perawat maupun klien. Perawat harus menggunakan pemahaman intelektual maupun emosional pada keadaan yang berbeda.

6. Pemecahan masalah yang sistematis

Perawat menggunakan metode proses keperawatan sebagai pola pikir dan pendekatan asuhan kepada klien, sehingga akan mengubah gambaran tradisional perawat sebagai “pembantu” dokter. Proses keperawatan adalah proses yang sistematik dan terstruktur seperti halnya proses penelitian (Watson dalam Gurusinga, 2013).

7. Proses belajar-mengajar secara interpersonal

Faktor ini adalah konsep yang penting dalam keperawatan, yang membedakan antara *caring* dan *curing*. Perawat memberikan informasi

kepada klien. Perawat bertanggung jawab akan kesejahteraan dan kesehatan klien. Perawat memfasilitasi proses belajar mengajar yang didesain untuk memampukan klien memenuhi kebutuhan pribadinya, memberikan asuhan mandiri, menetapkan kebutuhan personal klien (Watson dalam Gurusinga, 2013).

8. Lingkungan yang mendukung

Perawat perlu mengenali pengaruh lingkungan internal dan eksternal klien terhadap kesehatan dan kondisi penyakit klien. Konsep yang relevan terhadap lingkungan internal yang mencakup kesejahteraan mental dan spiritual, dan kepercayaan sosiokultural bagi seorang individu. Sedangkan lingkungan eksternal mencakup variabel epidemiologi, kenyamanan, privasi, keselamatan, kebersihan dan lingkungan yang astetik.

9. Pemenuhan kebutuhan dasar manusia

Perawat perlu mengenali kebutuhan komprehensif yaitu kebutuhan biofisik, psikososial, psikofisikal dan interposonal klien. pemenuhan kebutuhan yang paling mendasar perlu dicapai sebelum beralih ke tingkat yang selanjutnya. Nutrisi, eliminasi dan ventilasi adalah contoh dari kebutuhan biofisik yang paling rendah. Pencapaian dan hubungan merupakan kebutuhan psikososial yang tinggi dan aktualisasi diri merupakan kebutuhan interpersonal yang paling tinggi.

10. Kekuatan eksistensial fenomenologikal

Faktor ini bertujuan agar penyembuhan diri kematangan diri dan jiwa klien dapat dicapai. Terkadang klien perlu dihadapkan pada pengalaman atau pemikiran yang bersifat proaktif. Tujuannya adalah agar dapat meningkatkan pemahaman lebih mendalam tentang diri sendiri. Diakuinya faktor ini dalam ilmu keperawatan membantu perawat untuk memahami jalan hidup seseorang.

2.2.3. Karakteristik *Caring*

Menurut Meidiana (2007), karakteristik caring yaitu :

1. *Be yourself*, sebagai manusia harus jujur, dapat dipercaya, tergantung pada orang lain
2. *Clarity*, keinginan untuk terbuka dengan orang lain
3. *Respect*, bisa menghargai orang lain
4. *Separateness*, dalam *caring* perawat tidak terbawa dalam depresi atau ketakutan dengan orang lain.
5. *Freedom*, memberi kebebasan kepada orang lain untuk mengekspresikan perasaannya
6. *Empathy*
7. *Communicative*, komunikasi verbal dan non verbal harus menunjukkan kesesuaian dan evaluasi dilakukan secara bersama-sama.

2.2.4. Bentuk Pelayanan *Caring*

Menurut Perry dan Potter (2009) *Caring* merupakan hasil dari kultur, nilai-nilai pengalaman dan hubungan mereka dengan orang lain. Dalam

memberikan asuhan keperawatan, sikap yang berhubungan dengan *caring* adalah, sebagai berikut :

1. Kehadiran

Kehadiran yaitu suatu pertemuan orang dengan orang yang merupakan sarana untuk lebih mendekatkan dan menyampaikan manfaat *caring*. Melalui kehadiran, kontak mata, bahasa tubuh, nada suara, mendengarkan, serta memiliki sikap positif dan bersemangat yang dilakukan perawat, akan membentuk suatu suasana keterbukaan dan saling mengerti.

2. Sentuhan

Sentuhan *caring* merupakan suatu bentuk komunikasi non-verbal, yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan keamanan klien, meningkatkan harga diri, dan memperbaiki orientasi tentang kenyataan. Sentuhan dapat memberikan banyak pesan, oleh sebab itu sentuhan itu sendiri dapat menjadi masalah pada budaya tertentu maka pahami dan ketahui bagaimana klien menanggapi sentuhan dan menafsirkan maksudnya.

3. Mendengarkan

Mendengarkan yaitu kunci, di mana seseorang bisa menunjukkan dengan cara memberikan perhatian penuh dan ketertarikan perawat. Mendengarkan termasuk “mengerti” apa yang klien katakan, dengan memahami dan mengerti maksud klien serta memberikan respons balik terhadap lawan bicaranya. Supaya mendengarkan lebih efektif, pendengar

perlu menenangkan dirinya untuk mendengarkan dengan keterbukaan, dengan aktif mendengarkan anda mulai memahami klien anda dengan mengetahui apa yang penting menurut mereka.

4. Memahami klien

Memahami klien sebagai inti suatu proses digunakan perawat dalam membuat membuat keputusan klinis. Dengan membangun hubungan *caring*, akan membantu perawat lebih mengenal klien sebagai individu yang unik dan memilih terapi keperawatan yang paling sesuai dan efektif. Pehaman yang mendalam dapat membantu perawat dalam merespons apa yang menjadi persoalan klien. (Potter dan Perry 2009).

2.2.5. Konsep *Caring*

Nilai yang mendasari konsep *caring* berdasarkan Watson dalam Potter dan Perry (2009). Meliputi:

1. Konsep tentang manusia

Manusia merupakan suatu fungsi yang utuh dari diri yang berintegrasi (ingin dirawat, dihormati, mendapat asuhan, dipahami dan dibantu). Manusia pada dasarnya ingin merasa dimiliki dan merasa menjadi bagian dari kelompok atau masyarakat, dan merasa dicintai.

2. Konsep tentang kesehatan

Kesehatan yaitu suatu keutuhan, keharmonisan pikiran serta fungsi fisik dan fungsi sosial. Menekankan pada fungsi pemeliharaan adaptasi untuk meningkatkan fungsi dalam pemenuhan kebutuhan sehari hari

3. Konsep tentang lingkungan

Menurut teori Watson, *caring* dan *nursing* merupakan konstanta dalam setiap keadaan di masyarakat. Perilaku *caring* tidak diwarisi dari generasi ke generasi berikutnya, tetapi hal tersebut dipengaruhi dengan pengaruh budaya sebagai strategi untuk melakukan mekanisme coping terhadap lingkungan.

4. Konsep tentang keperawatan

Keperawatan berfokus pada promosi kesehatan, pencegahan penyakit dan *caring* ditunjukkan untuk klien, baik dalam sehat maupun sakit (Potter & Perry 2009).

2.2.6. Perawat Yang Memiliki Sifat *Caring*

Menurut Morison (2009) adapun gambaran ideal mengenai perawat yang memiliki sifat *caring*. Ciri-ciri profil seorang perawat yang memiliki sifat *caring* sebagai berikut :

1. Kualitas pribadi

Perawat yang memiliki sifat *caring* adalah perawat yang tampaknya memiliki banyak kualitas. Mereka adalah orang-orang yang baik, tulus, berpengetahuan, sabar dan tenang, memiliki rasa humor, penolong, jujur, santai, asertif, penuh kasih sayang, penuh perhatian, berpengalaman dan fleksibel, memiliki watak yang menyenangkan, toleran dan pengertian.

2. Gaya kerja klinis

Di lingkungan kerja, perawat yang bersifat *caring* tampaknya memperlakukan orang-orang/ pasien sebagai individu dan mencoba

mengidentifikasi kebutuhan pasien. Diri mereka teratur, mendahulukan kepentingan pasien dan dapat dipercaya serta terampil.

3. Pendekatan interpersonal

Dalam hubungan mereka dengan orang lain perawat yang bersifat *caring* tampaknya bersifat empati dan mudah didekati, serta mau mendengarkan orang lain. Pendekatan bersifat peka, ia mudah bergaul dan sopan, serta berkomunikasi dengan baik kepada orang lain.

4. Tingkat motivasi

Perawat yang bersifat *caring* tampak sangat tertarik, teliti, memiliki komitmen dan bermotivasi tinggi.

5. Perhatian terhadap orang lain

Perawat yang bersifat *caring* tampak mengedepankan kepentingan orang lain dibandingkan kepentingan diri sendiri, dan tidak bergantung pada orang lain.

2.2.7. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *caring*

Caring merupakan aplikasi dari proses keperawatan sebagai bentuk kinerja yang ditampilkan oleh seorang perawat. Gibson dalam Wahyudi 2016 mengemukakan 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja individu meliputi faktor individu, psikologis, dan organisasi.

1) Faktor individu

Variabel individu dikelompokkan pada sub variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Sub variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang

mempengaruhi perilaku individu. Sub variabel demografis mempunyai efek tidak langsung pada perilaku dan kinerja individu.

Usia berkaitan dengan tingkat kedewasaan/ maturitas seseorang. Semakin tinggi usia semakin mampu menunjukkan kematangan jiwa dan semakin dapat berpikir rasional, bijaksana, mampu mengendalikan emosi dan terbuka terhadap pandangan orang lain. Pendapat ini didukung oleh Desslerr dalam Wahyudi (2016) mengemukakan usia produktif adalah usia 25-45 tahun. Tahap ini merupakan penentu seseorang untuk memilih bidang pekerjaan yang sesuai bagi karir individu tersebut Karakteristik demografis meliputi usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, masa kerja, status perkawinan, dan status kepegawaian Gibson dalam Wayudi (2016).

Latar belakang pendidikan mempengaruhi kinerja. Siagian dalam Wahyudi (2016), menegaskan bahwa tingkat pendidikan perawat mempengaruhi kinerja perawat yang bersangkutan. Perawat yang berpendidikan tinggi kinerjanya akan lebih baik karena telah memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan perawat yang berpendidikan lebih rendah.

Masa kerja adalah lama seorang perawat bekerja pada suatu organisasi yaitu dimulai dari perawat resmi dinyatakan sebagai pegawai/ karyawan tetap rumah sakit. Masa kerja perawat merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat.

2) Faktor psikologis

Variabel psikologis merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur. Variabel ini terdiri atas sub variabel sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Faktor ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman, dan karakteristik demografis Gibson dalam Wayudi (2016).

Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan mengenai sesuatu.

Sikap adalah pernyataan atau pertimbangan (menguntungkan atau tidak menguntungkan) mengenai objek, orang dan peristiwa. Pemahaman tentang sikap dalam keperawatan adalah penting, karena sikap mempengaruhi kinerja perawat.

Setiap orang cenderung mengembangkan pola motivasi tertentu. Motivasi adalah kekuatan yang dimiliki seseorang yang melahirkan intensitas dan ketekunan yang dilakukan secara sukarela. Motivasi terdiri atas 2 macam, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan keinginan yang besar yang timbul dari dalam individu untuk mencapai tujuan-tujuan dalam hidupnya. Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang bersumber dari luar diri yang menjadi kekuatan bagi individu tersebut untuk meraih tujuan-tujuan hidupnya, seperti pengaruh atasan, teman kerja, keluarga dll.

3) Faktor organisasi

Organisasi adalah suatu sistem terbuka yang berinteraksi dengan lingkungannya. Variabel organisasi yang mempengaruhi kinerja

karyawan meliputi; sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan Gibson dalam Wayudi (2016).

