

## Hubungan Kepuasan Kerja dengan Perilaku *Caring* Perawat selama Pandemi Covid-19 di Ruang Rawat Inap

RSU dr. Koesnadi Bondowoso

### (*The Relationship between Job Satisfaction and Nurse Caring Behavior during the COVID-19 Pandemic in the Inpatient Room at RSU dr. H. Koesnadi Bondowoso*)

Fauzatul Walidanik<sup>1</sup>, Anisah Ardiana<sup>2</sup>, Nurfika Asmaningrum

<sup>1</sup>Fakultas Keperawatan Universitas Jember

Jln. Kalimantan 37, Jember 68121

e-mail: fauzatulwalidanik12@gmail.com

#### **Abstract**

As one of the front lines in dealing with the COVID-19 pandemic, nurses immediately face situations that cause psychological symptoms such as work stress. Work stress can be caused by several factors, including job satisfaction with the job, salary, co-workers, supervision, and promotion opportunities. Job satisfaction is not a protective factor in the formation of nurse-caring behavior. However, other factors include work involvement, nurses' psychology, work stress, and work motivation. If the nurse experiences work stress, it will result in the nurse's caring behavior being less than optimal. This study aims to analyze the relationship between job satisfaction and the caring behavior of nurses during the COVID-19 pandemic in the inpatient room at RSU dr. H. Koesnadi Bondowoso. The design of this study is a correlation study with a cross-sectional approach. The research sample used a purposive sampling of 104 nurses in non-COVID-19 inpatient rooms. This study was analyzed using the Spearman test. Spearman test results show the value of  $r = 0.029$  ( $\alpha < 0.05$ ) with a correlation coefficient of  $-0.214$ . Higher job satisfaction will cause nurses' caring behavior to be less than optimal, which is caused by several other factors of job satisfaction, such as work involvement, nurse psychology, work stress, and work motivation.

**Keywords:** COVID-19; Inpatient; Nurses; Job Satisfaction; Caring Behaviors

#### **Abstrak**

Perawat sebagai salah satu garda terdepan dalam menghadapi pandemi COVID-19 yang langsung dihadapkan pada situasi yang menimbulkan gejala psikologis seperti stres kerja. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain kepuasan kerja terhadap pekerjaan, gaji, rekan kerja, supervisi dan kesempatan promosi. Kepuasan kerja bukan merupakan protektif faktor terbentuknya perilaku *caring* perawat. Namun masih terdapat faktor lain seperti keterlibatan kerja, psikologis perawat, stres kerja dan motivasi kerja. Jika perawat mengalami stres kerja maka akan mengakibatkan perilaku *caring* perawat menjadi kurang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan kepuasan kerja dengan perilaku *caring* perawat selamapandemi COVID-19 di ruang rawat inap RSU dr. H. Koesnadi Bondowoso. Desain studi ini adalah studi korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel penelitian diambil menggunakan *purposive sampling* sebanyak 104 perawat di ruang rawat inap non COVID-19. Penelitian ini dianalisis menggunakan uji *spearman*. Hasil uji spearman menunjukkan nilai  $p$  value =  $0,029$  ( $\alpha < 0,05$ ) dengan koefisien korelasi sebesar  $-0,214$ . Semakin tinggi kepuasan kerja akan menyebabkan perilaku *caring* perawat menjadi kurang optimal yang disebabkan oleh beberapa faktor lain dari kepuasan kerja seperti keterlibatan kerja, psikologis perawat, stres kerja dan motivasi kerja.

