



HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN PERILAKU CARING PERAWAT RUANG RAWAT INAP

Risfa Rinayatul Hidayah^{1*}, Tri Sumarni²

¹Fakultas Kesehatan, Universitas Harapan Bangsa, Jl. Raden Patah No. 100, Kedungglongsir, Ledug, Kembaran, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53182, Indonesia,

²RSUD Kardinah Kota Tegal, Jl. KS. Tubun No.2, Kejawbon, Tegal Timur, Kota Tegal, Jawa Tengah 52124, Indonesia

*Risfarinayatul27@gmail.com

ABSTRAK

Caring menjadi esensi dan fokus dari praktik keperawatan. Perilaku *caring* sangat berdampak pada mutu pelayanan. Perilaku *caring* tidak serta merta muncul begitu saja, melainkan bisa dijaga dan ditingkatkan salah satunya dengan mengelola kepuasan kerja. Tujuan Penelitian Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan perilaku *caring* perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Purwokerto. Metode Penelitian Penelitian ini menggunakan metode analitik observasional dengan pendekatan *cross sectional study*. Responden dalam penelitian ini adalah perawat ruang rawat inap kelas 1, kelas 2 dan kelas 3 dengan jumlah 74 perawat, responden pasien di ruang rawat inap dihitung menggunakan rumus slovin sebanyak 91 pasien. Instrumen penelitian yang digunakan perilaku *caring* diadaptasi dari kuesioner *Caring Behavior Inventory* (CBI-24) dan kuesioner kepuasan kerja yaitu *Job Satisfaction Survey* (JSS) dari kedua kuesioner tersebut peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner kepuasan kerja, uji validitas kepuasan kerja sebanyak 30 responden terhadap 36 item dengan hasil yang reliabel. Uji reabilitas terhadap 36 item diperoleh lebih tinggi sehingga 36 item tersebut dianggap reliabel. Kepuasan kerja pada kategori sedang (67.6%). Sedangkan perilaku *caring* dalam kategori tinggi (74.7%). Hasil Penelitian Hasil analisis dengan menggunakan *spearman rank* didapatkan hasil p value sebesar 0,696 ($>0,05$) sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti kepuasan kerja tidak berhubungan dengan perilaku *caring* perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Purwokerto.

Kata kunci: kepuasan kerja; perawat; perilaku *caring*

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION WITH INPATIENT NURSE CARING BEHAVIOR

ABSTRACT

Caring is the essence and focus of nursing practice. Caring behavior greatly impacts the quality of service. Caring behavior does not just appear, but can be maintained and improved, one of which is by managing job satisfaction. Research Objectives This study aims to determine the relationship between job satisfaction and caring behavior of inpatient nurses at Dadi Keluarga Purwokerto General Hospital. Research Methods This research uses observational analytic methods with a cross sectional study approach. Respondents in this study were inpatient class 1, class 2 and class 3 nurses with a total of 74 nurses, patient respondents in the inpatient room were calculated using the slovin formula as many as 91 patients. The research instrument used caring behavior was adapted from the Caring Behavior Inventory questionnaire (CBI-24) and the job satisfaction questionnaire, namely the Job Satisfaction Survey (JSS). From the two questionnaires, the researcher tested the validity and reliability of the job satisfaction questionnaire, tested the validity of job satisfaction by 30 respondents. against 36 items with reliable results. The reliability test for 36 items was

obtained higher so that the 36 items were considered reliable. Job satisfaction in the moderate category (67.6%). While caring behavior is in the high category (74.7%). Research Results The results of the analysis using the spearman rank result showed that the p value was 0.696 (> 0.05) so that H_0 was accepted and H_a was rejected, which means that job satisfaction is not related to the caring behavior of inpatient nurses at Dadi Keluarga Purwokerto General Hospital.

Keywords: *job satisfaction; caring behavior; nurses*

PENDAHULUAN

Caring dalam keperawatan sebagai proses interpersonal esensial yang mengharuskan perawat melakukan aktivitas peran spesifik dalam sebuah cara menyampaikan ekspresi emosi-emosi tertentu. Aktivitas tersebut meliputi membantu, menolong, dan melayani orang yang mempunyai kebutuhan khusus dan mengartikan keperawatan sebagai proses “menolong, melayani, *caring*”. *Caring* menunjukkan bahwa keperawatan dan *caring* adalah sesuatu yang tidak terpisahkan dimana pada saat yang sama mengidentifikasi bahwa beberapa aktivitas praktik dilakukan dalam proses *caring* dalam keperawatan (Katuuk et al., 2017).

