

Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja perawat

Aditiya Puspanegara, Audrey Chatalia Azzahra, Andi Sutandi

Manajemen Keperawatan Program Studi S1 Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kuningan

How to cite (APA)

Puspanegara, A., Azzahra, A. C., & Sutandi, A. (2024). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 15(01).
<https://doi.org/10.34305/jikbh.v15i01.1254>

History

Received: 20 April 2024

Accepted: 10 Mei 2024

Published: 08 Juni 2024

Corresponding Author

Author, Aditiya Puspanegara,
Program Studi S1 Keperawatan,
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan
Kuningan; kuridit@yahoo.com



This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution
4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) / CC BY
4.0

ABSTRAK

Latar Belakang: Rumah sakit saat ini sedang menghadapi banyak masalah yang berkaitan dengan tenaga keperawatan dan pelayanan keperawatan. Salah satu penyebab utamanya adalah rendahnya kepuasan kerja perawat. Berdasarkan hasil studi pendahuluan 3 dari 10 responden mengakui bahwa rumah sakit selalu memberikan kesempatan bagi perawat untuk mengembangkan karirnya dan mendapatkan bimbingan karir yang diberikan oleh pihak rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana.

Metode: Jenis penelitian analisis kuantitatif ini menggunakan desain cross-sectional. Subyek penelitian adalah seluruh perawat RS Juanda Kuningan yang berjumlah 70 responden. Sampel penelitian sebanyak 60 responden. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Analisis data yang digunakan adalah uji rank Spearman.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas dari 60 responden mempunyai pengembangan karir yang baik, 33 diantaranya (55%). Di antara 60 responden, 37 responden (61,7%) menyatakan kepuasan tinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai p value sebesar 0,013 dan nilai r sebesar 0,320.

Kesimpulan: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja perawat.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Perawat, Rawat Inap, Rumah Sakit

ABSTRACT

Background: Hospitals are currently facing many problems related to nursing staff and nursing services. One of the main causes is the low job satisfaction of nurses. Based on the results of the preliminary study, 3 out of 10 respondents admitted that the hospital always provides opportunities for nurses to develop their careers and get career guidance provided by the hospital. This study aims to determine the effect of career development on job satisfaction of executive nurses.

Method: This type of quantitative analysis research uses a cross-sectional design. The research subjects were all nurses of Juanda Kuningan Hospital, totaling 70 respondents. The research sample was 60 respondents. The instrument used in this study was a questionnaire. The data analysis used is the Spearman rank test.

Result: The results showed that the majority of 60 respondents had good career development, 33 of them (55%). Among 60 respondents, 37 respondents (61.7%) expressed high satisfaction. Based on the results of data processing, the p value is 0.013 and the r value is 0.320.

Conclusion: There is a significant influence between career development and nurse job satisfaction.

Keyword : Career Development, Job Satisfaction, Nurses, Inpatient Care, Hospital

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu, di era saat ini, dimana peradaban dan teknologi telah maju secara signifikan, diperlukan Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi untuk menjalankan peran dan fungsinya untuk tujuan individu maupun organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu negara tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (Agung Prihantoro, 2019). Sebagai bagian dari Sumber Daya Manusia di rumah sakit, perawat berusaha untuk menjaga kompetensi profesional keperawatan karena kompetensi merupakan tanggung jawab individu, profesi, dan organisasi profesional, dengan teknik dan sertifikasi yang diberikan oleh badan pengatur, pengusaha dan pemangku kepentingan lainnya. Selain itu, pelayanan keperawatan berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan pembangunan di bidang kesehatan yang memiliki banyak faktor yang mendukung pelayanan keperawatan yang baik, seperti fasilitas yang ada, kualitas Sumber Daya Manusia, dan kuantitas (Tati Hidayati et al., 2021).

Menurut Samsudin 2016 dalam (Syafaatinur & Santoso, 2022) pengembangan karir adalah ketika seseorang naik ke jalur karir yang ditetapkan oleh organisasinya. Ada perbedaan antara pekerjaan (job) dan karir (career) dalam sistem jenjang karir profesional perawat. Pekerjaan didefinisikan sebagai pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan, memiliki hubungan atasan dan bawahan, mendapatkan imbalan finansial dan non finansial, dan secara bertahap menjamin seseorang untuk mempraktekkan bidang pekerjaannya. Karir adalah investasi, bukan hanya untuk mendapatkan imbalan atau penghargaan. Seorang perawat dapat menunjukkan komitmen terhadap karirnya melalui sikapnya terhadap pekerjaannya

dan keinginan mereka untuk mengejar karir yang mereka pilih. Diharapkan bahwa perawat profesional memiliki kemampuan untuk berpikir logis, memfasilitasi kondisi lingkungan, mengenal diri sendiri, belajar dari pengalaman, dan aktualisasi diri adalah cara untuk meningkatkan karirnya.