Sumber daya pada sebuah organisasi meliputi sumber daya manusia dan sumber daya alam. Sistem organisasi rumahsakit sumber daya manusia terdiri dari tenaga profesional, non profesional, staf administrasi, dan klien. Sumber daya alam meliputi uang, metode, peralatan, dan bahan-bahan. Sub variabel kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan akan dijelaskan pada faktor-faktor budaya organisasi.

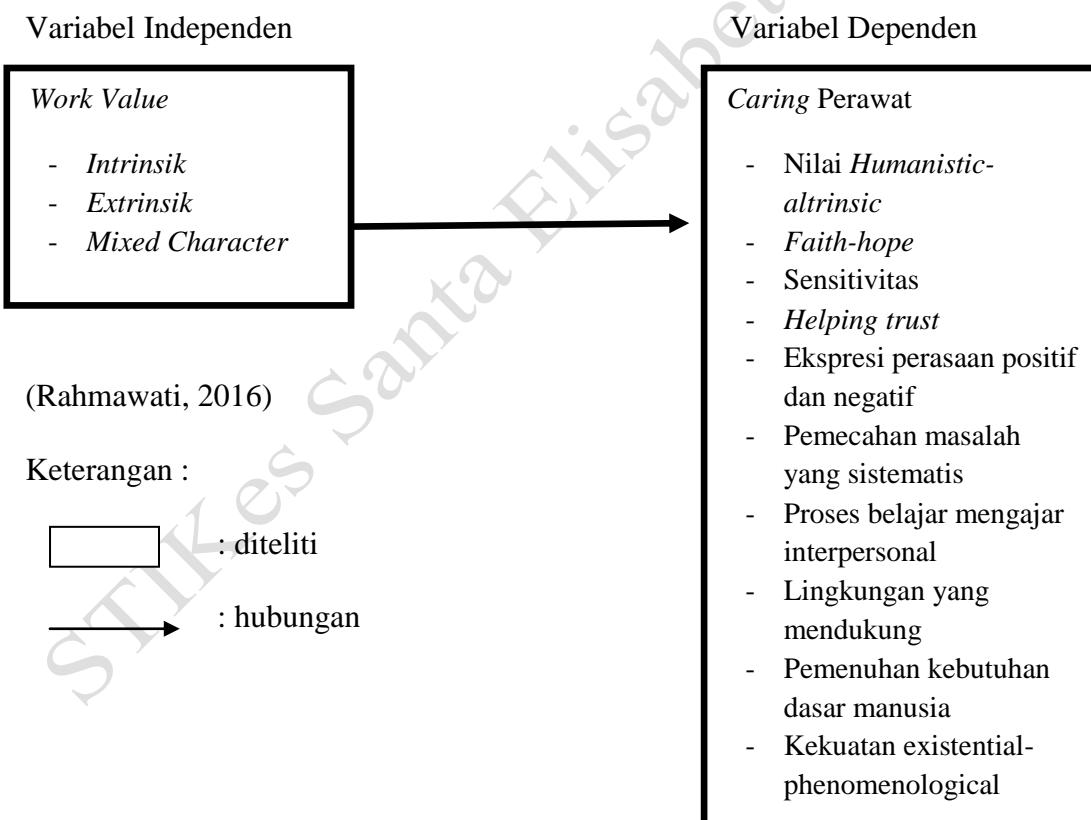
BAB 3

KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Kerangka Konsep

Konsep adalah abstraksi dari suatu realitas agar dapat dikomunikasikan dengan membentuk suatu teori yang menjelaskan keterkaitan antara variabel (baik variabel yang diteliti maupun yang tidak diteliti). Kerangka konsep akan membantu peneliti menghubungkan hasil penelitian dengan teori (Nursalam, 2014).

Bagan 3.1 Kerangka konsep hubungan *work value* dengan *caring perawat* di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan



(Gurusinha, 2013)

Berdasarkan bagan 3.1 dijelaskan bahwa peneliti akan meneliti *work value* yang berhubungan dengan *caring* perawat di ruang internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. Yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah *work value* dan variabel dependen adalah *caring* perawat.

3.2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah atau pertanyaan penelitian. Hipotesis disusun sebelum penelitian dilaksanakan karena hipotesis bisa memberikan petunjuk pada tahap pengumpulan data, analisa dan interpretasi (Nursalam, 2013).

Ha : ada hubungan *work value* dengan *caring* perawat di ruang Internis Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019.

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah sesuatu yang sangat penting dalam penelitian, memungkinkan pengontrolan maksimal beberapa faktor yang dapat mempengaruhi akurasi suatu hasil. Rancangan penelitian merupakan hasil akhir suatu tahap keputusan yang dibuat oleh peneliti berhubungan dengan bagaimana suatu penelitian bisa di terapkan (Nursalam, 2014).

Penelitian ini akan menggunakan desain penelitian deskriptif korelatif dengan pendekatan *cross sectional*. Pendekatan *cross sectional* merupakan jenis penelitian yang merupakan waktu pengukuran atau observasi data variabel independen dan dependen adanya hanya satu kali pada satu saat. Rancangan dalam penelitian untuk mengidentifikasi adanya hubungan *work value* dengan *caring* perawat pada ruang internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan 2019.

4.2. Populasi dan Sampel

4.2.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan kumpulan kasus-kasus yang menarik bagi seorang peneliti (Polit, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang menjalankan tugas sebagai perawat di ruang internis (Fransiskus 22 perawat, Ignatius 15 perawat, Melania 20 perawat, Pauline 13 perawat, Laura 23 perawat) Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan dalam waktu 6 bulan terakhir jumlah 93 perawat (Rekam Medik RSE, 2019).

4.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari elemen populasi yang merupakan unit paling dasar dari yang dikumpulkan. Pada penelitian ini sampel dipilih dengan menggunakan *quota sampling* yang berarti teknik penetapan sampel dengan mengidentifikasi setiap strata populasi dan menetapkan berapa banyak peserta yang dibutuhkan untuk setiap strata (Polit dan Beck, 2012).

Rumus:

$$n = \frac{N Z^2 P (1-0,5)}{N G^2 + Z^2 P (1-P)}$$

Keterangan

n = Besar sampel

N = Besar populasi

Z = Tingkat keandalan 95% (1,96)

P = Proporsi populasi (0,5)

G = Galat pendugaan atau derajat penyimpangan terhadap populasi yang diinginkan (0,1)

Maka,

$$n = \frac{93 (1,96)^2 0,5 (1-0,5)}{93 (0,1)^2 + (1,96)^2 0,5(1-0,5)}$$

$$n = \frac{93.3,8416.0,25}{93.0,01+3,8416.0,25}$$

$$n = \frac{89,31}{0,93+0,96}$$

$$n = \frac{89,31}{1,89}$$

$$n = 47,25$$

$$n = 47 \text{ orang}$$

Besar sampel pada penelitian ini adalah 47 orang perawat.

Untuk mengukur jumlah sampel perawat dalam setiap ruangan, digunakan proporsional sampel sebanding dengan jumlah populasi.

Rumus proporsi sampel:

$$\frac{n \times \text{total sampel}}{N}$$

Dengan jumlah sampel sebagai berikut :

Ruangan	Σ Perawat	Σ Sampel
Fransiskus	22	11
Laura	23	12
Pauline	13	6
Melania	20	10
Ignatius	15	8
Jumlah	93	47

Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini pada ruangan Fransiskus didapatkan 11 orang perawat, ruangan Laura didapatkan 12 orang perawat, ruangan Pauline didapatkan 6 orang perawat, ruangan Melania berjumlah

10 orang perawat dan Ignatius didapatkan berjumlah 8 orang perawat. sehingga total sampel berjumlah 47 orang perawat.

4.3. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

4.3.1. Variabel Penelitian

Dalam rangka penelitian ini terdapat 2 jenis variabel, yaitu:

1. Variabel Independen (Variabel bebas)

Variabel indepen disebut variabel yang diduga menjadi penyebab, pengaruh dan penentu pada variabel dependen. Variabel ini juga dikenal dengan nama variabel bebas, artinya bebas dalam mempengaruhi variabel lain (Polit, 2012). Variabel independen dalam penelitian ini adalah *work value*.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah perilaku atau karakteristik yang menjelaskan dan memprediksi hasil penelitian (Polit, 2012). Variabel dependen disebut juga sebagai variabel terikat. Variabel dependent merupakan variabel yang dipengaruhi nilainya ditentukan oleh variabel lain (Nursalam, 2014). Variabel dependent dalam penelitian ini adalah *caring* perawat.

4.3.2. Definisi Operasional

Defenisi Operasional berasal dari seperangkat prosedur atau tindakan progresif yang dilakukan peneliti untuk menerima kesan sensorik yang menunjukkan adanya atau tingkat eksistensi suatu variabel (Grove, 2014).

Tabel 4.1 Defenisi Operasional Penelitian Hubungan *Work Value* Dengan *Caring* Perawat Ruang Internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019

Variabel	Defenisi	Indikator	Alat Ukur	Skala	Skor
Independen <i>Work Value</i>	<i>Work Value</i> merupakan dasar dalam memahami sikap dan motivasi yang mempengaruhi pekerjaan	<i>Work value</i> - <i>Intrinsic</i> - <i>Extrinsic</i> - <i>Mixed character</i>	Kuesoer terdiri dari 14 pertanyaan dengan pilihan jawaban sangat setuju=4 setuju=3 Tidak setuju=2 sangat tidak setuju=1	O R D I N A S N A L	Rendah=14-27 Sedang=28-45 Tinggi=46-63
Dependen <i>Caring</i>	<i>Caring</i> : Sikap perduli dalam melakukan tindakan, ramah, baik, sopan, tulus dan memberikan rasa nyaman, dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien.	<i>Caring</i> - Nilai <i>Humanistic-altrinsic</i> - <i>Faith-hope</i> - Sensitivitas - <i>Helping trust</i> - Ekspresi perasaan positif dan negatif - Pemecahan masalah yang sistematis - Proses belajar mengajar interpersonal - Lingkungan yang mendukung - Pemenuhan kebutuhan dasar manusia - Kekuatan existential-phenomenological	Kuesioner dengan jumlah pertanyaan 42. Tidak pernah:1 Kadang-kadang:2 Sering:3 Selalu:4	O R D I N A S N A L	Baik: 127-169 Cukup:84-126 Kurang: 42-83

4.4. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah lembar kuesioner. Kuesioner merupakan alat ukur berupa angket dengan beberapa pertanyaan (Hidayat, 2012).

