

HUBUNGAN KONFLIK KERJA TERHADAP PERILAKU *CARING* PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSJD Dr. AMINO GONDOHUTOMO PROVINSI JAWA TENGAH

Indra Kusuma P H^{*)}, Titik Suerni^{**)}, Budi Widiyanto^{***)}

^{*)} Alumni Program Studi S1 Ilmu Keperawatan STIKES Telogorejo Semarang

^{**)} Perawat RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah

^{***)} Dosen Jurusan Keperawatan Poltekes Semarang

ABSTRAK

Keperawatan merupakan suatu bentuk layanan kesehatan profesional yang merupakan bagian integral dari layanan kesehatan berbasis ilmu dan kiat keperawatan. Berdasarkan studi awal pendahuluan yang dilakukan peneliti, perawat yang mengalami konflik sebanyak 35 perawat, dari perawat yang mengalami konflik, yang mengalami konflik Intrapersonal 11 perawat, konflik Interpersonal 13 perawat, dan konflik antar Kelompok (intergroup) 11 perawat. Perilaku *caring* perawat yang tidak tepat adalah saat perawat melakukan asuhan keperawatan tidak sesuai SOP rumah sakit yang bersangkutan. Penelitian kuantitatif *Deskriptif Analitik* dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik sampling dengan *cluster*, sampel sejumlah 86 Responden. Pengambilan data menggunakan kuesioner kemudian di olah kedalam uji statistik *Chi-Square*. Berdasarkan hasil analisis diperoleh data dari 87 responden penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan statistik, menunjukkan bahwa hubungan konflik kerja dengan *caring* perawat sebanyak 86 responden yang konflik kerja sedang dengan *caring* cukup sebanyak 41 orang (47,7 %), dan konflik kerja sedang dengan *caring* baik sebanyak 19 orang (22,1 %), diperoleh hasil $p_{value} = 0,023$, $X^2 = 5,140$ dan $\alpha = 5\%$ maka didapatkan hasil $p_{value} = 0,023 > 0,05$ (5%) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Ada hubungan konflik kerja terhadap perilaku *caring* perawat terhadap pasien di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah. Rekomendasi hasil penelitian ini adalah agar perawat dapat tetap *caring* terhadap pasien meskipun sedang terjadi konflik.

Kata Kunci : Konflik Kerja, Prilaku *Caring*

ABSTRACT

Nursing is one of the professional health services which are one of the integrated health service based on the science and nursing tips. Based on the previous study conducted by the researcher, there are 35 nurses having a conflict, 11 nurses were having intrapersonal conflict and 13 nurses are having interpersonal conflict, and 11 nurses are having intragroup conflict. The improper caring behavior is those who do not follow the SOP (standard operation) of the hospital. This is a descriptive analyses research with cross sectional approach. 86 respondents were done using cluster sampling technique. Data were taken using questionnaire, processed into Chi-Square statistics. Based on the statistics analyses, 87 respondents were done. It showed the correlation of work conflict and caring of the nurse 86 respondents, medium work conflict and just right caring 41 respondents (47.7 %), and medium work conflict and good caring 19 respondents (22.1 %), the result p value = 0.023, $X^2 = 5.140$ and $\alpha = 5\%$ then the result is p value = 0.023 > 0.05 (5 %) then H_0 was accepted and H_a was rejected. There is a correlation between work conflict and caring behaviour of nurses toward the patients in Dr. Amino Gondohutomo Mental Hospital in Central Java Province. It is recommended that it is suggested for the nurses to stay care towards the patients although they are having conflict.

Key words : work conflict, caring behaviour

PENDAHULUAN

Keperawatan merupakan suatu bentuk layanan kesehatan profesional yang merupakan bagian integral dari layanan kesehatan berbasis ilmu dan kiat keperawatan. Keperawatan berbentuk layanan bio-psiko-sosio-spiritual komprehensif yang ditujukan bagi individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat baik sehat maupun sakit yang mencakup keseluruhan proses kehidupan manusia (Lokakarya Keperawatan Nasional, 1983, dalam Asmadi, 2005, hlm.2). Perawat berperan dalam membantu perawatan serta proses penyembuhan pasien selama di Rumah Sakit. Perawat yang profesional merupakan perawat yang bertanggung jawab dan berwenang memberikan pelayanan keperawatan secara mandiri maupun kolaborasi dengan tenaga kesehatan lainnya (Depkes RI, 2002, dalam Sudarman, 2008, hlm.30).