**Kata kunci:** COVID-19; ruang rawat inap; perawat; kepuasan kerja; perilaku *caring*.

## Pendahuluan

Wabah COVID-19 saat ini menjadi perbincangan di seluruh dunia. Perawat merupakan pekerjaan yang memiliki risiko tinggi terpapar penyakit dan infeksi seperti risiko menghadapi paparan COVID-19. Tenaga keperawatan merupakan salah satu tenaga kesehatan yang selama 24 jam berinteraksi dengan pasien [1]. Penularan COVID-19 mengakibatkan perawat beresiko terpapar baik fisik, biologis, dan psikologis. Penyebaran virus yang semakin meningkat membuat tenaga kesehatan terutama perawat merasakan kelelahan yang menyebabkan peningkatan beban kerja sehingga akan berdampak pada psikologis perawat. Menurut data Kementerian Kesehatan di tahun 2020 jumlah kasus yang terinfeksi COVID-19 di Indonesia sebanyak 869.000 kasus diantaranya 711.205 dinyatakan sembuh dan 25.246 meninggal. Sedangkan jumlah kasus COVID-19 di daerah Kabupaten Bondowoso hingga tanggal 09 Maret 2021 tercatat sebanyak 2.171 kasus yang terkonfirmasi positif diantaranya 2.008 kasus sembuh, 145 meninggal dan 19 dalam proses perawatan [2].

Penelitian Taufiqurrahman (2014) mengenai kepuasan kerja perawat sebelum masa pandemi COVID-19 menunjukkan bahwa 47,9% kepuasan kerja kategori rendah, 31,5% kategori sedang, dan 20,5% kategori tinggi yang dipicu oleh faktor kepuasan terhadap gaji, promosi, dan supervisi [3]. Pandemi COVID-19 tentunya berdampak terhadap kondisi kepuasan kerja perawat yang sangat rentan mengalami penurunan karena semakin merebaknya wabah COVID-19 yang menyebabkan beban kerja perawat semakin meningkat sehingga berdampak pada kelelahan bekerja akibat terlalu lama memakai APD (alat pelindung diri) dan kekhawatiran perawat yang menjadi *carier* (pembawa) virus COVID-19. Berdasarkan fenomena yang sering terjadi di Rumah Sakit selama pandemi COVID-19 mengakibatkan perawat yang merawat pasien selama 24 jam harus memakai APD untuk menurunkan penyebaran virus dari pasien.

Berdasarkan penelitian Espert dkk (2020) mengungkapkan bahwa Pandemi COVID-19 memberikan dampak yang serius terutama bagi tenaga kesehatan yaitu perawat. Dampak yang dirasakan ialah sumber daya yang tersedia tentang COVID-19 relatif rendah yang mempengaruhi pada pekerjaan seperti meningkatnya risiko psikologis dan beban kerja perawat. Stres kerja yang dialami perawat pada faktor pekerjaan disebabkan oleh pekerjaan dengan tuntutan psikologis di tempat kerja seperti beban kerja, konflik peran, konflik interpersonal dan ketidaknyamanan terhadap pekerjaan. Selain itu, stres kerja diakibatkan karena permintaan sumber daya yang lebih tinggi dari masa sebelum COVID-

19 ikut mempengaruhi kepuasan kerja perawat yang dapat berakibat pada penurunan kualitas perawatan seperti perilaku *caring* perawat [4]. Menurut Yanti dkk (2020) mengatakan bahwa peningkatan risiko penularan COVID-19 mampu menyebabkan perawat khawatir dan cemas terhadap pekerjaannya [5]. Menurut Andayani (2020) bahwa kepuasan kerja bukan faktor utama dalam meningkatkan perilaku *caring* perawat, karena ada faktor lain seperti keterlibatan kerja, psikologis perawat, stres kerja dan motivasi kerja yang ikut mempengaruhi [6]. Oleh karena itu, perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai kepuasan kerja dengan perilaku *caring* perawat selama pandemi COVID-19. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan perilaku *caring* perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Koesnadi Bondowoso.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode studi korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* sebanyak 104 perawat pelaksana di ruang rawat inap non COVID-19 RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso yang terdiri atas ruang anggrek, bougenvil, melati, seroja, seruni, teratai, dahlia, ICU dan ICCU. Kriteria inklusi pada penelitian ini yaitu perawat pelaksana tetap RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso yang bertugas di ruang rawat inap non COVID-19 dan perawat yang bersedia menjadi responden serta mengisi lembar *informed consent*. Sedangkan kriteria eksklusi pada penelitian ini yaitu perawat yang sedang mengambil cuti kerja.

