

## **Hubungan *Self Efficacy* Dengan Perilaku *Caring* Perawat Di Ruang Rawat Inap**

**Shelfy Meylani Drama<sup>1\*</sup>, Yulia S<sup>2</sup>, Mulyadi<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Palembang, Palembang, 30262, Sumatera Selatan, Indonesia.

<sup>2</sup>Departemen Manajemen Keperawatan, Program Studi Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Palembang, Palembang, 30262, Sumatera Selatan, Indonesia.

<sup>3</sup>Departemen Keperawatan Dasar dan Dasar Keperawatan, Program Studi Diploma III Keperawatan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan RI Palembang, Palembang, 30151, Sumatera Selatan, Indonesia.

\*korespondensi: [shelfimeylani82@gmail.com](mailto:shelfimeylani82@gmail.com)

**Abstrak:** Perawat memberikan pengaruh besar dalam menentukan kualitas pelayanan rumah sakit melalui sikap caring yang memperhatikan pasien secara humanistik dapat meningkatkan hubungan yang harmonis antara perawat dan pasien. Self efficacy berperan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi sikap caring perawat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan self efficacy dengan perilaku caring perawat ruang rawat inap di rumah sakit. Metode penelitian kuantitatif dengan desain deksriptif korelatif dan pendekatan cross sectional. Teknik pengambilan sampel dengan total sampling sebanyak 48 responden. Alat pengumpulan data berupa kuesioner sebanyak 32 item pernyataan caring dan 26 item pernyataan self efficacy. Hasil uji statistik menunjukkan caring perawat kategori baik sebanyak 28 responden (58.3%), sedangkan self efficacy perawat kategori baik sebanyak 26 responden (54.2%). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa ada hubungan self efficacy dengan caring perawat (p Value 0,05). Kesimpulan yang diperoleh yaitu self efficacy masing-masing perawat perlu ditingkatkan lagi agar dapat menumbuhkan sikap caring yang baik pada saat memberikan pelayanan keperawatan. Program pelatihan (training), reward, memberi support, memberi role model, ataupun strategi khusus lainnya perlu dilakukan agar dapat meningkatkan self efficacy.

**Kata Kunci:** Self Efficacy, Caring Perawat, Perilaku Perawat

**Abstract:** Nurses have a great effect in determining a service quality of a hospital from caring attitude of paying attention to patients in a humanistic manner will improve a harmonious relationship between nurses and patients. Self-efficacy is one of the factors influencing the caring attitude of a nurse. The objective of this study aimed to find out the relationship between self-efficacy and caring attitude of the nurses of inpatient wards in hospital. The method of this was a quantitative study using a correlative descriptive design with cross-sectional approach. The sampling technique was total sampling with the number of sample of 48 respondents. The data were collected using a questionnaire asking 32 items of caring statements and 26 items of self-efficacy statements. Good caring nurses were 28 respondents (58.3%), while good self-efficacy of the nurses was 26 respondents (54.2%). The statistical test result showed that there was a relationship between self-efficacy and caring of the nurses (p Value = 0.05). The conclusion is the caring attitude of each nurse can be improve for caring attitude that can be cultivated when providing services. Training programs, reward, support, role model, or other specific strategies can be done for improve nurses self-efficacy.

**Keywords:** Self-efficacy, Nurses Caring, Nurse's Atitudes

---

## PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan pelayanan yang bersifat integratif dengan melibatkan sejumlah tenaga kesehatan yang secara bersama-sama memberikan pelayanan kepada pasien sebagai konsumen dalam pelayanan (UU No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit).

Pelayanan keperawatan merupakan aspek penting dalam upaya meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan kesehatan rumah sakit. Pelayanan keperawatan merupakan pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dalam pelayanan keperawatan dilakukan secara terus menerus dan merupakan pelayanan terdepan dalam pelayanan di rumah sakit. Pelayanan keperawatan yang dilaksanakan melalui penerapan asuhan keperawatan menggunakan *caring* sebagai salah satu nilai dasar dalam penilaian mutu pelayanan (Wulan, 2011).