Menurut Bataha (2019), kepuasan kerja adalah perasaan yang disukai dan tidak disukai oleh pekerja saat mereka menilai pekerjaan mereka. Karakteristik individu (seperti umur, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin), gaji, lingkungan kerja, kondisi kerja, reward, dukungan, dan penjadwalan adalah beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan perawat (Rizany et al., 2019).

Hasil penelitian Fronda C & Bauman (2019), menyatakan bahwa data dari Amerika Serikat, Kanada, Inggris dan Jerman menunjukkan bahwa 41% perawat rumah sakit tidak puas dengan pekerjaannya, dan 22% di antaranya berencana untuk berhenti dalam waktu satu tahun. Kepuasan kerja perawat masih rendah hingga sedang. Fenomena ini menunjukkan masih banyak perawat yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Di Indonesia, jumlah perawat yang bekerja di rumah sakit berjumlah 147.264 orang (45,65%), atau mencakup 45,65% dari total jumlah tenaga kesehatan rumah sakit di Indonesia. Jumlah perawat secara nasional adalah 87,65 per 100.000 penduduk. Jumlah tersebut masih jauh dari target nasional sebesar 180/100.000 penduduk Indonesia yang ditetapkan pada tahun 2019 (Fitnanto et al., 2021).

Sejalan dengan hasil penelitian Tristi Yuanita (2019), didapatkan hasil pendapat perawat pelaksana terhadap pengembangan karier di RSUD Tkg Chik Ditiro Sigli yaitu rata-rata jawaban perawat pelaksana 37 (34,9%) berpendapat bahwa pengembangan karier di RSUD Tkg. Chik Ditiro Sigli sudah adil, sedangkan 20 (35,1%) perawat pelaksana merasa belum adil.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang peneliti lakukan di Rumah Sakit Juanda pada tanggal 7 Februari

2024 didapatkan data keseluruhan jumlah perawat yang berada di Ruang Perawatan Umum 2 sebanyak 15 orang perawat. Peneliti mengambil 10 orang untuk dijadikan sampel studi pendahuluan dengan hasil 6 dari 10 responden mengatakan puas karena rumah sakit memberikan tunjangan sesuai dengan pekerjaan, dan terdapat kerjasama yang baik antarsesama perawat dalam menyelesaikan tugas asuhan keperawatan. 3 dari 10 responden mengakui bahwa rumah sakit selalu memberikan kesempatan bagi perawat untuk mengembangkan karirnya dan mendapatkan bimbingan karir yang diberikan oleh pihak rumah sakit.

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan”.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dan desain cross-sectional. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengembangan karir. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Subyek penelitian seluruh perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan yang berjumlah 70 responden. Sampel penelitian sebanyak 60 responden. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah uji rank Spearman.

Hasil

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Pengembangan Karir Perawat

No	Pengembangan Karir	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Baik	33	55
2.	Cukup	27	45
3.	Kurang	0	0

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa dari 60 responden sebagian besar mempunyai pengembangan karir baik sebanyak 33 responden (55%). Sedangkan, hampir setengahnya responden yang

mempunyai pengembangan karir cukup 27 orang (45%), dan responden yang mempunyai pengembangan karir kurang tidak satupun 0%.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja Perawat

No	Kepuasan Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Kepuasan tinggi	37	61,7
2.	Kepuasan sedang	23	38,3
3.	Kepuasan rendah	0	0

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa dari 60 responden sebagian besar mempunyai kepuasan kerja yang tinggi sebanyak 37 responden (61,7%). Sedangkan, hampir setengahnya responden yang mempunyai kepuasan sedang 23 orang (38,3%), dan yang mempunyai kepuasan rendah tidak satupun 0%.