Salah satu strategi utama peningkatan perilaku *caring* adalah melalui pengelolaan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan dan sikap efektivitas atau respons emosional terhadap aspek pekerjaan. Sikap umum yang ditunjukkan seseorang ketika mendapati kenyataan yang berbeda dari harapan. Kepuasan kerja dapat dianggap sebagai perasaan menyeluruh tentang pekerjaan atau yang berhubungan dengan tingkah laku mengenai aspek berbeda atau dari segi pekerjaan, menyangkut pada apa yang orang sukai dan yang tidak disukai (ketidakpuasan) (Andayani, 2019).

Kepuasan kerja karyawan adalah merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negative tentang pekerjaannya. Karena tidak sederhana, banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Misalnya sifat pekerjaan mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaannya, yang bersangkutan akan merasa puas (Nurhidayanti, 2017).

Berdasarkan survey pendahuluan yang saya lakukan kepada perawat dan pasien di Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Purwokerto didapatkan data jumlah jumlah total perawat ruang rawat inap sebanyak 92 orang dan pasien sebanyak 1013 dalam sebulan terakhir. Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Purwokerto dibagi menjadi 6 ruangan yaitu ruang Ketapang, ruang Akasia, ruang Isolasi, ruang Observasi, ruang Pinus, dan ruang Cendana. Peneliti melakukan wawancara kepada 15 perawat dan 15 pasien 4 pasien mengatakan perawat diruangan tersebut masih kurang *caring* kepada pasien. Pada saat melakukan tindakan keperawatan, 5 pasien mengatakan perilaku perawat kurang ramah ketika berbicara dengan pasien dan 6 pasien lainnya mengatakan kurangnya komunikasi perawat kepada pasien dalam melakukan tindakan. Perawat juga kurang mempedulikan pasien pada saat pasien membutuhkan bantuan di malam hari, pasien juga mengatakan perawatnya cuek perawat tidak menanggapi dengan cepat keluhan pasien, kesan seperti ini menunjukkan kurangnya perilaku *caring* perawat ruang rawat inap. Hasil wawancara kepada 15 perawat diketahui bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat masih belum

tercapai, hal ini berkaitan dengan pemberian gaji yang diberikan oleh rumah sakit tidak mencukupi kebutuhan perawat. Perawat menginginkan adanya kenaikan gaji sesuai dengan kerja yang dilakukan. Hal ini dipengaruhi oleh lamanya bekerja di rumah sakit semakin lama bekerja akan menaikkan gajinya dan akan mendapatkan fasilitas pelayanan yang baik. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan kepuasan kerja dengan perilaku *caring* perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Purwokerto.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode analitik observasional dengan pendekatan *cross sectional study*. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yang melibatkan responden dalam penelitian ini adalah perawat ruang rawat inap kelas 1, kelas 2 dan kelas 3 dengan jumlah 74 perawat, responden pasien di ruang rawat inap dihitung menggunakan rumus slovin sebanyak 91 pasien. Instrumen penelitian yang digunakan perilaku *caring* diadaptasi dari kuesioner *Caring Behavior Inventory* (CBI-24) dan kuesioner kepuasan kerja yaitu *Job Satisfaction Survey* (JSS). Uji validitas kepuasan kerja sebanyak 30 responden terhadap 36 item dengan r hitung 0.399 dan r tabel 0.686 yang valid 30 item dengan hasil 0.802 yang artinya reliabel untuk 30 item tersebut. Uji reliabilitas terhadap 36 item diperoleh r alpha 0.890 yang berarti lebih tinggi dari standart alpha. Sehingga 36 item kepuasan kerja dianggap reliabel.

HASIL

Berdasarkan penelitian kepuasan kerja dengan perilaku *caring* adapun karakter responden sebagai berikut :

- a. Karakteristik Responden perawat
 - 1) Perawat Ruang Inap Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Purwokerto.
 - 2) Perawat pelaksana yang tidak dalam keadaan sakit.
 - 3) Tidak menjabat sebagai kepala ruang.
 - 4) Bersedia menjadi responden.
- b. Karakteristik Pasien Rawat Inap
 - 1) Pasien inap > 3 hari _
 - 2) Bisa membaca dan menulis
 - 3) Bersedia menjadi responden
- c. Kriteria Eksklusi Pasien Rawat Inap
 - 1) Pasien yang dalam keadaan koma atau tidak sadar

Tabel 1.
Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Ruang Rawa Inap (n=74)

Kepuasan Kerja	f	%
Tinggi	24	32.4
Sedang	50	67.6

Tabel 1 dapat dideskripsikan bahwa kepuasan kerja perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Purwokerto sebagian besar pada kaegori sedang sebanyak 50 orang (67,6%).