1. Instrument data demografi

Instrument data demografi meliputi nama inisial, jenis kelamin, umur, agama dan pendidikan

2. Instrument *work value*

Instrument yang digunakan mengukur nilai kerja adalah Survey *Work value* (SWV) yang dikembangkan oleh Wollack dalam Rahmawati (2016). Instrument penelitian *work value* memiliki 14 pertanyaan dengan kuesioner sebagai instrumen pengumpul data yang menggunakan 3 sub skala yaitu (1) *intrinsik* yang terdiri dari 8 item pernyataan yaitu 1, 3, 4, 5, 6, 8, 11, 13, (2) *ekstrinsik* yang terdiri dari 4 item pernyataan yaitu 2, 9, 12, 14, (3) *mixed character* yang terdiri dari 2 item pernyataan yaitu 7, 10. Pernyataan positif terdapat pada item pernyataan 1, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 11, 12, 13, 14 dengan jawaban Sangat Setuju bernilai (4) Setuju bernilai (3) Tidak Setuju bernilai (2) Sangat Tidak Setuju bernilai (1). Pernyataan negatif terdapat pada item pernyataan nomor 2, 7, 9 dengan pilihan jawaban Sangat Setuju (1), Setuju (2), Tidak Setuju (3), Sangat Tidak Setuju (4) skala ukur nilai yang tertinggi diperoleh 56 dan yang terendah 14 dimana nilainya dengan menggunakan rumus statistik (Sudjana, 2002).

$$P = \frac{\text{rentang kelas}}{\text{Banyak kelas}}$$

Banyak kelas

$$P = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Banyak kelas}}$$

Banyak kelas

$$P = \frac{56-14}{3}$$

3

$$P = \frac{42}{3}$$

3

$$P = 14$$

Dimana p= panjang kelas dengan rentang 56 (selisih nilai tertinggi dan nilai terendah) dan banyak kelas sebanyak 3 kelas (rendah, sedang, tinggi) didapatkan panjang kelas sebesar 14 maka didapatkan hasil dari penelitian *work value* adalah sebagai berikut dengan katagori

Rendah = 14-27

sedang = 28-45

Tinggi = 46-63

3. Instrument *Caring*

Kuesioner *caring* digunakan untuk mengidentifikasi perilaku perawat melalui rawat inap. Penelitian ini menggunakan instrument *Caring Behavior Inventory* (CBI) yang dikembangkan oleh Wolf dalam Gurusinga (2013). Kuesioner *caring* terdiri dari 42 pernyataan yang merupakan pernyataan positif dengan kriteria Tidak Pernah bernilai (1)

Kadang-Kadang bernilai (2) Sering bernilai (3) Selalu bernilai (4) dengan menggunakan rumus statistik (Sudjana, 2002).

$$P = \frac{\text{rentang kelas}}{\text{banyak kelas}}$$

$$P = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Banyak kelas}}$$

$$P = \frac{168-42}{3}$$

$$P = \frac{126}{3}$$

$$P = 42$$

Dimana P = panjang skala p dengan rentang 168 (selisih nilai tertinggi dan nilai terendah) dan banyak kelas sebanyak 3 kelas *caring* (kurang, cukup, baik) didapatkan panjang kelas sebesar 42. Dengan menggunakan $p=42$ maka didapatkan hasil dari penelitian tentang *caring* adalah sebagai berikut:

$42-83 = \text{kurang}$

$84-126 = \text{cukup}$

$127-169 = \text{baik}$

Agar mendapatkan hasil yang lebih memuaskan maka, peneliti menyusun rancangan kisi-kisi konsumen penelitian dengan tujuan untuk menunjukkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dengan sumber data atau teori yang diambil (Arikunto, 2006).

4.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

4.5.1. Lokasi

Penelitian ini akan dilaksanakan di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Jalan Haji Misbah adapun yang menjadi dasar penelitian untuk memilih rumah sakit ini karena sudah selalu mengenal rumah sakit tersebut sebagai lahan praktek peneliti klinik selama ini.

4.5.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Maret di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan 2019.

4.6. Prosedur Pengambilan Data

4.6.1. Pengambilan Data

Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian yaitu metode data primer. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari responden (Nursalam,2014). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan membagikan kuesioner kepada subjek penelitian. Pengumpulan data dimulai dengan memberikan informed consent kepada responden. Setelah responden menyetujui, responden, mengisi data demografi dan mengisi pertanyaan yang terdapat pada kuesioner. Setelah semua pertanyaan di jawab, peneliti mengumpulkan kembali lembar jawaban responden dan mengucapkan terimakasih atas kesediaannya menjadi responden.

4.6.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas instrumen adalah penentuan seberapa baik instrument tersebut mencerminkan konsep abstrak yang sedang diteliti (Polit,2012). Uji validitas menunjukkan ketepatan pengukuran suatu instrument, artinya suatu instrument dikatakan valid apabila instrument tersebut mengukur apa yang harus diukur. Prinsip validitas adalah pengumpulan dan pengukuran yang berarti prinsip kendala instrument dalam mengumpulkan data (Nursalam, 2013).

Pada penelitian ini penulis sudah melakukan uji validitas untuk kedua variabel yaitu kuesioner *caring* dan kuesioner *work value* yang akan dilakukan di ruangan bedah Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan sebanyak 30 responden. Setelah dilakukan uji validitas untuk variabel independen sebanyak 14 item pernyataan dan variabel dependen sebanyak 42 item pernyataan dinyatakan valid. Didapatkan hasil yang valid dari seluruh item pernyataan dengan nilai r hitung $> 0,361$ kuesioner dinyatakan valid.

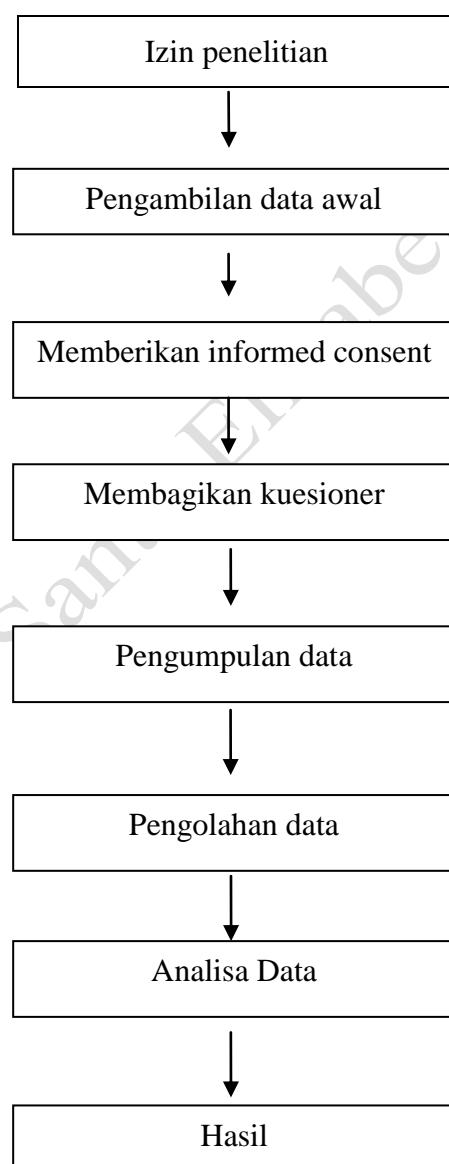
2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah kesamaan hasil pengukuran atau pengamatan apabila fakta dapat diukur dan diamati berkali-kali dalam waktu yang berlainan.Uji reliabilitas sebuah instrumen dikatakan reliabel jika koefisien alpha lebih besar atau sama dengan 0,80. Maka untuk mengetahui sebuah instrument penelitian reliabel atau tidak, maka perlu dilihat nilai alpha yang diperoleh (Polit & Beck, 2012)

Hasil uji realibilitas yang telah dilakukan dengan menggunakan kuesioner diperoleh koefisien *cronbach's alpha* pada *work value* adalah 0,973 dan untuk caring adalah 0,968 sehingga dinyatakan reliabel.

4.7. Kerangka Operasional

Bagan 4.2 Kerangka Operasional Hubungan *work value* dengan *caring* perawat ruangan internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019



4.8. Analisa data

Data kuesioner dikumpulkan dan dianalisa. Kemudian data yang diperoleh dengan bantuan komputer dengan empat tahapan. Tahap pertama *Editing* yaitu memeriksa kebenaran data dan memastikan data yang diinginkan dapat dipenuhi. Tahap kedua *Coding* yaitu mengklasifikasikan jawaban menurut variasinya dengan memberi kode tertentu. Tahap ketiga entry yaitu mengisi kolom-kolom atau kotak-kotak lembar kode sesuai dengan jawaban masing-masing pertanyaan. Dan akhir tahap Tabulating yaitu data yang terkumpul ditabulasi dalam bentuk tabel (Nursalam, 2013). Data dalam penelitian ini dianalisa dengan bantuan komputerisasi dengan cara perhitungan statistik untuk menentukan adanya hubungan *work value* dengan *caring* perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.

1. Analisa univariat

Analisis univariat digunakan untuk menejelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian. Bentuk analisis univariate tergantung dari jenis datanya. Pada umumnya dalam analisis ini hanya menghasilkan distribusi frekuensi dan presentasi data demografi responden berdasarkan umur, jenis kelamin, agama dan pendidikan terakhir serta mengidentifikasi variabel independen *work value* dan variabel dependen *caring* perawat ruangan internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan

2. Analisa bivariat

Analisa bivariat terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi (Polit, 2012). Pada penelitian ini analisa bivariat bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan *work value* dengan *caring* perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth pada tahapnya data diolah melalui komputerisasi yaitu dengan menggunakan uji *spearman rank* yang merupakan salah satu jenis uji komparatif non parametris yang dilakukan pada dua variabel dimana skala data kedua variabel adalah ordinal (Polit, 2012).

Tabel 4.2 Koefesien Korelasi

Koefesien	Kekuatan Hubungan
0,00	Tidak ada hubungan
0,01 – 0,09	Hubungan kurang berarti
0,10 – 0,29	Hubungan lemah
0,30 – 0,49	Hubungan moderat
0,50 – 0,69	Hubungan kuat
0,70 – 0,89	Hubungan sangat kuat
$\infty > 0,90$	Hubungan sangat mendekat

(D.A De Vaus, 2002)

4.9. Etika Penelitian

Etik adalah sistem nilai normal yang berkaitan dengan sejauh mana prosedur penelitian mematuhi kewajiban professional, hukum dan sosial kepada peserta studi. Tiga prinsip umum mengenai standar perilaku etis dalam penelitian berbasis: *beneficence* (berbuat baik), *respect for human dignity* (penghargaan martabat manusia), dan *justice* (keadilan) (Polit dan Beck, 2012).

Sebelum penelitian ini dilakukan peneliti menjelaskan terlebih dahulu tujuan, manfaat dan prosedur penelitian. Penelitian ini dilaksanakan setelah

mendapatkan persetujuan dari responden apakah bersedia atau tidak. Seluruh responden yang bersedia akan diminta untuk menandatangani lembar persetujuan setelah *informed consent* dijelaskan dan jika responden tidak bersedia maka tidak akan dipaksakan.

Masalah etika penelitian yang harus diperhatikan antara lain sebagai berikut:

1. *Informed consent*

Merupakan bentuk persetujuan antara peneliti dengan responden peneliti dengan memberikan lembaran persetujuan. Informed consent tersebut akan diberikan sebelum penelitian dilakukan dengan memberikan lembaran persetujuan untuk menjadi responden. Tujuan informed consent adalah agar mengerti maksud dan tujuan penelitian, dan mengetahui dampaknya. Jika subjek bersedia, maka calon responden akan menandatangani lembar persetujuan. Jika responden tidak bersedia, maka peneliti akan menghormati hak responden. Beberapa informasi yang harus ada dalam *informed consent* tersebut antara lain: partisipasi responden, tujuan dilakukan tindakan, jenis data yang dibutuhkan, komitmen, prosedur pelaksanaan, potensial masalah yang akan terjadi, manfaat, kerahasiaan, informasi yang mudah dihubungi.

2. *Anonymity* (tanpa nama)

Memberikan jaminan dalam penggunaan subjek pengertian dengan cara tidak memberikan atau mencantumkan nama responden pada lembar

atau alat ukur hanya menuliskan kode pada lembar pengumpulan dan atau hasil penelitian yang akan disajikan.

3. *Confidentiality* (kerahasiaan)

Memberikan jaminan kerahasiaan hasil penelitian, baik informasi maupun masalah masalah lainnya. Semua informasi yang telah dikumpulkan dijamin kerahasiaannya oleh peneliti, hanya kelompok data yang akan dilaporkan pada hasil riset.

Penelitian ini telah layak etik dari komisi etik penelitian kesehatan STIKes Santa Elisabeth Medan dengan nomor surat No.0006/KEPK/PE-DT/III/2019.