Alat pengambilan data menggunakan dua kuesioner yang terdiri dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) merupakan kuesioner untuk mengukur kepuasan kerja dan kuesioner *Caring Behavior Inventory* (CBI-42) untuk mengukur perilaku *caring* perawat. Kuesioner MSQ terdiri dari 15 item pernyataan dengan nilai validitas adalah 0,80 dan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,89. Kuesioner CBI-42 memiliki 42 item pernyataan, dengan nilai validitas adalah 0,462 — 0,779 dan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,951. Sedangkan uji analisa data bivariat pada penelitian ini menggunakan *spearman rho*.

## Hasil

Tabel 1 Distribusi Indikator Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap non COVID-19 RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso (n = 104)

Indikator	Kepuasan Kerja Perawat			
	Puas		Kurang Puas	
	F	%	F	%
Kepuasan kerja terhadap pekerjaan	53	51,0	51	49,0

Kepuasan kerja terhadap gaji	85	81,7	19	18,3
Kepuasan kerja terhadap rekan kerja	60	57,7	44	42,3
Kepuasan kerja terhadap supervisi	85	81,7	19	18,3
Kepuasan kerja terhadap promosi	58	55,8	46	44,2

Tabel 1 menunjukkan bahwa indikator kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri sebanyak 53 responden (51,0%) termasuk dalam kategori puas. Indikator kepuasan kerja terhadap gaji sebanyak 85 perawat (81,7%) menunjukkan kategori puas. Indikator kepuasan kerja terhadap rekan kerja sebanyak 60 perawat (57,7%) termasuk ke dalam kategori puas. Indikator kepuasan kerja terhadap supervisi sebanyak 85 perawat (81,7%) menunjukkan kategori puas. Sedangkan indikator kepuasan kerja terhadap promosi sebanyak 58 perawat (55,8%) termasuk kategori puas.

Tabel 2 Distribusi Indikator Perilaku Caring Perawat Selama Pandemi COVID-19 di Ruang Rawat Inap non COVID-19 RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso (n =104)

Indikator	Perilaku Caring Perawat			
	Caring		Kurang Caring	
	F	%	F	%
Sistem nilai humanistik dan altruistik	53	51,0	51	49,0
Kepercayaan dan harapan	69	66,3	35	33,7
Sensitivitas terhadap pasien	59	56,7	45	43,3
Hubungan saling percaya	68	65,4	36	34,6
Ungkapan perasaan positif dan negative	60	57,7	44	42,3
Penyelesaian masalah secara jelas	75	72,1	29	27,9
Pembelajaran dan pengajaran dalam hubungan interpersonal	80	76,9	24	23,1
Lingkungan yang suportif dan protektif	60	57,7	44	42,3
Pemenuhan kebutuhan dasar manusia	64	61,5	40	38,5

Kekuatan eksistensial dan fenomenologikal	63	60,6	41	39,4
---	----	------	----	------

Tabel 2 menunjukkan bahwa terdapat 10 indikator perilaku *caring* perawat diantaranya faktor karatif 1 (sistem nilai humanistik dan altruistik) sebanyak 53 perawat (51,0%) termasuk dalam kategori *caring*. Faktor karatif 2 (kepercayaan dan harapan) sebanyak 69 perawat (66,3%) termasuk dalam kategori *caring*. Faktor karatif 3 (sensitivitas terhadap pasien) sebanyak 59 perawat (56,7%) termasuk dalam kategori *caring*. Faktor karatif 4 (hubungan saling percaya) sebanyak 68 perawat (65,4%) termasuk dalam kategori *caring*. Faktor karatif 5 (ungkapan perasaan positif dan negatif) sebanyak 60 perawat (57,7%) termasuk dalam kategori *caring*. Faktor karatif 6 (penyelesaian masalah secara jelas dan mudah dimengerti) sebanyak 75 perawat (72,1%) termasuk dalam kategori *caring*. Faktor karatif 7 (pembelajaran dan pengajaran dalam hubungan interpersonal) sebanyak 80 perawat (76,9%) termasuk dalam kategori *caring*. Faktor karatif 8 (lingkungan yang suportif dan protektif) sebanyak 60 perawat (57,7%) termasuk dalam kategori *caring*. Faktor karatif 9 (pemenuhan kebutuhan dasar manusia) sebanyak 64 perawat (61,5%) termasuk dalam kategori *caring*. Sedangkan faktor karatif 10 (kekuatan eksistensial dan fenomenologikal) sebanyak 63 perawat (60,6%) termasuk dalam kategori *caring*.