Tabel 2.
Gambaran perilaku *caring* perawat ruang rawat inap (n=91)

Perilaku <i>caring</i>	f	%
Tinggi	23	25.3
Sedang	68	74.7

Tabel 2 dapat dideskripsikan bahwa perilaku *caring* perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Purwokerto. Pasien menyatakan bahwa *caring* perawat di Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Purwokerto sebagian besar pada kategori tinggi yaitu sebanyak 68 pasien (74,7%).

Tabel 3.
Hubungan Kepuasan Kerja dengan Perilaku *Caring* Perawat Ruang Rawa Inap

Kepuasan Kerja	Perilaku <i>Caring</i>			ρ value	CC
	Sedang	Tinggi	Total		
Sedang	0	24	24	696	046
Tinggi	50	50	50		

Tabel 3 di atas dapat dideskripsikan bahwa sebagian besar tingkat perilaku *caring* perawat berada pada tingkat tinggi dengan jumlah responden 68 dengan persentase 74.7%. Kepuasan kerja mayoritas sedang dengan jumlah responden 50 dengan persentase 67.6%. Hasil analisis dengan menggunakan *spearman rank* didapatkan hasil ρ value sebesar 0.696 (>0.05) sehingga H0 diterima dan Ha ditolak yang berarti kepuasan kerja tidak berhubungan dengan perilaku *caring* perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Purwokerto.

PEMBAHASAN

Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 1 hasil penelitian ini menunjukkan tingkat kepuasan kerja perawat ruang rawat inap di Rumah sakit Umum Dadi Keluarga Purwokerto sebagian besar yaitu 67,6% pada kategori sedang. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian lain oleh Febrianita & Yunus, (2017), mendapatkan hasil kepuasan kerja di ruang rawat inap mencapai 57,2% pada kategori sedang. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif seseorang dari hasil evaluasi karakteristik luas, (Robbin & Judge, 2015). Kepuasan kerja perawat menggambarkan kesukaan atau ketidaksukaan perawat terhadap pekerjaannya, (Afrian Nuari, 2016). Hasil analisis komponen kuesioner kepuasan kerja dari 9 subskala adalah prosedur pelaksanaan nilai yang paling rendah yaitu dengan skor nilai 243,7 subskala dengan item birokrasi dan kejelasan tugas. Sejalan dengan komunikasi bahwasannya informasi yang sampai ke perawat mampu mengintegrasikan aktivitas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk keberlangsungan organisasi dan pencapaian tujuan organisasi manajemen harus mampu mengirim, menerima dan menindaklanjuti informasi.

Kepuasan kerja subskala sifat pekerjaan adalah komponen yang paling tinggi yaitu dengan skor nilai 339,5 meliputi item tentang pekerjaan yang menjadi tanggungjawab karyawan. Penelitian Wolo, (2015), menunjukan sifat pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Robbin & Judge, (2015) menjelaskan teori McGregor tentang teori bahwa pekerja memandang pekerjaannya sebagai hal yang alamiah seperti istirahat atau bermain, oleh karena itu rata-rata orang dapat belajar menerima dan bahkan mencari tanggung jawab. Hasil analisis kuesioner kepuasan kerja perawat rata-rata menjawab dengan skor nilai yaitu skor 1 dengan persentase (14%), skor 2 (10%), skor 3 (15%), skor 4 (33%), skor 5 (39%), skor 6 (2%), nilai skor yang paling tinggi yaitu 5 dengan persentase (39%) dan yang paling rendah yaitu skor 6 dengan persentase (2%). Trisnawati, (2015), menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji, kepuasan promosi, kepuasan supervisi, kepuasan rekan kerja, dan kepuasan pekerjaan. Faktor peralatan kerja dan selisih atau ketepatan pembayaran gaji merupakan yang paling penting yang mampu meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Perilaku *Caring*

Berdasarkan tabel 2 hasil penelitian ini didapatkan 74,7% responden perawat memiliki perilaku *caring* yang baik. Penelitian ini sama dengan yang di Malang oleh Andayani, (2019), perilaku *caring* perawat menunjukkan baik sebanyak 82,5%. *Caring* merupakan suatu sikap yang peduli dengan kondisi pasien sehingga mendorong perawat untuk merawat pasien dan memenuhi kebutuhannya (Resti, 2019). Hasil analisis berdasarkan komponen perilaku *caring* dari 10 komponen dengan nilai yang paling rendah yaitu, Perilaku *caring* perawat subskala menanamkan keyakinan dan harapan adalah yang paling rendah yaitu dengan skor nilai 353, dari analisis kuesioner perilaku *caring* perawat dengan ini perlu untuk memahami pentingnya obat-obatan untuk *carative*, perawat juga menyampaikan informasi kepada individu-individu alternative pengobatan lain yang ada dan mengembangkan hubungan perawat dan klien yang efektif (Kusnanto, 2019).