*Caring* mempunyai manfaat yang begitu besar dalam keperawatan dan seharusnya tercermin dalam setiap interaksi perawat dengan klien, bukan dianggap sebagai sesuatu yang sulit diwujudkan dengan alasan beban kerja yang tinggi, atau pengaturan manajemen asuhan keperawatan ruangan yang kurang baik. Pelaksanaan *caring* akan meningkatkan mutu asuhan keperawatan, dapat digunakan sebagai sugesti positif dalam proses penyembuhan pasien, untuk mendapatkan hubungan saling percaya dengan klien, membantu memenuhi kebutuhan dasar manusia, memperbaiki image perawat di masyarakat dan membuat profesi keperawatan memiliki tempat khusus di mata para pengguna jasa pelayanan kesehatan (Priyoto, 2015).

Watson (Damayanti, 2013) menyatakan bahwa sikap *caring* ini harus tercermin sepuluh *faktor karatif* yang berasal dari perpaduan nilai-nilai humanistik dengan ilmu pengetahuan dasar dalam memberikan asuhan yaitu pembentukan sistem nilai humanistik dan altruistik, menanamkan kepercayaan dan harapan, menumbuhkan kesensitifan terhadap diri sendiri dan orang lain, membina hubungan saling percaya, keterbukaan terhadap ekspresi klien, pengambilan keputusan yang baik, pembelajaran dan pengajaran, pengaruh lingkungan klien, memberi bimbingan dalam memuaskan kebutuhan manusiawi dan tekanan fenomenologis.

Salah satu komponen penting yang digunakan dalam *caring* yaitu, keyakinan diri (*self efficacy*) perawat dalam profesionalitas dan pelayanan kesehatan (Abraham, 1997). Penelitian Bandura menunjukkan bahwa keyakinan kita terhadap level *self efficacy* kita mempengaruhi banyak aspek dalam hidup kita. Misalnya, orang-orang yang memiliki *self efficacy* tinggi cenderung mendapatkan nilai yang lebih baik, mempertimbangkan lebih banyak kemungkinan karir, memiliki kesuksesan pekerjaan yang lebih besar, menetapkan tujuan pribadi yang lebih tinggi dan memiliki kesehatan fisik dan mental yang lebih baik daripada orang-orang yang memiliki *self efficacy* rendah (Schultz, 2014).

Efikasi diri (*self efficacy*) merupakan keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Bandura beranggapan bahwa keyakinan atas efikasi seseorang adalah landasan dari agen manusia. Manusia yang yakin bahwa mereka dapat bertindak dan mungkin lebih potensi untuk dapat mengubah kejadian di lingkungannya, akan lebih mungkin untuk bertindak dan lebih mungkin untuk menjadi sukses daripada manusia yang mempunyai efikasi diri yang rendah. Bandura selanjutnya juga menegaskan bahwa semua proses perilaku psikologis dipengaruhi oleh efikasi diri. Efikasi diri dapat juga diartikan sebagai kekuatan yang dimiliki untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Feist, 2013).

Tiga dimensi dari *self efficacy* berdasarkan teori Bandura (1997) yaitu yaitu dimensi *level* (tingkat level), dimensi *strenght* (kekuatan), dimensi *generalitaty* (generalisasi). Berdasarkan uraian diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *self efficacy* dengan perilaku *caring* perawat.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain *deskriptif korelatif* dan pendekatan *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat ruang rawat inap Rumah Sakit XX. Teknik pengambilan data dengan *total sampling* sebanyak 48 perawat ruang rawat inap Rumah Sakit XX.

Penelitian ini dilaksanakan dilaksanakan di seluruh ruang rawat inap Rumah Sakit XX. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner yang terdiri dari 32 item pernyataan *caring* dan 26 pernyataan *self efficacy*. Analisis penelitian ini menggunakan uji *Chi Square* dengan derajat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

## HASIL PENELITIAN

### Analisa Univariat

Tabel 1 : Distribusi Rata-Rata Menurut Usia Responden Di RS XX

Variabel	Mean	Median	Min	Max	SD	95% CI
Usia	27,19	27	22	33	2,788	26.38-28.00

Berdasarkan tabel di atas didapatkan hasil bahwa dari 48 responden berdasarkan rata-rata usia responden pada penelitian ini adalah 27,19 tahun dan standar deviasi 2,788. Usia terendah adalah 22 tahun dan usia tertinggi 33 tahun. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih berusia muda dan produktif yaitu rata-rata berusia 27 tahun. Dengan kepercayaan 95% didapatkan nilai rata-rata dari usia responden antara 26.38-28.00 tahun.