Penelitian yang dilakukan oleh Agustian (2015) menunjukkan hasil bahwa sebanyak 83,6% perawat di Instalasi Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II tahun 2015 memiliki konflik intrapersonal kerja yang tinggi. Penelitian yang lain juga dilakukan oleh Lucia (2015) yang mendapat hasil bahwa konflik berpengaruh terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, konflik berpengaruh terhadap produktivitas kerja, stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *Non Experimental* adalah hubungan antar variabel diidentifikasi untuk menggambarkan secara keseluruhan

suatu peristiwa yang sedang diteliti (Nursalam, 2014, hlm.161). Untuk desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Deskriptif Analitik* dengan menggunakan pendekatan *cross - sectional* yaitu penelitian yang mencari hubungan antara variabel bebas (faktor resiko) dengan variabel tergantung (efek) dengan melakukan pengukuran sesaat (Sastroasmoro, 2011, hlm.131)

Penelitian ini dilakukan pada perawat pelaksana ruang rawat inap di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah, yang dilaksanakan pada bulan Mei 2017 sampai selesai.

Instrument penelitian adalah alat – alat yang akan digunakan untuk pengumpulan data. Instrument ini dapat berupa kuesioner (daftar pertanyaan), formulir observasi, formulir – formulir lain yang berkaitan dengan pencatatan data dan sebagainya (Notoatmodjo, 2012, hlm.87). Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan lembar kuesioner (daftar pertanyaan) baik untuk mengukur variabel bebas yaitu konflik kerja dan variabel terikat yaitu perilaku *caring*.

Analisis univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik pada setiap variabel dalam penelitian. Bentuk dalam analisis ini tergantung pada jenis datanya. Untuk data numerik biasa digunakan nilai mean/rata-rata, median dan standar deviasi. Umumnya dalam analisis ini hanya menghasilkan frekuensi dan presentase dari tiap variabel. Misalnya distribusi frekuensi dari responden peneliti berdasarkan: umur, tingkat pendidikan, jenis pekerjaan, dsb (Notoadmojo, 2012, hlm. 182). Pada penelitian ini akan mendeskripsikan konflik kerja, dan

perilaku *caring* perawat berdasarkan jenis kelamin, pendidikan dan umur.

Analisis bivariat dilakukan setelah analisis univariat sudah dilakukan. Analisis ini menyatakan terhadap 2 variabel yaitu 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat langkah selanjutnya adalah menganalisis hubungan *caring* perawat dengan tingkat kecemasan pasien pre operasi bedah mayor. Untuk membuktikan adanya hubungan antara konflik kerja terhadap perilaku *caring* perawat menggunakan uji *Chi-Square* (Setiawan & Saryono, 2011, hlm. 139). Analisis data dalam penelitian menggunakan uji statistik *Chi-Square* dengan tingkat kemaknaan 5% atau (0,05).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia Perawat Di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah Bulan Mei 2017
n = 86

Usia	Frekuensi (n)	Persentase (%)
19-29 tahun	10	11,6
30-40 tahun	47	54,7
40-50 tahun	23	26,7
> 50 Tahun	6	7,0
Total	86	100

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 86 responden, usia terbanyak adalah usia 30 – 40 tahun yaitu sebanyak 47 orang atau 54,7 %.

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah Bulan Mei 2017
n = 86

Kelamin	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Laki - laki	53	61,6
Perempuan	33	38,4
Total	86	100

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 86 responden, jenis kelamin terbanyak adalah laki - laki sebanyak 53 orang atau 61,6 %.

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Perawat Di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah Bulan Mei 2017
n = 86

Pendidikan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
D III	39	45,3
S 1	47	54,7
Total	86	100

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 86 responden, pendidikan terbanyak adalah S1 sebanyak 47 orang atau 54,7 %.

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja Perawat Di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah Bulan Mei 2017
n = 86

Masa Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
< 1 tahun	5	5,8
1-5 tahun	16	18,6
5-10 tahun	46	53,5
> 10 Tahun	19	22,1
Total	86	100

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 86 responden. Masa Kerja Perawat terbanyak adalah dengan lama waktu 5-10 tahun sebanyak 46 orang atau 53,5 %.