BAB 5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Lokasi Penelitian

Rumah Sakit Santa Elisabeth merupakan rumah sakit yang swasta yang tipe B yang berlokasi di Jl. Haji Misbah No. 7 .Rumah Sakit Santa Elisabeth memiliki motto “Ketika Aku Sakit Kamu Melawat Aku” dengan visi yaitu “Menjadi tanda kehadiran Allah ditengah dunia dengan membuka tangan dan hati untuk memberikan pelayanan kasih yang menyembuhkan orang-orang sakit dan menderita sesuai dengan tuntutan zaman”. Sedangkan Misi Rumah Sakit Santa Elisabeth adalah memberikan pelayanan kesehatan yang aman dan berkualitas, serta meningkatkan saran dan prasarana yang memadai dengan tetap memperhatikan masyarakat yang lemah. Adapun Tujuan Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan yaitu mewujudkan secara nyata Kharisma Kongregasi Fransiskanes Santa Elisabeth Medan dalam bentuk pelayanan kesehatan kepada masyarakat umum tanpa membedakan suku, bangsa, agama, ras dan golongan juga memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh (holistik) bagi orang-orang sakit dan serta membutuhkan pertolongan.

Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan memberikan beberapa pelayanan yaitu berupa ruang penyakit dalam, ruang rawat bedah, ruang rawat perinatologi, unit stroke, ruang rawat jalan, poliklinik, IGD, ruang operasi, ICU, ruang kemo, klinik patologi anatomi, fisioterapi dan farmasi. Bersarkan data yang diambil dari Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan, adapun menjadi tempat penelitian saya yaitu ruangan pernyakit dalam dengan jumlah ruangan 5.

Hasil analisis univariat dalam penelitian ini tertera pada tabel di bawah ini berdasarkan karakteristik responden di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan meliputi umur, agama, jenis kelamin dan pendidikan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 47 perawat yaitu yang bekerja di ruang internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan dengan rincian karakteristik responden sebagai berikut.

5.2 Hasil Penelitian

Dalam bab ini akan menguraikan hasil penelitian hubungan *work value* dengan *caring* perawat ruangan internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2019 pada perawat yang bekerja di ruangan internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan sebanyak 47 responden.

5.2.1 Karakteristik Demografi Responden

Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi & Persentase berdasarkan Data Demografi Responden di Ruangan Internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan

No	Umur (tahun)	f	Persentase (%)
1	21-30	21	44,7
2	31-40	18	38,3
3	41-50	7	14,9
4	>51	1	2,1
Total		47	100,0
No	Agama	f	Persentase (%)
1	Khatolik	25	53,2
2	Hindu	1	2,1
3	Kristen	21	44,7
Total		47	100,0
No	Jenis Kelamin	f	Persentase (%)
1	Laki-laki	3	6,4
2	Perempuan	44	93,6
Total		47	100,0
No	Pendidikan	f	Persentase (%)
1	D3 Keperawatan	35	74,5
2	S1 Keperawatan/Ns	12	25,5
Total		47	100,0

Berdasarkan tabel 5.1 hasil penelitian yang dilakukan di ruang internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan menunjukkan bahwa mayoritas dari 47 responden, dengan umur 21-30 tahun 21 orang (44,7%), disusul umur 31-40 18 orang (38,3%), kemudian umur 41-50 7 orang (14,9%), dan lebih sedikit responden dengan umur >51 1 orang (2,1%).

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Agama, didapati jumlah responden mayoritas yang beragama Khatolik 25 orang (53,2%), kemudian disusul beragama Kristen 21 orang (44,7%) dan kemudian minoritas agama Hindu 1 orang (2,1%).

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, menunjukkan bahwa minoritas jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki 3 orang (6,4%) dan mayoritas jenis kelamin perempuan sebanyak 44 orang (93,6%). Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Responden, didapati bahwa mayoritas dari 47 responden, dengan jumlah responden pendidikan D3 Keperawatan 35 orang (74,5%), dan disusul minoritas pendidikan S1 Keperawatan/Ns 12 orang (25,5%).

5.2.2 Work value perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan

Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi & Persentase Responden Berdasarkan Work value di Ruang Internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019 (n=47)

No	Work value	F	Persentase (%)
1	Rendah	0	0,0
2	Sedang	21	44,7
3	Tinggi	26	55,3
	Total	47	100,0

Berdasarkan tabel 5.2 hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih banyak *work value* yang tinggi 26 orang (55,3), disusul *work value* yang sedang 21 orang (46,8%) dan kemudian *work value* yang rendah tidak ada.

5.2.3 Caring Perawat Ruangan Internis Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019

Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Dan Persentase Caring Perawat Ruangan Internis Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019 (n=47)

No	Caring Perawat	f	Persentase (%)
1	Kurang	1	2,1
2	Cukup	24	51,1
3	Baik	22	46,8
	Total	47	100,0

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa lebih banyak *caring* perawat yang cukup 24 orang (51,1%), disusul *caring* perawat yang baik 22 orang (46,8%) dan lebih sedikit *caring* perawat yang kurang 1 orang (2,1%).

5.2.4 Hubungan Work value dengan Caring Perawat Ruangan Internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019

Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi & Presentase Responden Berdasarkan Hubungan Work value dengan Caring Perawat Ruangan Internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019

Corellation's		tot1	tot2
Spearman rank	Corellation Coefficient	1.000	-,366*
	Sig. (2-tailed)	.	,011
	N	47	47
	tot2	Correlation Coefficant	-,366*
		Sig. (2-tailed)	0,11
		N	47

Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed)

Berdasarkan tabel 5.4. hubungan *work value* dengan *Caring* perawat di ruangan internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019 dari uji

statistik Spearmen rank di peroleh hasil significant $p = 0,011$, karena p value lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan bahwa ada hubungan *work value* dengan *caring* perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019. Nilai korelasi spearman sebesar $r = -0,366$ yang berarti korelasi negatif *work value* rendah maka caring perawat tinggi yang artinya hubungan kurang berarti dan dapat disimpulkan bahwa Ha diterima.

5.3 Pembahasan

5.3.1 *Work value* pada perawat di ruang internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan

Berdasarkan hasil penelitian dari 47 responden diperoleh lebih banyak *work value* perawat pada kategori tinggi 24 orang (52,2%), kemudian *work value* perawat pada kategori sedang sebanyak 22 orang (46,8%). Tidak ada responden yang memiliki *work value* yang rendah

Hasil penelitian ini menunjukkan *work value* perawat lebih banyak pada kategori tinggi. *Work value* yang dimiliki oleh perawat di RS Elisabeth medan merupakan sesuatu yang dilakukan karena gaji yang banyak. Semakin tinggi gaji yang akan diberikan kepada perawat maka *work value* akan semakin baik. Kita dapat melihat dari pernyataan yang terdapat pada kuesioner yang telah dibagikan pada responden yang berisi tentang “Saya memilih pekerjaan dengan gaji paling banyak”, dimana responden akan melakukan pekerjaannya dengan baik jika diberi upah yang sesuai dengan hasil kerja yang telah dilakukan. Pendapat responden mengatakan akan sangat senang mengerjakan pekerjaannya sebaik mungkin, karena tidak ada hal yang menyenangkan selain untuk bekerja.

Sesuai dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti bahwa perawat RS Elisabeth akan melakukan pekerjaannya sebaik mungkin dan akan bersedia lembur untuk bekerja bila tidak ada perubahan dalam bentuk upah yang akan diberikan. Pekerjaan yang bagus dengan nilai upah yang besar akan menjadi kebanggaan atau kebahagiaan tersendiri bagi responden. Mereka tidak akan meninggalkan pekerjaannya jika tempat dimana mereka bekerja mendapatkan upah banyak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh perawat. Perawat akan memberikan hal yang terbaik dalam bekerja jika dalam suatu instansi tersebut memandang dan memberikan nilai yang baik disetiap pekerjaan yang telah dilakukan. Harapan setiap pekerja pasti menginginkan posisi yang sebanding dengan hasil pekerjaannya, maka mereka akan meningkatkan kinerja mereka dalam setiap pekerjaan yang akan mereka lakukan.

Penelitian ini sejalan dengan Cherrington (1980) yang mengungkapkan bahwa *work value* merupakan suatu refleksi sikap seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaannya seperti aktivitas ataupun keterlibatan dalam suatu instansi, dan jenjang karir yang lebih tinggi. *Work value* penting karena mempengaruhi perilaku organisasional, performa kerja, produktivitas dan komitmen organisasi dan menurut pendapat peneliti *work value* menggambarkan sikap individu terhadap pekerjaannya secara umum yang mempengaruhi perilaku dalam bekerja serta loyalitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan *work value* di ruang internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan pada responden perawat secara keseluruhan responden menilai bahwa *work value* sudah tinggi meskipun dengan kekuatan

korelasi sedang. Ini menandakan bahwa *work value* pada perawat dapat mempengaruhi caring perawat.

Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Page (2005) pada karyawan PT Gressboard Mojokerto dengan jumlah responden 80 karyawan yang menyatakan bahwa dalam menentukan *workplace well-being* pada karyawan sangat menekankan pentingnya nilai-nilai dalam pekerjaan (*work values*) dimana nilai-nilai dalam pekerjaan tersebut dapat membuat karyawan menikmati pekerjaannya. Nilai-nilai dalam pekerjaan baik instrinsik maupun ekstrinsik merupakan derajat keberhargaan, kepentingan dan hal-hal yang disukai oleh karyawan di tempat kerja (Page dalam Zahro, 2018).

Banyak perusahaan termasuk rumah sakit di dalamnya mempunyai paradigma bahwa kenaikan gaji akan meningkatkan produktifitas kerja karena seorang perawat melaksanakan pekerjaan mereka bukan hanya sekedar mencari kesenangan atau hobi tetapi juga untuk mendapatkan uang. Caring perawat berbeda dengan perusahaan lain jika perawat memiliki *work value* yang rendah tapi karena perawat mengerjakan segala sesuatu dengan hati maka caring perawat pun tetap tinggi. Walaupun dalam agama disebutkan bahwa bekerja adalah salah satu ibadah, tetapi itu tidak berarti bahwa orang yang bekerja untuk orang lain atau organisasi yang tujuannya mencari laba tidak boleh mendapat bayaran. Selain itu gaji yang diperoleh seorang perawat bisa mengubah sikap kerja. Perawat yang mungkin bersikap negatif terhadap pekerjaannya akan berubah sikap bila ada kenaikan gaji atau mendapatkan lebih banyak bonus. Tetapi bila instansi tidak membayar orang-orang yang baik dengan cukup adil, mereka akan kecewa

menjadi tidak produktif, sehingga menyebabkan kualitas kerja memburuk. akibat dari itu mungkin perawat akan tidak melakukan pekerjaan dengan baik sehingga terjadi kesalahan dalam memberikan asuhan keperawatan maka tindakan yang akan di berikan rumah sakit terhadap perawat tersebut akan mendapatkan peringatan baik dari atasan (Kepala ruang – Direktur Rumah Sakit) dan juga organisasi profesiya bahkan mungkin perawat akan menghadapi tuntutan hukum dari keluarga pasien dan ganti rugi atas kelalaianya sesuai KUHP.

5.3.2 *Caring* Perawat di Ruang Internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap 47 responden diperoleh pada kategori baik sebanyak 22 (46,8%), cukup sebanyak 24 (51,1%) dan kategori kurang sebanyak 1 (2,1%). *Caring* perawat selama pasien di rawat di ruang internis sangat dibutuhkan pasien yang sedang menjalankan pengobatan, terutama bagi perawat yang merawat di ruangan tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan *caring* perawat lebih banyak pada kategori cukup. *Caring* yang dimiliki oleh perawat di rumah sakit Santa Elisabeth Medan merupakan sesuatu yang sering dilakukan karena perawat cukup meluangkan waktu dengan pasien. Perawat meluangkan waktu dengan pasien maka caring perawat pada pasien semakin baik. kita dapat melihat dari pernyataan yang terdapat pada kuesioner yang telah dibagikan pada responden yang berisi tentang “saya meluangkan waktu dengan pasien”, di mana responden akan melakukan asuhan keperawatan dengan meluangkan waktu yang cukup dengan pasien. Pendapat responden mengatakan akan sangat sering mengerjakan

pekerjaan dengan meluangkan waktu dengan pasien sebaik mungkin, karena tidak ada hal yang menyenangkan selain dengan pasien.