Tabel 3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Perilaku Caring Perawat Selama Pandemi Covid-19 RSUD dr. H.Koesnadi Bondowoso (n=104)

Kepuasan Kerja Perawat – Perilaku Caring Perawat	p value	(π)
	0,029	-0,214

Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil analisis uji bivariat menggunakan Spearman mendapatkan p value 0,029 yang bermakna ada hubungan kepuasan kerja dengan perilaku *caring* selama pandemic Covid-19 di ruang rawat inap RSUD dr. H.Koesnadi Bondowoso

## Pembahasan

### 1. Kepuasan Kerja Perawat Selama Pandemi COVID-19

Hasil penelitian ini menunjukkan indikator kepuasan kerja perawat selama pandemi COVID-19 termasuk kategori puas. Indikator kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri sebanyak 53 responden (51,0%) termasuk dalam kategori puas. Hal ini selaras dengan penelitian Savitsky bahwa sifat pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja perawat [7]. Hal ini didukung oleh jawaban

responden mengenai tersedianya peralatan dan kelengkapan yang mendukung pekerjaan yaitu alat pendukung diri (APD) pada masa pandemi COVID-19 dan kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Sebagian besar responden menjawab sangat puas. Sehingga pada faktor pekerjaan tersebut peneliti berpendapat bahwa semakin tinggi faktor yang menunjang pekerjaan maka akan mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

Indikator kepuasan kerja terhadap gaji sebanyak 85 perawat (81,7%) menunjukkan kategori puas. Gaji merupakan faktor pencetus seseorang yang mempengaruhi kepuasan terhadap pekerjaannya [8]. Hal tersebut dapat dilihat pada jawaban responden terkait dengan pemberian insentif tambahan yang diberikan oleh institusi tempat kerja selama pandemi COVID-19. Sebagian besar responden menjawab puas sehingga peneliti berpendapat bahwa pada faktor gaji tidak terdapat permasalahan yang signifikan dalam kepuasan kerja perawat.

Indikator kepuasan kerja terhadap rekan kerja sebanyak 60 perawat (57,7%) termasuk ke dalam kategori puas. Menurut penelitian Savitsky salah satu penyebab kepuasan kerja perawat yaitu adanya komunikasi atau dukungan secara profesional dari rekan kerja [7]. Hal ini didukung oleh jawaban responden mengenai sikap hubungan antar rekan kerja sangat baik dimana sebagian besar responden menjawab sangat puas. Peneliti berpendapat bahwa pada faktor ini meskipun masa pandemi COVID-19 komunikasi antar rekan kerja masih terjalin sangat baik.

Indikator kepuasan kerja terhadap supervisi sebanyak 85 perawat (81,7%) menunjukkan kategori puas. Menurut penelitian Savitsky semakin tinggi posisi manajemen perawat akan menciptakan kepuasan kerja [7]. Hal tersebut didukung oleh jawaban responden terkait dengan sikap perlakuan atasan dan sikap terhadap pengambilan keputusan sangat baik. Sebagian besar responden pada faktor ini menjawab sangat puas sehingga peneliti berpendapat bahwa hubungan atasan dengan bawahan yaitu perawat berjalan dengan baik.

Indikator kepuasan kerja terhadap promosi sebanyak 58 perawat (55,8%) termasuk kategori puas. Semakin tinggi kesempatan promosi yang diberikan, perawat akan merasakan kepuasan dalam bekerja [4]. Hal ini didukung oleh jawaban responden yaitu kesempatan dalam mencapai suatu prestasi dengan sebagian besar jawaban responden menunjukkan skor puas dan beberapa responden menjawab dengan skor tidak puas terhadap kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan. Hal tersebut membuat peneliti berpendapat bahwa kesempatan promosi pada perawat pelaksana disebabkan oleh adanya motivasi baik dari sesama rekan kerja, atasan ataupun dari dalam

diri perawat.