1. Analisa Univariat a. Konflik Kerja

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Konflik Kerja Perawat Di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah Bulan Mei 2017

Konflik kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Sedang	60	69,8
Ringan	26	30,2
Total	86	100

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 86 responden diperoleh hasil, konflik kerja terbanyak adalah sedang sebanyak 60 orang atau 69,8%.

b. *Caring* Perawat

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan *Caring* Perawat Di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah Bulan Mei 2017
n = 86

<i>Caring</i>	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Cukup	52	60,5
Baik	34	39,5
Total	86	100

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 86 responden *caring* terbanyak adalah cukup sebanyak 52 orang atau 60,5%.

2. Analisa Bivariat

a. Hubungan Konflik Kerja Terhadap Perilaku *Caring* Perawat di Ruang Rawat Inap RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah

Tabel 4.7
Hubungan Konflik Kerja terhadap Perilaku *Caring* Perawat dengan Pasien di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah Bulan Mei 2017
n = 86

Konflik Kerja	<i>Caring</i> Perawat		Total	X ²	p value
	Cukup	Baik			
	(n) f	(n) %	(n) f	(n) %	
Sedang	41	47,7	19	22,1	60 69,8 5,1 0,023
Ringan	11	12,8	15	17,4	26 30,2 40
Total	52	60,5	34	39,5	86 100

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa hubungan konflik kerja dengan *caring* perawat sebanyak 86 responden yang konflik kerja sedang dengan *caring* cukup sebanyak 41 orang (47,7 %), dan konflik kerja sedang dengan *caring* baik sebanyak 19 orang (22,1 %). Dapat disimpulkan semakin konflik kerja berat semakin

kurang *caring* yang di berikan perawat dalam melaksanakan pelayanan asuhan keperawatan terhadap klien.

Berdasarkan uji *Chi square* yang bertujuan untuk mengetahui Hubungan Konflik Kerja terhadap Perilaku *Caring* Perawat dengan Pasien di RSJDDr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah, diperoleh hasil $p_{value} = 0,023$, $X^2 = 5,140$ dan $\alpha = 5\%$ maka didapatkan hasil $p_{value} = 0,023 > 0,05$ (5%) maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa ada Hubungan Konflik Kerja terhadap Perilaku *Caring* Perawat dengan Pasien di RSJD Dr. Aminogondo Hutomo Provinsi Jawa Tengah.

PEMBAHASAN

1. Konflik Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa diperoleh hasil konflik kerja terbanyak adalah konflik kerja sedang sebanyak 60 orang atau 69,8%. Timbulnya sebuah konflik terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutannya, atau sebaliknya, pemenuhan tuntutan dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Hal ini dibuktikan oleh penelitian Nurul, (2013) yang menyebutkan responden dengan konflik pekerjaan-keluarga tinggi dan rendah, Nurul menggunakan dua kriteria untuk konflik pekerjaan – keluarga yaitu tinggi dan rendah sementara penelitian ini

menggambarkan kategori sedang dan ringan. Nurul mendapati bahwa konflik pekerjaan-keluarga tinggi sebanyak 28 responden (52,8%), sedangkan responden dengan konflik pekerjaan-keluarga rendah sebanyak 25 responden (47,2%). Selanjutnya untuk variabel konflik keluarga-pekerjaan, responden dengan tingkat konflik pekerjaan-keluarga rendah yaitu sebanyak 29 responden (54,7%), sedangkan responden dengan tingkat konflik pekerjaan-keluarga tinggi hanya sebanyak 24 responden (45,3%). Responden yang memiliki kinerja baik mendominasi yaitu sebanyak 28 responden (52,8%), sedangkan responden yang memiliki kinerja kurang baik sebanyak 25 responden (47,2%). Hasil penelitian yang diperoleh nilai signifikansi variabel konflik pekerjaan-keluarga adalah 0,001 ($p < 0,05$) dan nilai signifikansi variabel konflik keluarga-pekerjaan adalah 0,004 ($p < 0,05$), sehingga bila ditarik kesimpulan terdapat hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan dengan kinerja khususnya pada perawat wanita yang bekerja di RSUD Daya Kota Makassar yang menjadi sampel pada penelitian ini. Semakin tinggi tingkat konflik peran ganda seseorang maka akan semakin rendah kinerjanya.