Perilaku *caring* perawat subskala meningkatkan dan menerima ungkapan positif dan negatif adalah yang paling tinggi yaitu dengan skor nilai 443,5 perawat harus memberikan waktunya dengan mendengarkan semua kebutuhan dan perasaan pasien. Mengungkapkan cinta ikatan, otoritas dan keberadaan, selalu bersama, empati, perhatian dan tanggung jawab dari perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sehingga terwujud hubungan terapeutik yang membuahkan pelayanan sesuai harapan pasien (Firmansyah, 2019). Hasil analisis kuesioner perilaku *caring* perawat, pasien rata-rata menjawab pertanyaan dengan skor nilai 1 (0%), skor 2, (0%), skor 3 (10%), skor 4 (38%), skor 5 (35%), skor 6 (18%), nilai skor yang paling tinggi yaitu skor 4 dan 5 dengan persentase (38%) dan (35%) yang paling rendah yaitu skor 6 dengan persentase skor nilai 1 dan 2.

Berdasarkan hasil penelitian kesimpulan yang bisa disampaikan adalah bahwa perilaku *caring* perawat menjadi performa nyata perawat yang dirasakan pasien dan menjadi esensi dalam praktik keperawatan. Memasukkan *caring* kedalam salah satu komponen penilaian kinerja dapat menjadi strategi pilihan untuk peningkatan perilaku *caring*. Atasan yang mampu menjadi roll modell akan berhasil guna dalam upaya meningkatkan perilaku *caring*. Kusnanto, (2019) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi perilaku *caring* adalah faktor individu yaitu kemampuan dan keterampilan individu dalam mengerjakan sebagai tugas suatu kegiatan mental. Faktor psikologis yaitu sikap, komitmen, dan motivasi perawat dalam menjalankan tugas. Faktor organisasi yang bisa berpengaruh dalam perilaku *caring* adalah sumber daya manusia, kepemimpinan, imbalan, struktur dan pekerjaan itu sendiri.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Perilaku *Caring* Perawat Ruang Rawat Inap

Berdasarkan tabel 3 hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan kepuasan kerja dengan perilaku *caring* perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Purwokerto dengan taraf kolerasi rendah. Teori Herzberg menjelaskan tentang kepuasan dan ketidakpuasan yang dilakukan dengan kinerja. Kolerasi rendah yang ditunjukkan dengan bukti analisis uji statistik dan teori yang ada dalam penelitian ini, dijelaskan oleh teori Robbin & Judge, (2015) bahwa kepuasan kerja bukan satu-satunya sikap utama yang mempengaruhi perilaku *caring* perawat karena masih ada sikap-sikap utama yang lain seperti keterlibatan kerja, pemberdayaan psikologis, komitmen, organisasi, dukungan organisasi, dan keterlibatan pekerjaan itu sendiri yang juga perlu mendapat perhatian.

Penelitian sebelumnya tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku *caring* perawat di Instalasi Bedah Sentral (IBS) Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta telah dilakukan oleh Susanto (2020), dan hasil menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan perilaku *caring*. Susanto, (2020) menyebutkan bahwa perilaku *caring*

perawat di Indonesia masih kurang baik. Suciati, (2019) membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yaitu kepuasan dan ketidakpuasan., meyakini kepuasan kerja berkaitan dengan kinerja individu (karyawan), kelompok yang pada gilirannya akan berkaitan dengan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Para pemimpin organisasi perlu menaruh perhatian yang sungguh-sungguh terhadap aspek kepuasan kerja ini, karena memiliki mata rantai dengan sumber daya manusia organisasi, produktivitas organisasi, dan keberlangsungan hidup organisasi itu sendiri. Kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja dan memberikan keuntungan nyata tidak saja bagian pekerja tetapi juga bagi manajemen dan organisasi. Sehingga bisa disimpulkan perawat sebagai sumber daya manusia organisasi diharapkan mempunyai perilaku *caring* sebagai perwujudan produktivitas organisasi dalam memberikan pelayanan yang bermutu untuk menjaga keberlangsungan hidup organisasi. Dengan demikian Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Purwokerto akan menjadi rumah sakit yang menjadi pilihan masyarakat, tetap unggul dan mampu bersaing dengan rumah sakit-rumah sakit lain yang jumlahnya cukup banyak di Purwokerto.