Tabel 2 : Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden Di RS XX

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-Laki	14	29,2
Perempuan	34	70,8
Total	48	100

Berdasarkan tabel 2 hasil analisa univariat dapat dilihat bahwa dari 48 responden mayoritas berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 34 responden (70,8%).

Tabel 3 : Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Responden Di RS XX

Pendidikan	Frekuensi	%
D. III Keperawatan	39	81,2
S1 Keperawatan	1	1,2
S1 Keperawatan + Ners	8	16,7
Total	48	100

Berdasarkan tabel 3 diatas didapatkan hasil bahwa tingkat pendidikan responden yang terbanyak dalam penelitian ini yaitu D.III Keperawatan sebanyak 39 responden (81,2%) sementara hanya ada 8 responden (16,7%) yang berpendidikan Ners. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden berpendidikan D.III Keperawatan.

Tabel 4 : Distribusi Rata-Rata Menurut Lama Bekerja Responden Di RS XX

Mean	Median	Min	Max	SD	95 % CI
4,25	4,00	1	8	2,188	3,61-4,89

Berdasarkan tabel 4 didapatkan rata-rata lama bekerja responden pada penelitian ini yaitu 4,25 tahun dengan standar deviasi sebesar 2,188. Masa kerja terendah yaitu 1 tahun dan yang tertinggi yaitu 8 tahun. Mayoritas responden dalam penelitian ini masih memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun. Lama

waktu bekerja yang rata-rata di bawah 5 tahun dianggap belum mempunyai pengalaman yang cukup signifikan untuk menumbuhkan sikap *caring* dalam pekerjaan. Dengan kepercayaan 95% didapatkan nilai rata-rata dari lama bekerja antara 3.61-4.89 tahun.

Tabel 5 : Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Responden Di RS XX

Status	Frekuensi	%
Tetap	-	-
Tidak Tetap	48	100
Total	48	100

Berdasarkan tabel 5 diatas bahwa status responden semuanya adalah tidak tetap yaitu sebanyak 100%. Semua responden masih berstatus kepegawaian tidak tetap atau sebagai tenaga BLU.

Tabel 6 : Distribusi Frekuensi *Caring* Perawat Di RS XX

Status	Frekuensi	%
Baik	28	58.3
Kurang Baik	20	41.7
Total	48	100

Berdasarkan tabel 6 hasil analisa univariat dapat dilihat bahwa dari 48 responden, 28 responden (58,3%) memiliki sikap *caring* yang baik. Lebih dari setengah responden memiliki sikap *caring* yang baik.

Tabel 7 : Distribusi Frekuensi *Self Efficacy* Perawat Di RS XX

Status	Frekuensi	%
Baik	26	54.2
Kurang Baik	22	45.8
Total	48	100

Berdasarkan tabel 7 hasil analisa univariat dapat dilihat bahwa dari 48 responden, 26 responden (54,2%) memiliki *self efficacy* yang baik. Lebih dari setengah responden memiliki sikap *self efficacy* yang baik.

### Analisa Bivariat

Tabel 8 : Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan *Caring* Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit XX Tahun 2017 (n=48)

<i>Self Efficacy</i>	<i>Caring</i> Perawat		Total	Nilai OR	P Value
	Baik	Kurang Baik			
Baik	19	9	28	3,921	0,05
	67.9%	32.1 %	58.3%		
Kurang Baik	7	13	20		
	35.0%	60.0%	41.7%		
Total	26	22	48		
	54.2%	45.8%	100 %		

Berdasarkan tabel 8 dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan *caring* perawat rumah sakit XX. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dari 28 perawat yang mempersepsikan *self efficacy* baik terdapat 19 perawat (67.9%) memiliki *caring* perawat baik. Dari 20 perawat yang mempersepsikan *self efficacy* kurang baik terdapat 7 (35.0%) memiliki *caring* perawat

baik. Dari analisis dengan menggunakan uji *chi square* diatas didapatkan nilai *pValue* 0,050. Dengan demikian *pValue* sama dengan dari nilai alpha ( $\alpha= 0,05$ ) sehingga  $H_0$  di tolak. Jadi, ada hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan *caring* perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit XX tahun 2017. Dari hasil analisis diperoleh nilai OR sebesar 3.921 yang berarti bahwa responden yang memiliki *self efficacy* yang baik mempunyai peluang 3.921 kali untuk berperilaku *caring perawat* yang baik dibandingkan *self efficacy* yang kurang baik.