Sesuai dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti bahwa perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan melakukan caring yang cukup untuk melakukan asuhan keperawatan dalam bentuk membiarkan pasien untuk mengungkapkan perasaannya tentang penyakitnya dan pengobatan. Kemudian hal yang didapatkan pada pernyataan yang terdapat dalam kuesioner tentang “saya memberikan perhatian khusus kepada pasien” dalam hal ini responden kurang sering melakukan pada pasien. Caring yang bagus dengan mendemonstrasikan pengetahuan profesional dan keterampilan akan menjadi kebanggaan memberikan sedikit talenta yang dimiliki bagi responden. Mereka tidak akan meninggalkan pekerjaan nya dalam memberikan asuhan keperawatan responden memenuhi kebutuhan pasien dan menyatakan secara tak tertulis. Perawat akan memberikan hal yang terbaik dalam bekerja jika dalam suatu instansi tersebut memandang dan memberikan penghargaan yang baik disetiap pekerjaan yang telah dilakukan. Harapan setiap pekerja pasti menginginkan posisi yang sebanding dengan caring yang diberikan.

Berdasarkan hasil penelitian Sinaga (2018) tentang *caring* perawat yang telah dilakukan di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan secara keseluruhan responden menilai bahwa *caring* perawat cukup baik. Dengan ini perawat sudah melaksanakan bagaimana bentuk pelaksanaan *caring* yang sesungguhnya. Baik itu dari segi kehadiran, sentuhan, mendengarkan, dan sampai pada pengertian pasien. Tetapi jika dilihat dari penilian responden melalui kuesioner yang telah dibagikan

ditemukan bahwa perawat belum bisa menempatkan/ memposisikan pasien pertama sekali. Hal ini disebabkan karena sebagian perawat masih belum mengerti dan menghidupi komponen *caring* itu sendiri, dengan cara mengetahui atau memahami pasien, dan juga seorang perawat belum memahami bagaimana sesungguhnya sifat *caring* itu sendiri yang tampak dari pribadinya sendiri, bagaimana kerja klinis yang sesungguhnya, bagaimana pendekatan interpersonal, apa motivasi dari seorang perawat, serta bagaimana penggunaan waktu yang baik. selain itu bisa saja sikap perawat hanya melihat dari mungkin merasa karena satu marga, satu tanah kelahiran, masih ada hubungan sodara atau keluarga.

Hasil penelitian tentang perilaku *caring* perawat ini sejalan dengan teori keperawatan yang diterbitkan oleh Watson (1979), *The Phylosophy and Science of Caring*, menyatakan bahwa *caring* adalah suatu karakteristik interpersonal yang tidak diturunkan melalui genetika, tetapi dipelajari melalui pendidikan sebagai budaya profesi. Selanjutnya dijelaskan bahwa dalam konteks keperawatan *caring* bukan merupakan suatu hal yang unik tetapi *caring* merupakan suatu bentuk pendekatan seni dan ilmu dalam merawat klien yang merupakan sentral praktik keperawatan (Watson, 1979).

Menurut peneliti bahwa *caring* perawat bisa berjalan baik jika dimana kedua belah pihak bisa dan mau saling terbuka serta saling menerima. *Caring* perawat dikatakan baik bukan hanya pada saat tingkah laku secara verbal tetapi juga non verbal yang ditunjukkan pada setiap melakukan pelayanan tindakan keperawatan di Rumah Sakit. Sehingga pasien mampu merasakan perlakuan yang sama selama menjalani proses penyembuhan di Rumah Sakit. Kebiasaan tidak

memposisikan pasien pertama kali harus dihilangkan dari perawat dan seluruh pihak Rumah Sakit.

Perilaku *caring* adalah suatu tindakan yang didasari oleh kepedulian, kasih sayang, keterampilan, empati, tanggung jawab, sensitive, dan dukungan. Perilaku ini berfungsi untuk memperbaiki atau meningkatkan kondisi dan cara hidup manusia yang menekankan pada aktivitas yang sehat dan memampukan individu serta kelompok berdasarkan budaya. Perawat perlu mengetahui kebutuhan individu, bagaimana responnya terhadap sesamanya, kekuatan serta keterbatasan pasien dan keluarganya. Selain itu, perawat membantu serta memberikan perhatian serta empati kepada pasien dan keluarganya. *Caring* mewakili semua faktor yang digunakan perawat untuk memberikan pelayanan kepada pasien (Leininger, 1988 dalam Potter & Perry, 2009).

Mempertahankan sikap *caring* perawat bukan merupakan hal yang mudah. Dalam hal ini di perlukan kesiapsediaan yang ikhlas dari dalam diri menjadi modal utama dalam menjalankan asuhan keperawatan kepada pasien sehingga mampu mencapai harapan yang baik dan yang bersifat adil.

5.3.3 Hubungan *Work value* dengan *Caring* Perawat di Ruang Internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019

Berdasarkan hasil penelitian dari 47 responden yang memiliki hubungan *work value* dengan caring perawat menunjukkan bahwa pada *work value* rendah didapatkan lebih banyak yang kurang sebanyak 15 orang (68,2) responden, diikuti *caring* perawat yang cukup sebanyak 7 orang (31,8) responden. Pada *work value*

lebih banyak yang tinggi di didapatkan *caring* perawat cukup 17 orang (68,0), dan kemudian caring perawat yang kurang 1 orang (4,0).

Hasil penelitian ini menunjukkan p value = 0,011 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa ada hubungan *work value* dengan *Caring* perawat ruang internis di rumah sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019. Nilai korelasi spearman sebesar -0,366 menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif yang artinya semakin memadai *work value* maka semakin tinggi *caring* perawat.

Hal ini didukung peneliti Komp (2010) bahwa ada hubungan perilaku *caring* perawat terhadap tingkat kepuasan pasien rawat inap distribusi frekuensi responden berdasarkan perilaku *caring* perawat didapatkan yang berperilaku *caring* sebanyak 65 responden dengan persentase (52%). Hal ini sama dengan peneliti yang Gurusinga (2013) Hubungan *Caring* perawat dan kepuasan pasien gurusinga menyatakan bahwa caring perawat ini terdapat pada tindakan perawat yang lebih banyak selalu mendengarkan dengan penuh perhatian kepada pasien, selalu memberikan instruksi atau mengajari pasien, selalu memperhatikan pasien sebagai individu.

Caring yang diberikan perawat pada pasien di antaranya adalah selalu mendengarkan dengan penuh perhatian kepada pasien, selalu memberikan isntruksi atau mengajari pasien, selalu memperlakukan pasien sebagai individu, selalu tegur sapa dengan pasien, selalu memberikan informasi kepada pasien sehingga pasien dapat membuat keputusan, selalu menunjukkan rasa hormat kepada pasien, selalu memberikan dukungan kepada pasien, selalu memanggil pasien dengan nama yang tepat, selalu bersikap jujur kepada pasien, selalu

membuat pasien merasa nyaman secara fisik atau emosional, selalu memproses informasi tentang pasien secara rahasia, dan selalu menyakinkan kehadirannya kembali kepada pasien.

Berdasarkan hasil penelitian Firmansyah (2019) menunjukkan perilaku caring perawat dilihat dari lingkungan psikologis klien menilai 60,6% perilaku caring cukup. Hal tersebut lingkungan psikologis dipengaruh lingkungan internal dan eksternal klien terhadap kesehatan dan kondisi penyakit klien. Saat ini lingkungan internal klien yaitu mencakup kesejahteraan mental dan spiritual dan kepercayaan sosiokultural. Sedangkan lingkungan eksternal mencakup, kenyamanan, privasi, keselamatan, kebersihan dan lingkungan di sekitar serta membuat kenyamanan klien terhadap kondisi lingkungan yang kondusif dan perawat sudah dapat menjaga privasi klien saat ini, sehingga perawat sudah dapat mensejahterahkan kondisi klien. Klien bisa mengalami perubahan baik dari lingkungan internal maupun eksternal, maka perawat harus mengkaji dan memfasilitasi kemampuan klien untuk beradaptasi dengan perubahan fisik, mental dan emosional.

Perawat harus menyadari lingkungan internal dan eksternal berpengaruh terhadap kondisi sehat-sakit klien. Lingkungan internal meliputi keadaan mental dan spiritual, keadaan sosiokultural dan kepercayaan individu. Sedangkan lingkungan eksternal ialah kenyamanan, privasi, keamanan, kebersihan, lingkungan yang astetik. Sehingga perawat harus mampu membuat pemulihuan suasana fisik dan non fisik serta menciptakan kebersamaan.

Peneliti berpendapat bahwa *work value* yang tinggi dapat mempengaruhi *caring* perawat terhadap pasien. Responden menilai bahwa *work value* yang tinggi akan mendukung caring responden. Ini merupakan suatu cara yang mendukung *caring* perawat terhadap pasien dengan adanya *work value* yang diberikan.

STIKes Santa Elisabeth Medan

BAB 6

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang jumlah sampel 47 responden mengenai Hubungan *Work Value* dengan *Caring* Perawat di Ruang Internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan, maka dapat disimpulkan:

1. *Work Value* perawat di ruang internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan kategori tinggi lebih banyak 55,3%.
2. *Caring* perawat di ruang internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan lebih banyak kategori cukup 51,1%.
3. Berdasarkan hasil uji spearman rank terdapat Hubungan *Work Value* dengan *caring* perawat di Ruang Internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan, adapun hubungan kedua variabel yang signifikan dengan menggunakan uji *spearman rank* di peroleh nilai $p = 0,011$ ($p < 0,05$) dan $r = -0,366$ dengan hubungan kekuatan sedang.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan *work value* dengan *caring* perawat di ruang internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan, maka disarankan kepada

1. Bagi perawat

Setelah dilakukan penelitian hendaknya menjadi acuan bagi perawat untuk lebih meningkatkan *Caring* perawat, dengan meningkatkan memprioritaskan atau mengutamakan kebutuhan terhadap semua pasien yang akan mendapatkan asuhan keperawatan, sehingga mereka lebih merasa nyaman dan merasa di hargai serta bersemangat dalam proses penyembuhan.

2. Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan (Tempat Penelitian)

Diharapkan kepada institusi Rumah Sakit agar dilakukan dan meningkatkan pembinaan khusus kemampuan *work value* perawat.

3. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi yang berguna bagi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan tentang *Work Value* dengan *Caring* perawat di Ruang Internis Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. Sehingga saat melakukan tindakan keperawatan ketika berada di lapangan kerja, sikap memprioritaskan pasien tidak seperti direkayasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Firmansyah, C. S., Noprianty, R., & Karana, I (2019). Perilaku Caring Perawat Berdasarkan Teori Jean Watson di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Kesehatan Vokasional*, 4(1), 33-48.
- Ginting, S. (2016). Hubungan Perilaku Caring Perawat Terhadap Kepuasan Pasien Di Ruangan Penyakit Dalam Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2016. *Jurnal Ilmiah Pannmed (Pharmacist, Analyst, Nurse, Nutrition, Midwivery, Environment, Dentist)*, 11(1), 51-55.
- Grove, S.K., Burns, N., & Gray . J (2014). *Understanding Nursing Research: Bulding an Evidence-Based Practice*. Elsevier Health Sciences.
- Gurusinga, R. (2013). *Perilaku Caring Perawat dan Kepuasan Pasien Rawat Inap* (Master's thesis).
- Harmiah. (2017). *Perilaku Caring Perawat dengan Kepuasan Pasien di ruangan rawat inap private care centre RSUP Dr Wahidin Sudirohusodo Makassar*. (Online) ejurnal.umm.ac.id. Januari 2019
- Ilkafah, I. (2017). Perilaku Caring Perawat Dengan Kepuasan Pasien Di Ruang Rawat Inap Private Care Cantri Rsup Dr Wahidin Sudirohusodo Makassar. *Patria Artha Journal Of Nursing Science*, 1(1), 1. *Patria Artha Journal Of Nursing Science*, 1(1), 1.
- Jayanti, F. E., & Nugraheni, R. (2018). *Work Values (Studi Kasus Pada Divisi Penagihan Kredit Bank "X" Kantor Cabang Semarang)* (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis).
- Karuppariya, S. H. A. M. U. G. A. N. A. T. H. A. N. (2007). Work values, personality traits and career success. Retrieved eprints. usm.my/2547/1/work_values%2c_Personality_Traits.pdf.
- Kotler, P. (2008). *Marketing Management Analysis, Planning, Implementation And Control*. New Jersey: Prentice Hall.
- Milton Mayeroff. (1990). *On Caring*. New York : Harper Perennia
- Morrison, P., & Burnard, P. (2009). Caring and Communicating Hubungan Interpersonal dalam Keperawatan. EGC.

- Nugroho, R. A. (2009). *Faktor-Faktor Ekstrinsik Motivasi Kerja Karyawan Bagian Agen Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Salatiga Area Office* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Nursalam, (2013). Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis. *Jakarta: Salemba Medika.*
- Nursalam, (2014). *Metodologi Penelitian Ilmu keperawatan Pendekatan Praktis*, Edisi 3. Jakarta:Salemba Medika.
- Polit, 2012 Denise F dan Cheryl Tatano Beck (2012). *Nursing Reserching: Generating and Assessing Evidence for nursing* (9th ed). Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins
- Potter, P. A., & Perry, A. G. (2009). Fundamentals of Nursing, Fundamental Keperawatan, Edisi 7 Buku 1. *Salemba Medika, Jakarta.*
- Rahmawati, H. (2016). *Pengaruh Nilai Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi* (Doctoral Dissertation, University Of Muhammadiyah Malang).
- Robot, A., Kumaat, L., & Mulyadi, N. (2015). Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Caring Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Medik Prof. Dr. RD Kandou Manado. *Jurnal Keperawatan*, 3(2).
- Sari, L. K., & Sukanti, S. (2016). Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Motivasi Pemilihan Karier Sebagai Akuntan (Studi Kasus Pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta). *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 4(8).
- Sinaga, F. (2018). *Hubungan Caring Behavior Perawat Dengan Tingkat Kecemasan Pasien Pre Operasi Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2018.*
- Sunardi, S (2014). Analisis Perilaku Caring Perawat Pelaksana. *Jurnal Keperawatan*, 5(1).
- Wahyudi, W. (2016). *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Caring Perawat di Ruang Perawatan Interna RSUD Sinjai* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Wahyuni, A. S. (2011). Hubungan Pelaksanaan Caratif Caring Pada Perawat Dengan Kepuasan Pasien Rawat Inap RS Haji Adam Malik Medan.

Watson, J. (2009). Caring science and human caring theory: Transforming personal and professional practices of nursing and health care. *Journal of health and human services administration*, 466-482.

Zahro, S. F. (2017). *Hubungan antara work value dan workplace well-being pada karyawan PT Gressboard Mojokerto* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).

STIKes Santa Elisabeth Medan

INFORMED CONSENT (SURAT PERTUJUAN)

Saya yang bertanda tangan dibawah ini merupakan responden yang telah diminta untuk ikut berperan dalam penelitian yang berjudul **“Hubungan Work Value dengan Caring Perawat Ruangan Internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan 2019”**. Oleh peneliti, saya diminta untuk mengisi data yang telah disediakan dan memberikan informasi yang dibutuhkan untuk penelitian.

Sebelumnya peneliti telah menjelaskan hal-hal yang berkaitan seputar penelitian yang meliputi judul penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan penjelasan bahwa penelitian yang akan dilakukan terhadap responden tidak akan menimbulkan kerugian apapun baik dari segi fisik maupun psikis terhadap responden. Saya juga memiliki hak untuk mengundurkan diri menjadi responden penelitian jika penelitian yang akan dilakukan dirasa merugikan terhadap responden. Seluruh informasi yang diberikan terkait data penelitian akan dijaga kerahasiaannya oleh peneliti. Saya telah memahami penjelasan yang diberikan oleh peneliti, karenanya saya sebagai responden/ keluarga responden bersedia dengan sukarela tanpa paksaan dari siapapun untuk berperan dalam penelitian ini.

Medan, April 2019
Responden

()

SURAT PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth
Calon Responden Penelitian
Di tempat
Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan dibawah ini:
Nama : Nur Mariana
NIM : 032015034
Alamat : Jl.Bunga Terompet Pasar VIII Medan Selayang

Mahasiswi Program Studi Ners Tahap Akademik yang sedang mengadakan penelitian dengan judul "**Hubungan Work Value dengan Caring Perawat di Ruangan Internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019**". Penelitian yang akan dilakukan oleh Peneliti tidak akan menimbulkan kerugian terhadap calon responden, segala informasi yang diberikan oleh responden kepada peneliti akan dijaga kerahasiannya, dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian semata. Peneliti sangat mengharapkan kesediaan individu untuk menjadi responden dalam penelitian ini tanpa adanya ancaman dan paksaan.

Apabila saudara/i yang bersedia untuk menjadi responden dalam penelitian ini, peneliti memohon kesediaan responden untuk menandatangani surat persetujuan untuk menjadi responden dan bersedia untuk memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti guna pelaksanaan penelitian. Atas segala perhatian dan kerjasama dari seluruh pihak saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya
Peneliti

Nur Mariana

**KUESIONER HUBUNGAN WORK VALUE DENGAN CARING PERAWAT
RUANGAN INTERNIS DI RUMAH SAKIT SANTA ELISABETH MEDAN TAHUN
2019**

A. Data Demografi

1. Nama inisial : _____

2. Umur : 21-30 41-50
 31-40 >51

3. Agama : Islam Kristen
 Khatolik Budha
 Hindu

4. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

5. Pendidikan : SMK Kesehatan D3Keperawatan
 D3 Kebidanan S1 Keperawatan/Ns

B. Kuesioner Work Value

Petunjuk pengisian: berilah tanda ceklist (✓) pada kolom pernyataan dibawah ini

Keterangan :

Sangat Setuju (SS)

Tidak Setuju (TS)

Setuju (S)

Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya harus mengerjakan pekerjaannya dengan tanggung jawab baik di saat ada atasan ataupun tidak.				
2	Saya merasa saat yang terbaik adalah apabila dalam satu hari tidak mengerjakan pekerjaan apapun
3	Saya harus merasa bangga terhadap pekerjaan saya sekarang.				
4	Saya menyibukkan diri dengan pekerjaan, maka waktu akan terasa berlalu lebih cepat daripada ketika saya melakukan pekerjaan dengan malas-malasan.				
5	Saya merasa malu apabila kurang baik dalam melakukan pekerjaan				
6	Saya khawatir jika promosi untuk jabatan lebih tinggi, maka saya menghindari hal tersebut				
7	Saya khawatir jika promosi untuk jabatan lebih tinggi, maka menghindari hal tersebut
8	Saya puas dengan pekerjaan saya saat ini dan tidak mencoba untuk mencari pekerjaan lain				
9	Saya di remehkan teman-teman saya jika saya tidak memiliki pekerjaan yang bagus.				
10	Saya melakukan suatu pekerjaan harus sebanding dengan gaji yang diterima				
11	Saya tidak ada perasaan yang lebih menyenangkan dibanding dengan melakukan pekerjaan sebaik mungkin				
12	Saya memilih pekerjaan dengan gaji paling banyak.				
13	Saya akan mengambil kerja lembur sementara tidak ada perubahan dalam upah yang di dapat				
14	Saya sebaiknya memilih pekerjaan dengan gaji lebih tinggi daripada pekerjaan lainnya				

Rahmawati (2016) di modifikasi Mariana (2019)

C. Kuesioner *Caring* Perawat

Menjawab setiap pertanyaan yang tersedia dengan memberikan tanda checklist (✓) pada tempat yang tersedia.

Keterangan :

SL : selalu

KK: kadang-kadang

SR : sering

TP: tidak pernah

Daftar pertanyaan perilaku caring perawat

No	Pernyataan	Tidak pernah	Kadang-kadang	Sering	Selalu
1.	Saya mendengarkan dengan penuh perhatian kepada pasien				
2.	Saya memberikan instruksi atau mengajari pasien				
3.	Saya memperlakukan pasien sebagai individu				
4.	Saya meluangkan waktu dengan pasien				
5.	Saya tegur sapa dengan pasien				
6.	Saya menjadi tumpuan harapan bagi pasien				
7.	Saya memberikan informasi kepada pasien sehingga ia dapat membuat keputusan				
8.	Saya menunjukkan rasa hormat kepada pasien				
9.	Saya memberikan dukungan untuk kesehatan pasien				
10.	Saya memanggil pasien dengan nama yang tepat				
11.	Saya bersikap jujur kepada pasien				
12.	Saya mempercayai setiap informasi yang dikeluhan oleh pasien				
13.	Saya memiliki sikap empati atau mengenali pasien				
14.	Saya membantu pasien untuk sembuh				
15.	Saya membuat pasien merasa nyaman secara fisik atau emosional				
16.	Saya bersikap peka terhadap keluhan pasien				
17.	Saya bersikap sabar atau tak kenal lelah terhadap pasien				
18.	Saya membantu pasien				
19.	Saya mengetahui bagaimana memberikan				

	suntikan, infus dll			
20.	Saya bersikap percaya diri pada saat melakukan tindakan kepada pasien			
21.	Saya menggunakan gaya bahasa yang lembut terhadap pasien			
22.	Saya menerapkan ilmu pengetahuan saya secara profesional			
23.	Saya mengawasi/ memperhatikan kondisi pasien setiap waktu			
24.	Saya mengelola peralatan secara terampil			
25.	Saya menunjukkan sikap mudah tersenyum terhadap pasien			
26.	Saya membiarkan pasien untuk mengungkapkan perasaan tentang keluhan penyakitnya dan pengobatannya			
27.	Saya memberitahukan pasien dalam perencanaan perawatannya			
28.	Saya memproses informasi tentang pasien secara rahasia			
29.	Saya menyakinkan kehadiran kembali			
30.	Saya kembali kepada pasien secara sukarela			
31.	Saya berbicara dengan pasien			
32.	Saya memberitahukan pasien untuk memanggil jika ada masalah			
33.	Saya memenuhi kebutuhan pasien dan menyatakan secara tak tertulis			
34.	Saya menanggapi cepat untuk panggilan pasien			
35.	Saya menghargai pasien sebagai manusia			
36.	Saya membantu mengurangi rasa sakit pasien			
37.	Saya menunjukkan kepedulian terhadap pasien			
38.	Saya memberikan obat pasien tepat waktu			
39.	Saya memberikan perhatian khusus kepada pasien			
40.	Saya menghilangkan gejala pasien			
41.	Saya menempatkan/memposisikan pasien pertama sekali			
42.	Saya memberikan perawatan fisik yang baik			

Gurusinha (2013) di modifikasi Mariana (2019)

SANTA ELISABETH MEDAN
PROGRAM STUDI NERS

Jl. Teuku Umar No. 11B, Kel. Simpang Tiga Kec. Medan Selayang
Telp. 061-423.9100, Fax. 061-87225509 Medan - 20131

E-mail: elisabeth@telkom.id Website : www.stikeselisabethmedan.ac.id

USULAN JUDUL SKRIPSI DAN TIM PEMBIMBING

1. Mahasiswa : Nur Mariana

2. NIM : 10084

3. Program Studi : Akademik STIKes Santa Elisabeth Medan

4. Judul : Pengaruh Body Stretching Exercise terhadap tingkat Nyeri Low Back Pain pada Wanita di Kanti Medan Banyak

5. Tim Pembimbing :

Jabatan	Nama	Kesadaran
Pembimbing I	Nuraini Rani, S.Kep., M.Kep.	M. D. P.
Pembimbing II	Sompiah Siregar, S.Kep., M.M.	R.H.