Penelitian ini di perkuat oleh Satria, 2013 dengan judul hubungan beban kerja dengan kinerja perawat dalam mengimplementasikan patient safety di RS Universitas Hasanuddin. Jenis penelitian yang digunakan adalah observasional dengan pendekatan *cross sectional study*. Populasinya adalah seluruh

perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit RS Universitas Hasanuddin. Jumlah keseluruhan perawat pelaksana di instalasi rawat inap adalah 64 orang. Sampel penelitian diambil dengan teknik sampling jenuh karena jumlah populasinya yang relatif kecil. Analisis data yang dilakukan adalah analisis univariat dan bivariat dengan uji chi square. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi semakin baik kinerja perawat tersebut.

Konflik sebagai masalah internal dan eksternal yang terjadi sebagai akibat dari perbedaan pendapat, nilai – nilai atau keyakinan dari dua orang atau lebih, sumber terjadinya konflik kerja dapat berasal dari perilaku seseorang, stress, ruang lingkup, serta sarana dan prasarana.

2. *Caring* Perawat

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa diperoleh hasil *caring* perawat terbanyak dengan *caring* cukup sebanyak 52 orang atau 60,5%.

Hal ini dilakukan penelitian oleh Gusti, (2015) hubungan faktor individu dan budaya organisasi dengan perilaku *caring* perawat pelaksana di ruang rawat inap. Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata nilai perilaku *caring* perawat pelaksana berdasarkan hasil observasi adalah 20,42. Nilai perilaku *caring* terendah adalah 17 dan tertinggi 25. Penilaian observasi dilakukan pada total 37 tindakan dimana ada 5 tindakan yang tidak bisa di nilai oleh observer, disebabkan karena tindakan tersebut hanya dapat

dilakukan pada pasien tertentu dan membutuhkan waktu yang lama untuk diobservasi. Penerapan perilaku *caring* baik perawat berdasarkan observasi adalah 58,3% dan penerapan perilaku *caring* kurang baik 41,7%.

Penelitian sejalan dengan Lindia, (2014) tentang hubungan perilaku *caring* perawat dengan stres hospitalisasi pada anak usia *toddler* di Irena E BLUE RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Hasil uji statistik menunjukkan nilai $p = 0,032 < \alpha = 0,05$ (Ho ditolak). Kesimpulan penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara perilaku *caring* perawat dengan stres hospitalisasi pada anak usia *toddler* di Irena E BLU RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Perilaku *caring* perawat yang baik akan meminimalkan stres hospitalisasi pada anak.

Caring dalam keperawatan sebagai sebuah proses interpersonal yang mengharuskan perawat yang melakukan aktivitas peran yang spesifik dalam sebuah cara dengan menyampaikan ekspresi tertentu kepada resepien. Perilaku *caring*, bertujuan untuk membangun struktur sosial, pandangan hidup dan nilai kultur setiap orang yang berbeda pada suatu tempat yang lain.

3. Hubungan Konflik Kerja Dengan *Caring* Perawat dengan Pasien

Berdasarkan hasil tabel silang menunjukkan bahwa hubungan konflik kerja dengan *caring* perawat, konflik kerja sedang dengan *caring* cukup sebanyak 41 orang (47,7 %), dan konflik kerja sedang dengan *caring* baik sebanyak 19 orang (22,1 %). Dapat disimpulkan semakin konflik kerja berat semakin kurang

caring yang di berikan perawat dalam melaksanakan pelayanan asuhan keperawatan terhadap klien.

Berdasarkan uji *Chi square* yang bertujuan untuk mengetahui Hubungan Konflik Kerja terhadap Perilaku *Caring* Perawat dengan Pasien di RSJDDr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah, diperoleh hasil $p_{value} = 0,023$, $X^2 = 5,140$ dan $\alpha = 5\%$ maka didapatkan hasil $p_{value} = 0,023 > 0,05$ (5%) maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa ada Hubungan Konflik Kerja terhadap Perilaku *Caring* Perawat dengan Pasien di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah. Perawat berperan dalam membantu perawatan serta proses penyembuhan pasien selama di Rumah Sakit. Perawat yang profesional merupakan perawat yang bertanggung jawab dan berwenang memberikan pelayanan keperawatan secara mandiri maupun kolaborasi dengan tenaga kesehatan.

Dalam penelitian ini terdapat responden terbanyak yaitu konflik kerja sedang dengan *caring* cukup sebanyak 47,7%, perawat pemberian *caring* terhadap pasien belum dilakukan sesuai prosedur yang sudah ditetapkan rumah sakit, ketika konflik kerja yang sedang/berat, perawat dalam pemberian *caring* tidak melakukan secara maksimal, beban pekerjaan perawat dianggap sebagai salah satu beban dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

Sumber terjadinya konflik kerja yang berasal dari perilaku seseorang, stress, ruang lingkup,

serta sarana dan prasarana, perilaku *caring* yang bertujuan untuk membangun struktur sosial, pandangan hidup dan nilai kultur setiap orang yang berbeda pada suatu tempat.