## PEMBAHASAN

### Karakteristik Usia Responden

Berdasarkan hasil analisis univariat dari 48 responden didapatkan hasil bahwa umur rata-rata responden adalah 27,19 tahun, usia terendah adalah 22 tahun dan usia tertinggi 33 tahun.

Robbin dan Judge (2008) menyatakan bahwa semakin bertambahnya usia maka pekerja akan membawa sifat-sifat positif dalam melaksanakan pekerjaannya seperti pengalaman, perilaku etik yang kuat dan komitmen dalam menjaga kualitas pekerjaannya. Kebanyakan orang dewasa berada dalam tingkat menengah pada tahap perkembangan moral dimana semakin tinggi perkembangan moral maka semakin berkurang tingkat ketergantungan terhadap pengaruh dari luar dalam mengambil keputusan ataupun perilaku. Individu yang telah maju pada tahap perkembangan moral yang makin tinggi akan menaruh perhatian lebih terhadap hak orang lain, tidak peduli dengan mayoritas, dan mempunyai kecenderungan untuk menantang budaya dalam organisasi yang dirasa tidak sesuai dengan prinsip etik atau moral yang individu yakini (Suwanto, 2011).

### Jenis Kelamin Responden

Responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 34 responden (70.8 %) dan laki-laki berjumlah 14 responden (29,2 %). Terkait dengan kinerja dalam pekerjaan, karyawan perempuan lebih sering tidak masuk kerja dibandingkan laki-laki, walaupun demikian karyawan perempuan memiliki sejumlah kelebihan dibandingkan karyawan laki-laki karena karyawan perempuan cenderung lebih rajin, disiplin, teliti dan sabar (Robbins, 2008).

Asumsi peneliti terhadap jumlah responden yang sebagian besar berjenis kelamin perempuan bisa menggambarkan bahwa profesi perawat identik dengan profesi yang membutuhkan insting mengasahi dan ketulusan dalam merawat yang tercermin dalam naluri seorang Ibu (*mother instinct*). Profesi perawat lebih diminati oleh perempuan dibandingkan laki-laki karena perempuan lebih memiliki naluri untuk merawat diri sendiri dan secara kodrati perempuan memiliki kepekaan dan secara tabiat wanita lebih *intuitif*.

### Pendidikan Responden

Perawat DIII Keperawatan dengan jumlah 39 responden (81,2%) sedangkan yang lainnya berpendidikan Ners berjumlah 8 responden (16,7%). Masa kerja responden rata-rata 4,25 tahun dengan minimal 1 tahun dan maksimal 8 tahun.

Pada penelitian ini menunjukkan sebagian besar adalah berpendidikan DIII. Menurut Peraturan Presiden Nomor 8 tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) jenis pendidikan keperawatan di Indonesia meliputi pendidikan vokasi (DIII) berada di level KKNI 5 yaitu pendidikan yang diarahkan terutama pada kesiapan penerapan dan penguasaan keahlian keperawatan tertentu sebagai perawat, pendidikan akademik (S1) berada di level KKNI 6 yaitu pendidikan yang diarahkan terutama pada penguasaan dan pengembangan disiplin ilmu keperawatan yang mencakup program sarjana, magister, doktor dan pendidikan profesi (Ners) berada di level KKNI 7 yaitu pendidikan yang diarahkan untuk mencapai kompetensi profesi perawat.

Saat ini pendidikan Ners baru berkembang beberapa tahun terakhir dan sebelumnya pendidikan perawat tertinggi adalah Diploma III Keperawatan sehingga persentase jumlah perawat dengan

tingkat pendidikan DIII yang mengisi ketenagaan di rumah sakit saat ini merupakan jumlah paling besar sesuai dengan formasi ketenagaan yang ada saat ini.

### **Lama Bekerja Responden**

Rata-rata lama bekerja responden yaitu 4,25 tahun. Masa kerja terendah yaitu 1 tahun dan yang tertinggi yaitu 8 tahun. Sebagian besar responden dalam penelitian ini masih memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun. Perawat yang mempunyai pengalaman kerja lebih lama dalam pemberian pelayanan keperawatan lebih maksimal karena perawat dengan pengalaman kerja yang lebih lama akan semakin baik kualitas/kinerjanya dalam asuhan keperawatan. Hal ini didukung oleh penelitian Purbadi & Sofiana (2006) yang menyatakan bahwa lama kerja diatas 3 tahun membuat perawat mempunyai pengetahuan yang lebih baik terhadap pekerjaannya sehingga dapat mengambil keputusan yang lebih cermat terkait pekerjaannya tersebut.