## 2. Perilaku *Caring* Perawat Selama Pandemi COVID-19

Hasil tabel 2 menunjukkan indikator perilaku *caring* perawat selama pandemi COVID-19 sebanyak 53 perawat (51,0%) termasuk kategori *caring*. Menurut penelitian Purwanti kepekaan perawat dapat memberikan dukungan dalam proses penyembuhan pasien [9]. Hal tersebut membuat peneliti berpendapat bahwa sikap *caring* perawat pada faktor karatif sistem nilai humanistik dan altruistik yaitu sebagian besar responden menjawab pada skor selalu dan sering misalnya selalu memperlakukan pasien dengan sopan dan meminta ijin sebelum melakukan tindakan keperawatan kepada pasien.

Indikator perilaku *caring* perawat terhadap kepercayaan dan harapan sebanyak 69 perawat (66,3%) menunjukkan kategori *caring*. Menurut penelitian Yustisia mengungkapkan bahwa semakin tinggi motivasi perawat terhadap kesembuhan pasien akan menciptakan kenyamanan pasien dalam mengungkapkan kondisinya [10]. Hal ini dilihat dari jawaban responden mengenai kepercayaan dan harapan yakni sebagian besar perawat selalu memberikan semangat pada proses kesembuhan pasien. Peneliti berpendapat bahwa keterbatasan komunikasi yang terjadi antara perawat dengan pasien pada masa pandemi COVID-19 tidak menjadi hambatan bagi perawat dalam memberikan semangat dan meyakinkan pasien bahwa akan sembuh dari penyakitnya.

Indikator sensitivitas terhadap pasien sebanyak 59 perawat (56,7%) termasuk dalam kategori *caring*. Kepekaan perawat dalam memahami kondisi pasien mampu menciptakan kenyamanan selama proses asuhan keperawatan [9]. Peneliti berpendapat bahwa perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap non COVID-19 dalam memberikan asuhan keperawatan disertai dengan sikap sabar, selalu mendampingi pasien dan memenuhi kebutuhan pasien misalnya pada masa pandemi COVID-19 tentunya memicu timbulnya stres kerja bagi perawat.

Indikator membina hubungan saling percaya sebanyak 68 perawat (65,4%) termasuk dalam kategori *caring*. Peneliti berpendapat bahwa pada masa pandemi COVID-19 pelayanan keperawatan tidak seperti biasanya yaitu adanya interaksi yang terbatas, namun perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso tetap memberikan pelayanan kesehatan yang optimal. Hal ini ditunjukkan bahwa sebagian besar perawat selalu membina hubungan saling percaya dengan pasien yang ditunjukkan dengan memberikan perhatian secara penuh selama proses tindakan keperawatan.

Indikator ungkapan positif dan negatif sebanyak 60 perawat (57,7%) termasuk dalam kategori *caring*. Menurut Purwanti perawat harus bisa menerima apapun ekspresi perasaan yang

diungkapkan oleh pasien [9]. Hal tersebut membuat peneliti berpendapat bahwa perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap non COVID-19 tetap menerapkan komunikasi terapeutik untuk membangun hubungan saling percaya yang ditunjukkan bahwa sebagian besar perawat selalu memberikan kesempatan pada pasien untuk mengungkapkan apa yang dirasakan dan perawat selalu memberikan sikap yang ramah selama bertemu pasien.

Indikator pemecahan masalah sebanyak 75 perawat (72,1%) termasuk dalam kategori *caring*. Sikap peduli perawat mampu memberikan dukungan bagi pasien dalam meningkatkan kesehatannya [9]. Peneliti berpendapat bahwa perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap non COVID-19 termasuk kategori *caring*. Hal ini ditunjukkan sebagian besar perawat dalam menyelesaikan masalah seperti memberitahukan pasien untuk mengikuti terapi demi proses kesembuhan penyakitnya.

Indikator pembelajaran dan pengajaran dalam hubungan transpersonal sebanyak 80 perawat (76,9%) termasuk dalam kategori *caring*. Peneliti berpendapat bahwa perawat pelaksana di ruang rawat inap non COVID-19 memberikan asuhan keperawatan secara mandiri misalnya padamas pandemi COVID-19 perawat tetap memberikan edukasi berkaitan dengan pencegahan COVID-19 serta perawatan mandiri pasien untuk mengatasi penyakit yang diderita. Hal ini ditunjukkan sebagian besar perawat selalu memberikan pengajaran dalam memenuhi kebutuhan diripatient sebelum pulang.