Pelayanan keperawatan yang bermutu merupakan harapan semua orang. Sehingga rumah sakit sebagai penyedia layanan keperawatan dituntut untuk selalu meningkatkan mutu pelayanannya. Seorang perawat harus selalu mengembangkan sikap, perilaku dan pengetahuannya dalam melakukan pengkajian, perencanaan, implementasi hingga evaluasi dalam praktiknya. Sikap dan perilaku yang harus dikembangkan oleh perawat salah satunya yaitu perilaku *caring*.

Hasil penelitian diatas tidak jauh berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwidiyanti, (2010), perawat menggunakan keahlian, kata-kata yang lemah lembut, sentuhan, memberikan harapan, selalu berada disamping klien, dan bersikap *caring* sebagai media pemberi asuhan keperawatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustian (2015) menunjukkan hasil bahwa sebanyak 83,6% perawat di Instalasi Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II tahun 2015 memiliki konflik intrapersonal kerja yang tinggi. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur (2013) menunjukkan hasil bahwa konflik, stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian Abdull (2011) tentang hubungan perilaku *caring* perawat dengan tingkat kepuasan pasien rawat inap rumah sakit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara perilaku *caring* perawat dengan tingkat kepuasan pasien rawat inap. Uji fisher menunjukkan $p = 0,000$. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara perilaku *caring* perawat dengan tingkat kepuasan pasien rawat inap rumah sakit.

Penelitian ini Diperkuat dengan penelitian Lidwina (2012) tentang hubungan konflik kerja dengan perilaku *caring* perawat di unit gawat darurat rumah sakit cahya kawaluyan. Berdasarkan penelitian diperoleh 60,2% responden mengatakan konflik kerja perawat ringandan 59,2% mengatakancaring perawat baik. Uji *chi-square* ,didapatkan nilai $p\ value = 0,019$, dapat di simpulkan bahwa ada hubungan antara konflik kerja dengan perilaku *caring* perawat di unit gawat darurat rumah sakit cahya kawaluyan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti mengalami keterbatasan, peneliti kesusahan dalam mengumpulkan responden saat penelitian yang mengakibatkan peneliti mumbuang banyak waktu untuk memperoleh data penelitian, responden adalah perawat ruang inap di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Hubungan Konflik Kerja terhadap Perilaku *Caring* Perawat dengan Pasien, konflik kerja sedang dengan caring cukup sebanyak 41 orang (47,7 %), dan konflik kerja sedang dengan caring baik sebanyak 19 orang (22,1 %). Berdasarkan uji *Chi square* yang bertujuan untuk mengetahui Hubungan Konflik Kerja terhadap Perilaku *Caring* Perawat dengan Pasien di RSJDDr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah, diperoleh hasil $p_{value} = 0,023$, $X^2 = 5,140$ dan $\alpha = 5\%$ maka didapatkan $p_{value} = 0,023 > 0,05$ (5%) maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa ada Hubungan Konflik Kerja terhadap Perilaku *Caring* Perawat dengan Pasien di RSJDDr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah.

Perawat berperan dalam membantu perawatan serta proses penyembuhan pasien selama di Rumah Sakit. Perawat yang profesional merupakan perawat yang bertanggung jawab dan berwenang memberikan pelayanan keperawatan secara mandiri maupun kolaborasi dengan tenaga kesehatan.

SARAN

1. Bagi Perawat

Bagi perawat dalam menjalankan tugas diharapkan dapat untuk menjalankan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab dalam profesinya, perawat harus dapat memberikan pelayanan sesuai SOP yang telah di tetapkan suatu instansi dimana perawat itu bekerja agar perawat tidak membedakan pemberian *caring* pada pasien.