### **Status Kepegawaian Responden**

Status kepegawaian responden 48 (100%) semuanya tidak tetap. Status orang berhubungan dengan jabatan seseorang dalam suatu hirarki struktur organisasional posisi seseorang. Semakin tinggi penghargaan diri seseorang, maka semakin baik kesehatan mental dan fisik seseorang. Hal ini akan berpengaruh pada kemampuan seseorang dalam bertindak dan beradaptasi terhadap suatu masalah. Individu yang memiliki jabatan dan jenis pekerjaan yang baik, maka ia akan memperoleh kebanggaan tersendiri dan dipuji banyak orang. Orang tersebut akan merasa senang dan tidak memikirkan hal yang buruk, sehingga akan terhindar dari stres, sehingga status kepegawaian juga mempengaruhi sikap *caring* atau tidaknya seorang perawat.

### **Caring**

*Caring* sebagai suatu emosi, perasaan belas kasih atau empati terhadap pasien yang mendorong perawat untuk memberikan asuhan keperawatan bagi pasien, dengan demikian perasaan tersebut harus ada dalam diri setiap perawat supaya mereka bisa merawat pasien (Wulan, 2011). *Caring* adalah sentral untuk praktik keperawatan karena *caring* merupakan suatu cara pendekatan yang dinamis, dimana perawat bekerja untuk lebih meningkatkan kepeduliannya kepada klien (Damayanti, 2013).

Peneliti menyimpulkan bahwa *caring* yaitu kepedulian perawat yang diberikan kepada pasien bisa berupa cara sikap dan tingkah laku kita yang membuat pasien merasa nyaman dan merasa ada hubungan yang sama (tidak ada perbedaan) dengan perawat. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa dari 48 perawat sebanyak 28 (58.3%) perawat memiliki *caring* baik sedangkan 20 (41.7%) perawat memiliki *caring* kurang baik, yang berarti bahwa lebih banyak perawat yang memiliki *caring* baik dibandingkan dengan perawat yang memiliki *caring* kurang baik.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Tiara dan Lestari (2013) yang mendapatkan hasil bahwa dari 96 responden 42 responden (43.8%) yang menilai *caring* perawat baik dan 54 responden (56.3%) perawat dengan *caring* kurang baik, yang berarti bahwa perawat yang memiliki *caring* baik lebih sedikit dibandingkan perawat yang memiliki *caring* kurang baik. Penelitian lain yang mendukung penelitian diatas yaitu penelitian Desima (2010) yang menggunakan sebanyak 42 perawat rawat inap. Perawat dengan *caring* baik berjumlah 12 perawat dengan persentase 28.57% dan perawat dengan *caring* kurang baik berjumlah 30 perawat dengan persentase 71.43 %, yang berarti bahwa perawat yang memiliki *caring* baik lebih sedikit dibandingkan dengan perawat yang memiliki *caring* kurang baik. Dari penelitian Tiara dan Desima didapatkan bahwa faktor yang menyebabkan belum optimalnya pelaksanaan perilaku *caring* oleh perawat disebabkan oleh pengetahuan, persepsi perawat terhadap lingkungan kerja dan stres.

### **Self Efficacy**

Bandura (2006) melakukan banyak riset tentang *self efficacy* yang digambarkan sebagai keyakinan diri atau kelayakan diri, perasaan tentang kecakapan diri, efisiensi, dan kompetensi dalam menangani masalah. Karyanya menunjukkan bahwa orang yang memiliki keefektifan diri yang tinggi yakin bahwa mereka mampu berhadapan dengan berbagai macam peristiwa dalam hidup mereka.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Prestiana dan Purbandini (2011) dengan sampel berjumlah 37 orang yang terdiri atas 20 orang perawat di ruang IGD dan 17 orang perawat di ruang ICU. Hasil analisa data menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki tingkat *self efficacy* tinggi yang tergolong sedang yaitu 18 orang perawat (49%).