Indikator lingkungan yang kondusif dan suportif sebanyak 60 perawat (57,7%) termasuk kategori *caring*. Menurut Aini lingkungan kondusif yang dimaksud ialah lingkungan fisik yang sehat dimana baik perawat maupun pasien merasa nyaman selama asuhan keperawatan berlangsung [11]. Sehingga membuat peneliti berpendapat bahwa perawat pelaksana di ruang rawat inap non COVID-19 bahwa sebagian besar perawat selalu memperhatikan kenyamanan lingkungan disekitar pasien.

Indikator pemenuhan dasar manusia sebanyak 64 perawat (61,5%) termasuk dalam kategori *caring*. Semakin tinggi pemberian tindakan preventif dalam memenuhi kebutuhan pasien akan menciptakan proses asuhan keperawatan berjalan lancar [9]. Hal iniditunjukkan sebagian besar perawat selalu membantu memenuhi kebutuhan pasien seperti makan dan minum. Dengan demikian peneliti berpendapat masa pandemi COVID-19 tidak menjadi penghalang bagi perawat dalam memberikan perilaku *caring* terhadap pasien.

Indikator kekuatan eksistensial dan fenomenologikal sebanyak 63 perawat (60,6%) termasuk dalam kategori *caring*. Hal ini ditunjukkan sebagian besar perawat memberi

kesempatan pada pasien untuk melakukan alternatif lain yang berhubungan dengan penyembuhan pasien. Oleh karena itu peneliti berpendapat perawat tetap memberikan dukungan baik kepada pasien maupun keluarganya.

### 3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Perilaku Caring Perawat Selama Pandemi COVID-19 di Ruang Rawat Inap RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji *spearman rho* mendapatkan  $p$  value = 0,029 yang memiliki makna terdapat hubungan kepuasan kerja dengan perilaku *caring* perawat selama pandemi COVID-19 di ruang rawat inap RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso, sedangkan nilai koefisien korelasi adalah -0,214 yang memiliki kekuatan lemah. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa kepuasan kerja bukan merupakan faktor protektif terbentuknya perilaku *caring* perawat. Namun masih terdapat faktor lain seperti keterlibatan kerja, psikologis perawat, stres kerja dan motivasi kerja. Menurut Puspitasari mengatakan bahwa sumber stress kerja yang dirasakan perawatterhadap pekerjaannya disebabkan oleh frustrasi yaitu hilangnya kesempatan individu dalam mencapai sesuatu yang bisa disebabkan oleh beberapa tekanan baik dari diri sendiri maupun pekerjaannya [12]. Selain itu faktor yang dapat memicu timbulnya stres kerja ialah kritis yaitu suatu keadaan yang munculnya secara mendadak berakibat individu mengalami stress kerja.

Berdasarkan informasi dari kepala bidang keperawatan ruang rawat inap RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso mengatakan bahwa adanya rotasi atau pergantian antar perawat yang bertugas baik dari ruang isolasi COVID-19 terhadap ruang rawat inap non COVID-19 yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan rumah sakit. Sehingga peneliti berpendapat rotasi yang dilakukan dapat memicu timbulnya perilaku *caring* perawat yang rendah dikarenakan pada masa pandemi COVID-19 perawat memiliki keterbatasan waktu terhadap pasien sehingga perawat merasa bahwa *caring* yang diberikan kepada pasien menjadi kurang optimal. Dampak stres perawat dapat menurunkan kinerja keperawatan seperti pengambilan keputusan yang buruk, kurang konsentrasi dan kelelahan. Sehingga pemberian asuhan keperawatan menjadi tidak maksimal yang dapat mengakibatkan rendahnya perilaku *caring* perawat.

Menurut penelitian lainnya penyebab perawat merasakan kecemasan yaitu tuntutan pekerjaan yang tinggi, kurangnya informasi terhadap paparan COVID-19 dan rasa takut perawat yang dapat menularkan COVID-19 baik pada sesama rekan kerja maupun keluarganya. Selain itu faktor lain yang menyebabkan perilaku *caring* perawat menjadi kurang maksimal yaitu dampak tekanan psikologis saat pandemi berupa timbulnya kecemasan perawat terhadap pasien yang baru terdeteksi positif COVID-19 setelah dirawat di ruang rawat inap non COVID-19 [13].