6. Rekomendasi :

- a. Dapat diterima Judul Hubungan Work Value dengan Compliment
dengan Ruang Intensif & Ruang Santai Santa Elisabeth Medan

yang tercantum dalam usulan judul Skripsi di atas

- b. Lokasi Penelitian dapat diterima atau dapat diganti dengan pertimbangan obyektif
- c. Judul dapat disempurnakan berdasarkan pertimbangan ilmiah
- d. Tim Pembimbing dan Mahasiswa diwajibkan menggunakan Buku Panduan Penulisan Proposal Penelitian dan Skripsi, dan ketentuan khusus tentang Skripsi yang terlampir dalam surat ini

Medan, 19 November 2010

Ketua Program Studi Ners

PERPUSTAKAAN STIKES ELIS

Jl. Hengky Fauziah No. 15B, Kel. Sungai Rambutan, Kec. Medan Selamatang
Kode POS 20142, Medan, Provinsi Sumatera Utara - 20131

Telp. (061) 4214621, Fax. (061) 8225500 Medan - 20131
E-mail : sibit@stikes-santa-elis.com.id Web Address : www.stikes-santa-elis-medan.ac.id

PENGAJUAN JUDUL PROPOSAL

JUDUL PROPOSAL

: Hubungan Work Value dengan Comming Perawat di Ruang Intensif
di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan

an Mahasiswa

: Nur Mariana

IM

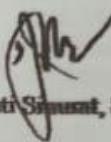
: 03201034

ogram Studi

: Ners Tahap Akademik STIKes Santa Elisabeth Medan

Menyetujui,

Ketua Program Studi Ners



Samfriati Siregar, S.Kep.Ns,MAN)

Medan, 19 November 2018

Mahasiswa,



(Nur Mariana)

SANTA ELISABETH MEDAN

Jl. Bunga Terompet No. 118, Kel. Sempakata, Kec. Medan Selayang

Telp. 061-8214020, Fax. 061-8225509 Medan - 20131

E-mail: stikes_elisabeth@yahoo.co.id Website: www.stikeselisabethmedan.ac.id

Medan, 18 Desember 2018

Nomor : 1443/STIKes/RSE-Penelitian/XII/2018

Lamp. :
Hal : Permohonan Pengambilan Data Awal Penelitian

Kepada Yth:
Direktur
Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan
di-
Tempat.

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian studi pada Program Studi S1 Ilmu Keperawatan STIKes Santa Elisabeth Medan, maka dengan ini kami mohon kesediaan Ibu untuk memberikan ijin pengambilan data awal.

Adapun nama-nama mahasiswa dan judul penelitian adalah terlampir:

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami secapkan terima kasih.

Hormat kami,
STIKes Santa Elisabeth Medan

Br Karo, S.Kep., Nn., M.Kep.
Ketua

Tembusan:

1. Wadir. Pelayanan Keperawatan RSE
2. Kasie. Diklat RSE
3. Ka/CI Ruangan: _____
4. Mahasiswa yang bersangkutan
5. Pertinggal

**LAMPIRAN DAFTAR NAMA-NAMA MAHASISWA YANG AKAH MELAKUKAN PENGAMBILAN DATA AWAL PENELITIAN
PRODI SI ILMU KEPERAWATAN STIKes SANTA ELISABETH MEDAN DI RUMAH SAKIT SANTA ELISABETH MEDAN**

NO	NAMA	NIM	JUDUL PROPOSAL
1	Sri Mariam Putri Simanullang	032015045	Pengaruh Self Management Terhadap Tekanan Durih Pada Pasien Yang Mengalami Hipertensi di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.
2	Wirmasari A. Tumanugor	032015102	Hubungan Self Care Dengan Kualitas Hidup Pada Pasien Diabetes Mellitus di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.
3	Enella Everianti Nahampun	032015013	Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Tingkat Kocomitanan Pasien Pre Operasi di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.
4	Nur Mariam	032015034	Hubungan Work Value Dengan Caring Perawat di Ruang Intensif di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.
5	Ronua MP. Simanullang	032015092	Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Pendokumentasian Asuhan Keperswatan di Rang Bedah Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.
6	Chriana Melissa Zegra	032015006	Hubungan Koerusan Spiritual Pasien Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019.
7	Ethi Klemenia Sihotang	032015011	Hubungan Komunikasi Tempat Perawat Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Rawat Inap Post Operasi Dirawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.
8	Kemil Simbolan	032015026	Hubungan Individual Value Dengan Tingkat Manajemen Praktis Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan
9	Titi Dwijayanti Situmorong	032015047	Hubungan Pemanfaatan Teknologi Dengan Keordisan Spiritual Pasien di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019.
10	Weldia Serovina Simanullang	032015049	Hubungan Pengetahuan dan Sikap Perawat Dalam Penerapan Kebutuhan Spiritual Pasien Di ruang Rawat Inap Internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.



Medan, 18 Desember 2018
Diketahui oleh,
Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan
Metiuhan Dr. Syaiful Kebu, Nso. McKen
Ketua



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKes) SANTA ELISABETH MEDAN

JL. Bunga Terompet No. 118, Kel. Sempakata, Kec. Medan Selayang

Telp. 061-8214020, Fax. 061-8225509 Medan - 20131

E-mail: stikes_elisabeth@yahoo.co.id Website: www.stikeselisabethmedan.ac.id

Medan, 01 Maret 2019

Nomor: 233/STIKes/RSE-Penelitian/III/2019

Lamp. : Proposal Penelitian

Hal : Permohonan Ijin Uji Validitas

Kepada Yth.:
Direktur
Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan
di-
Tempat.

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian akhir masa studi Prodi S1 Ilmu Keperawatan STIKes Santa Elisabeth Medan dalam bentuk skripsi, maka dengan ini kami mohon kesediaan Ibu untuk berkenan memberikan ijin uji validitas kepada mahasiswa tersebut di bawah ini:

NO	NAMA	NIM	JUDUL PENELITIAN
1	Titi Dwijayanti Situmorang	032015047	Hubungan Pemanfaatan Teknologi Dengan Kecerdasan Spiritual Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019.
2	Nur Mariana	032015034	Hubungan Work Value Caring Perawat Ruangan Internis Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019.
3	Febriyani Vera	032014017	Gambaran Pengetahuan Perawat Dalam Pemilihan Sampah Infeksius Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan 2019.
4	Novridy Handayani Hia	032015086	Hubungan Efikasi Diri Pasien Kanker Dengan Kepatuhan Menjalani Kemoterapi Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.



Hormat kami,
STIKes Santa Elisabeth Medan

Mestiana Br Karo, S.Kep.,Ns.,M.Kep.,DNS
Ketua

Tembusan:

1. Wadir. Pelayanan Keperawatan RSE
2. Kasie. Diklat
3. Ka.CI. Ruangan.....
4. Mahasiswa yang bersangkutan
5. Pertinggal

Lamp Surat :nomor 229/Dir-RSE/K/III/2019

No	Nama	NIM	Judul Penelitian
1.	Efa Klemensia Sihotang	032015011	Hubungan Komunikasi Terapeutik Perawat Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Post Operasi di Ruangan Santa Maria Rumah sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2019.
2.	Kenni Simbolon	032015026	HUBungan <i>Individual Value</i> Dengan <i>Time Management Practice</i> Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019
3.	Rotua M. P. Simanullang	032015092	Gambaran Beban Kerja Perawat Di Ruangan Rawat Bedah Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019
4.	Sri Dewi Murni Harefa	032015096	Gambaran Kualitas Hidup Pasien Kemoterapi Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019
5.	Iren Christin Waruwu	032015023	Hubungan Lama Hospitalisasi Anak Dengan Tingkat Kecemasan Orangtua di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2019
6.	Wirnasari A Tumanggor	032015102	Hubungan <i>Self Care</i> Dengan Kualitas Hidup Pasien Diabetes Melitus Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019
7.	Martha Situmorang	032015031	Hubungnan Spiritual <i>Quetiont</i> Dengan Tingkat Kecemasan Pasien Pre Operasi Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019.
8.	Emelia Evarianti Nahampun	032015013	Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Tingkat Kecemasan Pasien Pre Operasi di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019
9.	Ratna Sari Haloho	032015047	Hubungan Pemanfaatan Teknologi Dengan Kecerdasan Spiritual Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019
10.	Titi Dwijayanti Situmorang	032015047	Hubungn Pemanfaatan Teknologim Dengan Kecerdasan Spiritual Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019
11.	Nur Matariana	032015034	Hubungna Work Value Denga Caring Perawat Di Ruangan Internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Tahun 2019
12.	Chrisna Meltaso Zega	032015006	Hubungan Kecerdasan Spiritual Dengan Perilaku Prosozial Perawat di Rumah Sakit Sanai Elisabeth Medan Tahun 2019
13.	Christina Rajagukguk	032015060	Pengaruh Dukungan Spiritual Terhadap Kesiapan Menjalani Hemodialisa Pada Penderita Gagal Ginjal Kronik (GGK) di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019
14.	Nofridy Handayani Hia	032015086	Hubungna Efikasi Diri Pasien Kanker Dengan Kepatuhan Menjalani Kemoterapi di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019
15.	Elles Pertiwi Gaurifa	032015012	Gambaran Waktu Tunggu Pasien Rawat Jalana di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019
16.	Febriyani Vera	042014017	Gambaran Pengetahuan Perawat Dalam Pemilihan Sampah Infeksius di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKes) SANTA ELISABETH MEDAN

JL. Bunga Terompet No. 118, Kel. Sempakata, Kec. Medan Selatan

Telp. 061-8214020, Fax. 061-8225509 Medan - 131

E-mail: stikes_elisabeth@yahoo.co.id Website: www.stikes-elisabethmedan.ac.id

1 Jan, 01 Jan 2019

Nomor : 235/STIKes/RSE-Penelitian/III/2019

Lamp. : Proposal Penelitian

Hal. : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth.:
Direktur
Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan
di-
Tempat.

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian akhir masa studi Prodi S1 Ilmu Kesehatan STIKes Santa Elisabeth Medan dalam bentuk skripsi, maka dengan ini kami mengajukan permohonan berkenan memberikan ijin penelitian kepada mahasiswa tersebut di bawah ini (berikut nama dan judul penelitian terlampir).

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerja yang baik yang kami ucapkan terimakasih.