Penelitian Srihandayani (2016) menggunakan pendekatan *cross sectional* dengan jumlah responden 37 perawat dengan teknik *total sampling*. Didapatkan hasil dari 37 perawat pelaksana yang mempunyai *self efficacy* rendah ada sebanyak 17 (46%) dan 20 perawat (54%) pelaksana yang mempunyai *self efficacy* tinggi. Hasil dari penelitian ini bahwa perawat yang memiliki *self efficacy* tinggi lebih banyak 20 perawat (54%).

Peneliti menyimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam mengatasi beraneka ragam situasi yang muncul dalam hidupnya. Efikasi berkaitan dengan lingkungan dan kondisi kognitif dan hal inilah yang menjadi penyebab perilaku satu individu berbeda dengan individu lain. Begitupun dengan tinggi rendahnya *self efficacy* setiap orang akan berbeda. Berdasarkan hasil penelitian analisa univariat *self efficacy* menunjukkan bahwa dari 48 perawat 26 perawat memiliki *self efficacy* baik dengan persentase 54.2% dan 22 perawat memiliki *self efficacy* kurang baik dengan persentase 45.8%. Hasil penelitian *self efficacy* saat ini membuktikan bahwa *self efficacy* perawat ruang rawat inap sudah cukup baik dengan persentase sebanyak 54.2%.

### Hubungan Self Efficacy Dengan Perilaku Caring Perawat

Adanya hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan *caring* perawat rumah sakit XX yang terlihat dari sebanyak 28 perawat yang mempersepsikan *self efficacy* baik terdapat 19 perawat (67.9%) memiliki *caring* perawat baik. Dari 20 perawat yang mempersepsikan *self efficacy* kurang baik terdapat 7 (35.0%) memiliki *caring* perawat baik. Analisis dengan menggunakan uji *chi square* didapatkan nilai *pValue* 0,050.

Seorang perawat yang memiliki keyakinan yang tinggi bahwa ia mampu melaksanakan tugas dengan baik, akan memiliki kepercayaan diri yang tinggi pula dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga ketika menghadapi situasi kurang kondusif, seperti pasien yang tiba-tiba kejang atau pasien yang mengalami luka cukup serius, perawat tersebut secara efektif dapat bertindak tanpa terlihat ragu-ragu dan cemas. *Self efficacy* yang tinggi membantu individu untuk menyelesaikan tugas dan mengurangi beban kerja secara psikologis maupun fisik.

Setiap sikap *caring* tiap perawat akan berbeda sesuai dengan level *self efficacy* masing-masing dari perawat tersebut. Jika *self efficacy* perawat tinggi maka akan baik pula sikap *caring* perawat tersebut dalam memberikan pelayanan keperawatan. Begitupun sebaliknya, jika *self efficacy* perawat rendah maka kurang baik pula sikap *caring* perawat tersebut dalam memberikan pelayanan keperawatan.

### KESIMPULAN

Hasil penelitian ini didapatkan bahwa sebagian besar perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit XX memiliki *self efficacy* yang baik dengan persentase 54.2%. Sebagian besar perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit XX perawat mempunyai sikap *caring* yang baik dengan persentase 58.3%. Ada hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan perilaku *caring* perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit XX tahun 2017 dengan *pValue* (0,05) dan OR 3.921.

Saran bagi Rumah Sakit diharapkan membuat pedoman dasar dan standar pelaksanaan *caring* perawat, diharapkan pihak rumah sakit mampu menjadi fasilitator perkembangan pelayanan dalam hal memberikan *caring* kepada pasien. Rumah sakit perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat mendukung target organisasi dalam upaya mencapai kualitas pelayanan keperawatan. Pelatihan untuk pembentukan karakter, pelatihan peningkatan kemampuan berpikir kritis,

meningkatkan motivasi dan budaya belajar yang berkesinambungan, supervisi kepala ruangan sesuai dengan prosedur yang disertai dengan meningkatkan pengarahan dari manager diharapkan dapat mempengaruhi perilaku *caring*. Selain itu rumah sakit perlu memberikan *reward* kepada perawat yang benar-benar melaksanakan *caring* dengan baik.