2. Bagi Instansi Terkait
Perlunya pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja perawat harus di lakukan agar dapat menjadikan perawat patuh dengan peraturan yang telah di buat sebuah instansi pelayanan.
3. Peneliti Selanjutnya
Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan dengan metoda yang berbeda, tidak hanya di tinjau dari konflik kerja dan *caring* perawat, agar dapat melengkapi dan memperkaya sumber ilmu keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, dkk, (2013). *Hubungan Perilaku Caring Perawat Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Rawat Inap Rumah Sakit*. Pada tanggal 06 Desember 2016
- Agustin, I, (2002). *Perilaku Caring Perawat dan Hubungannya dengan kepuasan klien di instalasi Rawat inap Bedah Dewasa di RS Dr. Muhammad Hoesin Palembang*. Jakarta: Tesis FK UI. Dibuka pada situs: www.lib.ui.ac.id. Pada tanggal 26 Desember 2016
- Asmadi, (2005), *Konsep Dasar Keperawatan*, EGC, Jakarta. <http://methagagarin.blogspot.co.id/2012/10/proposal-penelitian-caring-perawat.html>. Pada tanggal 10 Desember 2016
- De Wit, S. 2011. *Fundamental concepts and skill for nursing*, 2nd ed. Philadelphia: Elsevier Inc

- Firjon Separtagus Wal Habby, (2015). *Hubungan Perilaku Caring Perawat Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Rawat Inap Puskesmas Arjasa Kabupaten Jember*. Pada tanggal 10 Januari 2017
- I Gusti Agung Ayu Sherlyna Prihandhani, (2015). *Hubungan Faktor Individu Dan Budaya Organisasi Dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Ganesha Gianyar*. Pada tanggal 10 Januari 2017
- Juanita, (2002). *Memajemeni Konflik Dalam Suatu Organisasi*. Artikel. FKM Jurusan Administrasi Dan Kebijakan Kesehatan USU
- Kozier, et al., (2010). *Buku Ajar Fundamental Keperawatan Konsep, Proses, & Praktik*. Jakarta: EGC
- Laila, Hafsyah. (2011). *Hubungan Perilaku Caring Yang Dilakukan Perawat Dengan Tingkat Kepuasan Klien Di Ruang Penyakit Dalam RSUD Pariaman*. <http://repository.unand.ac.id/17991/1/PENELITIAN.pdf> diakses tanggal 02 Maret 2013 pukul 12.00 WIB
- Meidiana Dwidiyanti, (2007). *Caring Kunci Sukses Perawat/Ners Mengamalkan Ilmu*. Semarang: Hasani
- Nurul Priyatnasari, (2012). *Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Kinerja Perawat Rsud Daya Kota Makassar*. Diakses pada tanggal 3 Juni 2017
- Nurlaili Hidayati, (2013). *Hubungan Perilaku Caring Perawat Dengan Tingkat Kecemasan Pasien Rawat Inap Di Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Surakarta*. Pada tanggal 30 Desember 2016
- Nursalam, (2015). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Keperawatan Profesional Edisi 5*. Jakarta : Salemba Medika
- _____. (2014). *Metodologi penelitian ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. Jakarta: Salemba Medika
- Paul Morrison & Philip Burnard, (2009). *Caring & Communicating: Hubungan Interpersonal dalam Keperawatan*. Jakarta: EGC
- Rika Dewi Agustian, (2015). *Hubungan Antara Konflik Intrapersonal Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rs Pku Muhammadiyah Yogyakarta Unit Ii*. Diperoleh tanggal 26 Desember 2016
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Roosalina Hera Lucia, (2015). *Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja*

Karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado. Pada tanggal 15 November 2016

Wirawan, (2010). *Konflik Dan Manajemen Konflik; Teori, Aplikasi Dan Penelitian.* Jakarta: Salemba Humanika

Russel C. Swansburg, (2000). *Pengantar Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan.* Jakarta: EGC

Satria, (2013). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Mengimplementasikan *Patient Safety* Di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin. Diakses pada tanggal 3 Juni 2017

Saina Nur, (2013). *Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate.* Pada tanggal 27 Desember 2016

Sidigdo Sastroasmoro, (2011). *Dasar – Dasar Metodologi Penelitian Klinis.* Jakarta: Sagung Seto

Sobirin, C. (2002). *Hubungan beban kerja dan motivasi dengan penerapan perilaku caring perawat pelaksana di BRSUD unit swadana Kabupaten Subang.* Tesis, UI, Jakarta. Available from: <http://ebursa.depdiknas.go.id/>. Diakses tanggal 4 Januari 2017

Sudarman, Momon. (2008). *Sosiologi Untuk Keperawatan.* Jakarta : EGC

Wahyudi, Bambang dan Kusnadi. (2001). *Teori dan Manajemen Konflik (Tradisional, Kontemporer dan Islam),* Universitas Brawijaya. Malang