SIMPULAN

Kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Purwokerto yang paling tinggi adalah tingkat sedang sebanyak 50 responden (67,6%). Perilaku *caring* perawat di Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Purwokerto yang banyak adalah tingkat tinggi sebanyak 68 responden (74,7%). Tidak ada hubungan kepuasan kerja dengan perilaku *caring* perawat di Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Purwokerto dengan hasil ρ value sebesar 0.696 (>0.05) sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti kepuasan kerja tidak berhubungan dengan perilaku *caring* perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani Nuari, N. (2016). Quality Work Life dan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Amelia Pare. *Jurnal Ners Dan Kebidanan (Journal of Ners and Midwifery)*, 3(1), 001–007. <https://doi.org/10.26699/jnk.v3i1.art.p001-007>
- Anggraeni, A. A. (2014). *Hubungan antara Beban Kerja Perawat dengan Perilaku Caring Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.*
- Arini, T. (2018). Budaya Keselamatan Pasien Berbasis Pemberdayaan Struktural Dengan Kepuasan Kerja Perawat Tantri. *Tesis*, 83–100.
- Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Perawatan Dewasa Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1). <https://doi.org/10.35790/jkp.v7i1.22876>
- Butar-butur, J., & Simamora, R. H. (2016). Hubungan Mutu Pelayanan Keperawatan Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Rawat Inap di RSUD Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Ners Indonesia*, 6(1), 51–64. <https://ejournal.unri.ac.id/index.php/JNI/article/view/4358/4177>
- Dia resti, yuli permata sari, primal. (2019). *perilaku caring perawat.*
- Febrianita, Y., & Yunus, M. K. (2017). Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Petala Bumi. *Jurnal Ners Indonesia*, 7(2), 55–60.
- 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.

<https://doi.org/10.22146/jkesvo.40957>

- Hartati, S., Handayani, L., & Solikhah, . (2013). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Klaten. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health)*, 5(1), 5–13. <https://doi.org/10.12928/kesmas.v5i1.1020>
- Indrasari, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Karlina, B. (2017). Pengaruh Manajaemen Fasilitas terhadap Mutu Layanan Diklat di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin dan teknik Industri. *NASPA Journal*, 42(4), 1.
- Katuuk, M. E., Studi, P., Keperawatanfakultas, I., & Ratulangi, U. S. (2017). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Perilaku Caring Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Dan Intensive Care Unit Di Rsu Pancaran Kasih Gmim Manado. *Jurnal Keperawatan*, 5(2), 1–7.
- Kurniawan, M. H., Hariyati, R. T. S., & Afifah, E. (2019). The relationship between caring preceptor, self-efficacy, job satisfaction, and new nurse performance. *Enfermeria Clinica*, 29, 464–470. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.069>
- Kusnanto. (2019). *membangun perilaku caring perawat profrsional*.
- Masturoh, I., & T, nauri anggita. (2018). *metodologi penelitian kesehatan* (2018th ed.).
- Nurhidayanti, D. (2017). Pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja perawat (studi kasus Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru). *Jurnal Ilmu Administrasi (JOM FISIP)*, 4(1), 1–10.
- Nursalam. (2015). *manajemen keperawatan : aplikasi dalam praktik keperawatan profesional* (peni puji Lestari (ed.); 5th ed.). catur sasongko. <http://www.penerbitsalemba.com>
- Purwaningsih. (2019). *metodologi penelitian*. 28–40.
- Rahmaniah, L., Rizany, I., & Setiawan, H. (2020). Hubungan Penjadwalan Dinas Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 29. <https://doi.org/10.32584/jkkm.v3i1.554>
- Ramadhani, I. P. (2015). Perilaku caring perawat terhadap kepuasan pasien di ruang rawat inap bedah Rumkital Dr. Ramelan Surabaya. *Stikes Hang Tuah Surabaya*, 1–10.
- Resandi. (2019). *analisis pengaruh beban kerja perawat terhadap kepuasan pasien dengan kepuasan kerja perawat dan perilaku caring sebagai variabel intervening (studi pada Rumah Sakit Sultan Agung Semarang)*.
- Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. 2015, 305.