Peneliti berpendapat bahwa perawat memiliki kekhawatiran atau kecemasan berupa perasaan takut akan tertular COVID-19. Hal tersebut mempengaruhi kepercayaan dalam merawat pasien sehingga perilaku *caring* perawat menjadi kurang optimal. Oleh sebab itu, untuk mengatasi hal tersebut bisa berupa meningkatkan kesadaran akan kemanfaatan pemakaian alat pelindung diri (APD) yang perlu ditanamkan dalam diri perawat. Hal tersebut dilakukan untuk mengantisipasi terjadinya paparan COVID-19 terutama pada pasien *suspect* COVID-19.

### Simpulan dan Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan bahwa terdapat hubungan kepuasan kerja dengan perilaku *caring* perawat selama pandemi COVID-19 di ruang rawat inap RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso. Pada kedua variabel menunjukkan arah hubungan yang negatif dengan kekuatan yang lemah. Semakin tinggi kepuasan kerja akan menyebabkan perilaku *caring* perawat menjadi kurang optimal yang disebabkan oleh beberapa faktor lain dari kepuasan kerja seperti keterlibatan kerja, psikologis perawat, stres kerja dan motivasi kerja.

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah analisis faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat seperti perilaku *caring* perawat, manajemen stres yang baik, dan program pelatihan secara berkala selama pandemi COVID-19.

### Daftar Pustaka

- [1] Theorell, T. 2020. COVID-19 dan Kondisi Kerja dalam Perawatan Kesehatan. *Psychotherapy and Psychosomatic*. 193-194
- [2] Kemenkes. 2020. *Perilaku Masyarakat Di Masa Pandemi Covid-19: Hasil Survei Perilaku Masyarakat Di Masa Pandemi*
- [3] Taufiqurrahman, M. 2014. Analisis Determinan Karakteristik Individu Tenaga Keperawatan dengan Kepuasan Kerja di Ruang Rawat Inap RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso. *Skripsi*. Jember: Fakultas Keperawatan Universitas Jember.
- [4] Espert, M.D.C.G., V.P. Gasco, and A.S. Rubio. 2020. Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Public Health*. 8:1-10.
- [5] Yanti, N. P. E. D., I. A. M. V. S. H, dan H. Pradiksa. 2020. Gambaran motivasi bekerja perawat dalam masa pandemi coronavirus disease (covid-19) di bali. *Community of Publishing In Nursing*. 8(2):155–162.
- [6] Andayani, T. 2020. Hubungan Tingkat Kepuasan Kerja dengan Perilaku Caring Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Tk. II dr. Soepraoen Malang. *Skripsi*. Malang: Fakultas Kedokteran Universitas Malang.
- [7] Savitsky, B., I. Radomislensky, dan T. Hendel. 2021. Nurses Occupational Satisfaction During Covid-19 Pandemic. *Applied Nursing Research*. 59: 1-6.
- [8] Pangulimang, I., K. Pandelaki, dan J. Porotu'o. 2019. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Lapangan Sawang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 8(6): 1-12.
- [9] Purwanti, E., S. Lestari, dan E. Novyriana. 2020. Hubungan Motivasi Kerja dengan Perilaku Caring Perawat. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*. 2(3): 265-278.
- [10] Yustisia, N., T. A. Utama, dan T. Aprilatutini. 2020. Adaptasi perilaku caring perawat pada pasien covid-19 di ruang isolasi. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah Bengkulu*. 8(2):117–127.
- [11] Aini, N. 2018. *Teori Model Keperawatan*. Malang: EGC.
- [12] Puspitasari, D.I., E. Suprayitno, dan Bustami. 2021. Tingkat Stres Kerja Perawat Instalasi Gawat Darurat pada Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Kesehatan*. 11(1): 25-29.
- [13] Santoso, M.D.Y., Sunarto, dan Supanti. 2021. Studi Fenomenologi Pengalaman Perawat dalam Merawat Pasien Suspect COVID-19. *Jurnal Ilmu Keperawatan Medikal Bedah*. 4(1): 54-68