Saran bagi Institusi Pendidikan diharapkan institusi pendidikan tinggi keperawatan dalam penyusunan kurikulum pendidikan harus selalu memasukkan unsur *caring* dalam setiap mata kuliah. Tim pengajar juga diharapkan mengaplikasikan sikap *caring* dalam proses mengajar, sehingga mahasiswa memiliki *role model* secara langsung. Institusi lahan praktek pendidikan keperawatan serta wahana praktek harus mampu menyesuaikan dengan laju perkembangan pendidikan keperawatan dalam menumbuhkan sikap *caring* dan self efikasi perawat yang juga dapat berperan sebagai role model di tatanan pelayanan.

Saran Bagi Peneliti Selanjutnya diharapkan dilakukan penelitian lebih lanjut pada populasi perawat yang lebih luas dengan sampel yang lebih besar untuk mengetahui faktor eksternal seperti apa yang mempengaruhi sikap *caring* seorang individu. Penelitian *caring* dan *self efficacy* perawat dapat terus berkembang dan disempurnakan dalam penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bandura A. (2006). *Negative Self-Efficacy And Goal Effect Revisited*. *J Appl Psychol*,88,87-99.[Pumbed: 12675397]
- Damayanti, D. (2013). *Buku Pintar Perawat Profesional Teori & Praktik Asuhan Keperawatan*. Mantra Books : Yogyakarta
- Desima, R. (2013). *Tingkat Stres Kerja Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat*. Volume 4, Nomor 1 [Http://Ejournal.Umm.Ac.Id](http://Ejournal.Umm.Ac.Id)  
Diakses: Tanggal 20 November 2016
- Feist, J And Geogory. (2013). *Teori Kepribadian Edisi 7 Buku 2*. Salemba Humanika
- Idah Sih, S. (2016). *Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di IGD Dan ICU RSUD DR.Soehadi Prijonegoro Sragen*.  
[Http://Digilib.Stikeskusumahusada.Ac.Id](http://Digilib.Stikeskusumahusada.Ac.Id)  
Diakses : Tanggal Mei 10, 2017
- Novita , D. I.P., & Dewanti, P. (2011). *Hubungan Antara Self Efficacy Dan Stres Kerja Dengan Kejenuhan Kerja (Burnout) Pada Perawat IGD Dan ICU RSUD Kota Bekasi*. [Http://Www.Ejournal-Unisma.Net](http://Www.Ejournal-Unisma.Net)  
Diakses : Mei 09, 2017
- Priyoto. (2015). *Komunikasi Dan Sikap Empati Dalam Keperawatan*. Yogyakarta: GRAHA ILMU
- Purbadi, D, & Sofiana, N. A. (2006). *Analisis Faktor Lingkungan Dan Individu Yang Berpengaruh Terhadap Peningkatan Kinerja Perawat*. (Tesis) Institut Teknologi Bandung. [Http://Digilib.Itb.Ac.Id](http://Digilib.Itb.Ac.Id). Diakses : Tanggal Mei 10, 2017
- Republik Indonesia. (2009). *Undang-Undang Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit*. Jakarta. [Http://Www.Depkes.Go.Id](http://Www.Depkes.Go.Id). Diakses : Tanggal January 2, 2017
- Republik Indonesia. (2012). *Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) Tentang Standar Pendidikan Keperawatan*. [Http://Www.Google.Com](http://Www.Google.Com). Diakses: Tanggal Mei 22, 2017
- Robbins dan Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*. (12th Ed). (Vol 2). (Diana Angelica, Ria Cahyani & Abdul Rosyid, Penerjemah). Edisi 12.Jakarta: Salemba Empat.
- Schultz, D.P. And Sydney Ellen Schultz. (2014). *Sejarah Psikologi Modern*. Nusa Media
- Suwarto, FX. (2011). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Penerbitan Universitas Atmajaya.
- Swanson, K.M. (1991). *Empirical Development Of A Middle Range Theory Of Caring*. *Nursing Research Journal* Volume 40. No. 3. [Http://Mobile.Journals.Lww.Com](http://Mobile.Journals.Lww.Com). Diakses : Tanggal January 10, 2017
- Tiara & Lestari. ( 2013). *Perilaku Caring Perawat Dalam Meningkatkan Kepuasan Pasien Rawat Inap Vol.9 No.2*. [Http://Ejurnal.Poltekkes.Tjk.Ac.Id](http://Ejurnal.Poltekkes.Tjk.Ac.Id). Diakses : Tanggal February 13, 2017
- Wulan, K & Hastuti. (2011). *Pengantar Etika Keperawatan*. Jakarta: Prestasi Pustaka.