Tabel 3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RS Juanda Kuningan

Kepuasan kerja									
Pengembangan Karir	Kepuasan Tinggi		Kepuasan Sedang		Kepuasan Rendah		Total		P Value
	N	%	N	%	N	%	N	%	0.013
Baik	25	75,8	8	24,2	0	0	33	100	R (0.320)
Cukup	12	44,4	15	55,6	0	0	27	100	
Kurang	0	0	0	0	0	0	0	0	
Jumlah	37	61,7	23	38,3	0	0	60	100	

Berdasarkan tabel 3 analisis bivariat menggunakan SPSS diperoleh bahwa 33 responden yang mempunyai pengembangan karir baik, ada 25 responden (75,8%) mempunyai tingkat kepuasan tinggi dan 8 responden (24,2%) mempunyai tingkat kepuasan sedang. Responden yang mempunyai pengembangan karir cukup ada 27 responden. 12 responden (44,4%) mempunyai tingkat kepuasan tinggi, dan 15 responden (55,6%) memiliki tingkat kepuasan sedang.

Hasil uji statistik rank spearman di dapatkan hasil arah korelasi positif dengan nilai korelasi sebesar 0.320 atau memiliki korelasi dalam kategori lemah. Kemudian di dapatkan p value sebesar $0.013 < 0.05$ (nilai $p < 0.05$) maka H_1 diterima artinya “Ada Pengaruh antara Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2024”.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan hasil bahwa dari 60 responden sebagiannya memiliki pengembangan karir baik sebanyak 33 responden (55%). Dari hasil penelitian pengembangan karir baik pada perawat dikarenakan perawat selalu bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya melaksanakan tugas yang sesuai karena ingin mempunyai karir yang baik di masa mendatang. Dibuktikan dengan hasil kuesioner pada pernyataan “saya selalu bersungguh-sungguh karena ingin mempunyai karir yang terbaik di masa mendatang” sebagian besar menjawab selalu, artinya perawat bersungguh-sungguh dalam

melaksanakan tugasnya karena ingin mempunyai karir terbaik di masa mendatang. Rumah sakit memberikan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya juga merupakan faktor yang menyebabkan pengembangan karir baik. Dibuktikan dengan kuesioner pada pernyataan “pelatihan yang diperoleh dari rumah sakit dapat membantu peningkatan karir di masa depan” sebagian besar menjawab selalu, artinya perawat pelaksana di ruang rawat inap rumah sakit juanda mendapatkan bimbingan karir atau pelatihan yang diperoleh dari rumah sakit, sehingga perawat diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya.

Berdasarkan penelitian penelitian yang dilakukan oleh Mokhamad Sandi Haryanto, (2020), meningkatkan prestasi karyawan, mencegah mereka meninggalkan pekerjaan karena pindah, meningkatkan kesetiaan karyawan, dan mendorong mereka untuk mengembangkan bakat mereka sendiri. Kemampuannya, yang berdampak pada promosi jabatan dan hasil masa depan, membantu puskesmas memperoleh perawat yang terampil dan profesional untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Amiruddin et al., (2019), menemukan bahwa pemahaman dan persepsi yang lebih baik tentang penerapan sistem jenjang karir akan meningkatkan efikasi diri perawat dalam memberikan perawatan keperawatan.

Menurut Ayuni et al., (2021) menyatakan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, semakin tinggi pendidikan maka

pengembangan karir akan meningkat. Latar belakang pendidikan diperhatikan dalam proses kenaikan pangkat/jabatan sesuai persyaratan dan kemampuan karyawan. Menurut Puspita Sari et al., (2019) menyatakan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka kompetensi dalam evidence-based nursing practice yang baik. Perawat dengan pendidikan tinggi akan tinggi motivasi diri untuk berusaha lebih baik dalam bekerja. Pendidikan mempengaruhi kinerja perawat, lebih tinggi pendidikan banyak pula ilmu pengetahuan dan skill perawat dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien. Dengan peningkatan pendidikan maka diharapkan meningkatkan kinerja karyawan tersebut Basyit et al., (2020). Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 40 Tahun 2017 bahwa pendidikan DIII hanya sampai pada tingkat PK 3 dengan pengalaman kerja 9 tahun. Oleh karena itu pendidikan perlu ditingkatkan agar mendapatkan peluang untuk meraih kejenjang yang lebih tinggi.