Hormat kami,
STIKes Santa Elisabeth Medan

Mestiana Br Karo, S.Kep.,Ns.,M.Kep.,DNS
Ketua

Tembusan:

1. Wadir. Pelayanan Keperawatan RSE
2. Kasie. Diklat
3. Ka.CI. Ruangan.....
4. Mahasiswa yang bersangkutan
5. Pertinggal

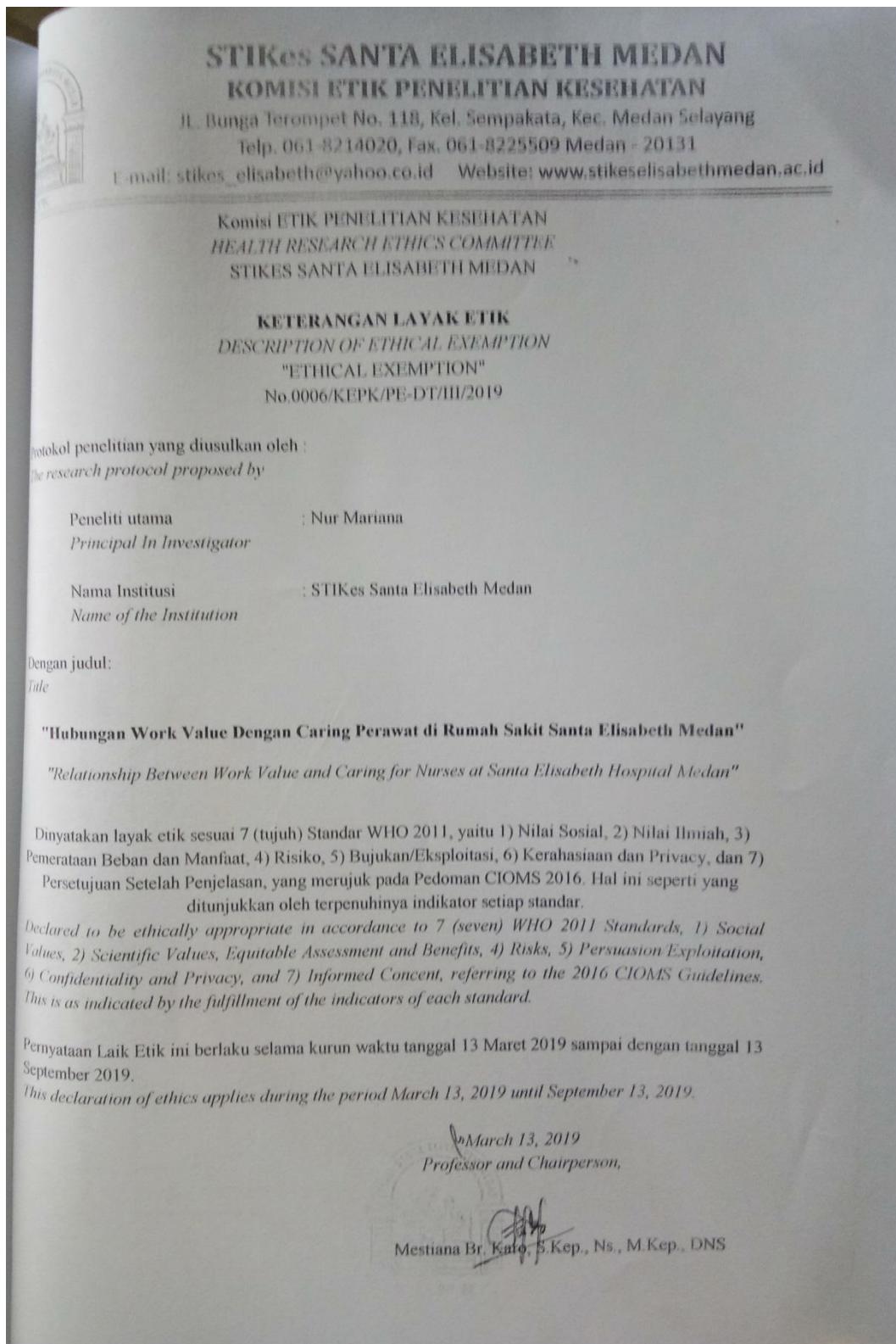
Lamp Surat :nomor 229/Dir-RSE/K/III/2019

No	Nama	NIM	Judul Penelitian
1.	Efa Klemensia Sihotang	032015011	Hubungan Komunikasi Terapeutik Perawat Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Post Operasi di Ruangan Santa Maria Rumah sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2019.
2.	Kenni Simbolon	032015026	HUBungan <i>Individual Value</i> Dengan <i>Time Management Practice</i> Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019
3.	Rotua M. P. Simanullang	032015092	Gambaran Beban Kerja Perawat Di Ruangan Rawat Bedah Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019
4.	Sri Dewi Murni Harefa	032015096	Gambaran Kualitas Hidup Pasien Kemoterapi Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019
5.	Iren Christin Waruwu	032015023	Hubungan Lama Hospitalisasi Anak Dengan Tingkat Kecemasan Orangtua di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2019
6.	Wirmasari A Tumanggor	032015102	Hubungan <i>Self Care</i> Dengan Kualitas Hidup Pasien Diabetes Melitus Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019
7.	Martha Situmorang	032015031	Hubungan Spiritual <i>Question</i> Dengan Tingkat Kecemasan Pasien Pre Operasi Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019.
8.	Emelia Evarianti Nahampun	032015013	Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Tingkat Kecemasan Pasien Pre Operasi di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019
9.	Ratna Sari Haloho	032015047	Hubungan Pemanfaatan Teknologi Dengan Kecerdasan Spiritual Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019
10.	Titi Dwijayanti Situmorang	032015047	Hubungn Pemanfaatan Teknologim Dengan Kecerdasan Spiritual Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019
11.	Nur Matariana	032015034	Hubungna Work Value Dengna Caring Perawat Di Ruangan Internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Tahun 2019
12.	Chrisna Meltaso Zega	032015006	Hubungan Kecerdasan Spiritual Dengan Perilaku Prosocial Perawat di Rumah Sakit Sanat Elisabeth Medan Tahun 2019
13.	Christina Rajagukguk	032015060	Pengaruh Dukungan Spiritual Terhadap Kesiapan Menjalani Hemodialisa Pada Penderita Gagal Ginjal Kronik (GGK) di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019
14.	Nofridy Handayani Hia	032015086	Hubungna Efikasi Diri Pasien Kanker Dengan Kepatuhan Menjalani Kemoterapi di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019
15.	Elles Pertiwi Gaurifa	032015012	Gambaran Waktu Tunggu Pasien Rawat Jalana di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019
16.	Febriyani Vera	042014017	Gambaran Pengetahuan Perawat Dalam Pemilihan Sampah Infeksius di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019

Lamp Surat :nomor 402/Dir-RSE/KV/2019

No	Nama	NIM	Judul Penelitian
1.	Efa Klemensia Sihotang	032015011	Hubungan Komunikasi Terapeutik Perawat Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Post Operasi di Ruangan Santa Maria Rumah sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2019.
2.	Kenni Simbolon	032015026	HUBungan <i>Individual Value</i> Dengan <i>Time Management Practice</i> Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019
3.	Rotua M. P. Simanullang	032015092	Gambaran Beban Kerja Perawat Di Ruangan Rawat Bedah Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019
4.	Sri Dewi Murni Harefa	032015096	Gambaran Kualitas Hidup Pasien Kemoterapi Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019
5.	Iren Christin Waruwu	032015023	Hubungan Lama Hospitalisasi Anak Dengan Tingkat Kecemasan Orangtua di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2019
6.	Wirnasari A Tumanggor	032015102	Hubungan <i>Self Care</i> Dengan Kualitas Hidup Pasien Diabetes Melitus Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019
7.	Martha Situmorang	032015031	Hubungan Spiritual <i>Question</i> Dengan Tingkat Kecemasan Pasien Pre Operasi Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019.
8.	Emelia Evarianti Nahampun	032015013	Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Tingkat Kecemasan Pasien Pre Operasi di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019
9.	Ratna Sari Haloho	032015047	Hubungan Pemanfaatan Teknologi Dengan Kecerdasan Spiritual Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019
10.	Titi Dwijayanti Situmorang	032015047	Hubungn Pemanfaatan Teknologim Dengan Kecerdasan Spiritual Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019
11.	Nur Matariana	032015034	Hubungna Work Value Dengna Caring Perawat Di Ruangan Internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Tahun 2019
12.	Chrisna Meltaso Zega	032015006	Hubungan Kecerdasan Spiritual Dengan Perilaku Prosocial Perawat di Rumah Sakit Sanat Elisabeth Medan Tahun 2019
13.	Christina Rajagukguk	032015060	Pengaruh Dukungan Spiritual Terhadap Kesiapan Menjalani Hemodialisa Pada Penderita Gagal Ginjal Kronik (GGK) di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019
14.	Nofridy Handayani Hia	032015086	Hubungna Efikasi Diri Pasien Kanker Dengan Kepatuhan Menjalani Kemoterapi di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019
15.	Elles Pertiwi Gaurifa	032015012	Gambaran Waktu Tunggu Pasien Rawat Jalana di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019
16.	Febriyani Vera	042014017	Gambaran Pengetahuan Perawat Dalam Pemilihan Sampah Infeksius di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019





Flowchart Hubungan Work Value dengan Caring Perawat Ruangan Internis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2019

No	Kegiatan	Waktu penelitian																													
		Nov				Des				Jan				Feb				Mar				Apr				Mei					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Pengajuan judul	■	■	■	■																										
2	Izin pengambilan data awal								■																						
3	Penyusunan proposal penelitian									■	■	■	■																		
4	Seminar proposal										■	■	■																		
5	Permohonan uji validitas													■	■																
6	Melakukan uji validitas														■	■															
7	Prosedur izin penelitian															■	■	■	■												
8	Memberi <i>informed consent</i>															■	■	■	■												
9	Membagikan Kuesioner																■	■	■	■											
10	Pengolahan data menggunakan komputerisasi																			■	■	■	■								
11	Analisa data																			■	■	■	■								
12	Hasil																			■	■	■	■					■	■		
13	Seminar hasil																										■	■			
14	Revisi skripsi																										■	■			
15	Pengumpulan skripsi																												■	■	

HASIL OUTPUT SPSS PENELITIAN

DISTRIBUSI FREKUENSI DATA DEMOGRAFI

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	21-30	21	44,7	44,7
	31-40	18	38,3	83,0
Valid	41-50	7	14,9	97,9
	>51	1	2,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0

Agama

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	khatolik	25	53,2	53,2
	hindu	1	2,1	2,1
Valid	kristen	21	44,7	44,7
	Total	47	100,0	100,0

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	laki-laki	3	6,4	6,4
Valid	perempuan	44	93,6	93,6
	Total	47	100,0	100,0

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	D3 Keperawatan	35	74,5	74,5
Valid	S1 Keperawatan/Ns	12	25,5	25,5
	Total	47	100,0	100,0

Kategori Work Value

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	21	44,7	44,7	44,7
Valid	tinggi	26	55,3	55,3
	Total	47	100,0	100,0

Kategori Caring Perawat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	kurang	1	2,1	2,1
Valid	cukup	24	51,1	51,1
	baik	22	46,8	46,8
	Total	47	100,0	100,0

HASIL TABULASI SILANG DENGAN SPEARMAN RANK

Kategori Work Value * Kategori Caring Perawat Crosstabulation

		Kategori Caring Perawat			Total	
		kurang	cukup	baik		
Kategori Work Value	sedang	Count	0	7	14	21
		% within Kategori Work Value	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
		% within Kategori Caring Perawat	0,0%	29,2%	63,6%	44,7%
		% of Total	0,0%	14,9%	29,8%	44,7%
		Count	1	17	8	26
	tinggi	% within Kategori Work Value	3,8%	65,4%	30,8%	100,0%
		% within Kategori Caring Perawat	100,0%	70,8%	36,4%	55,3%
		% of Total	2,1%	36,2%	17,0%	55,3%
		Count	1	24	22	47
		% within Kategori Work Value	2,1%	51,1%	46,8%	100,0%
Total		% within Kategori Caring Perawat	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	2,1%	51,1%	46,8%	100,0%

HASIL CORRELATION SPEARMAN RANK

Correlations

		Kategori Work Value	Kategori Caring Perawat
Spearman's rho	Kategori Work Value	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,011
		N	47
	Kategori Caring Perawat	Correlation Coefficient	-,366*
		Sig. (2-tailed)	1,000
		N	47

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