Hasil survei menunjukkan 37 dari 60 responden (61,7%) menyatakan sangat puas. Tingkat kepuasan yang paling tinggi pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan karena perawat mempunyai pekerjaan dan latar belakang pendidikan yang sesuai serta dapat menikmati pekerjaan tersebut. Terbukti dari pertanyaan “Apakah pekerjaan Anda sesuai dengan latar belakang pendidikan Anda?” sebagian besar orang menjawab dengan memuaskan. Serta adanya kerjasama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga perawat mempunyai rekan kerja yang dapat diandalkan. Pernyataan dalam kuesioner bahwa “rekan perawat bekerja sama untuk menyelesaikan tugas keperawatan” membuktikan hal ini, dan beberapa perawat menjawab puas.

Kepuasan kerja pada perawat ini merupakan hasil persepsi perawat dengan menyatakan rasa senang terhadap seberapa baik pekerjaan yang telah dilakukannya. Peneliti mengatakan kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang wajar terjadi di lingkungan kerja mana pun, dan jika terjadi ketidakpuasan maka dapat menghambat

pekerjaan. Kepuasan kerja tidak hanya mencakup gaji tetapi juga kesesuaian kerja, rekan kerja, kesempatan promosi, pengawasan, dan fasilitas kerja Nursalam (2017). Kepuasan perawat dalam bekerja juga perlu diperhatikan dan difasilitasi, mulai pembagian tanggung jawab yang adil, prestasi, penghargaan, jenjang karir dan kesempatan berkembang, sehingga berimplikasi pada kualitas asuhan keperawatan kepada pasien Puspanegara, (2022).

Hasil survei menunjukkan bahwa dari 60 responden yang mempunyai pengembangan karir baik ada 25 responden (75,8%) mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi dan 8 responden (24,2%) mempunyai tingkat kepuasan sedang. Responden yang mempunyai pengembangan karir cukup ada 27 responden. 12 responden (44,4%) mempunyai tingkat kepuasan tinggi, dan 15 responden (55,6%) mempunyai tingkat kepuasan sedang. Hasil uji statistik rank spearman di dapatkan hasil arah korelasi positif dengan nilai korelasi sebesar 0.320 atau mempunyai korelasi dalam kategori lemah. Kemudian di dapatkan p value sebesar $0.013 < 0.05$ (nilai $p < 0.05$) maka H_1 diterima artinya “Ada Pengaruh antara Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2024”.

Hasil riset ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Haryanto et al., (2023), yang berjudul “Hubungan Pelaksanaan Jenjang Karir Perawat Pelaksana Dengan Kepuasan Kerja di RSUD Cimahi” dengan jumlah responden 113 orang perawat diantaranya 74 responden (65,5%) menunjukkan bahwa jenjang karir perawat baik dengan nilai $p=0,000$.

Penetapan pengembangan karir perawat adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena sistem pengembangan karir memiliki kemampuan untuk menghasilkan pengetahuan baru, berpikir kritis, praktik perawat berbasis bukti, mengembangkan standar dan praktik keperawatan yang terampil, akibatnya perawat merasa puas dan yakin akan memberi pelayanan yang berkualitas. Semakin baik pengembangan

dalam karir perawat, semakin tinggi kepuasan kerja perawat.

Berdasarkan hasil uraian penelitian diatas peneliti berasumsi apabila semakin baik tingkat pengembangan karir pada perawat maka kepuasan semakin tinggi terhadap kepuasan kerja perawat dan semakin kurang pengembangan karir pada perawat maka kepuasan kerja semakin rendah terhadap kepuasan kerja perawat.

Kesimpulan

Hasil riset yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh pengembangan karir dengan kepuasan kerja perawat.

Daftar Pustaka

- Agung Prihantoro. (2019). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Displin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen*.
- Amiruddin, Rr. Tutik Sri Hariyati, & Hanny Handiyani. (2019). Manfaat Jenjang Karir Bagi Staf Perawat Dan Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Poltekkes Kemenkes Ri Pangkalpinang*, Vol. 7, No.2. <https://scholar.ui.ac.id/en/publications/manfaat-jenjang-karir-bagi-staf-perawat-dan-rumah-sakit>
- Ayuni, P. D. S. , Sujana, I. W. , & Novarini, N. N. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Cv. Pondok Antik. <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4180>
- Basyit, A. , Sutikno, B. , & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ema*, 5(1), 12–20. <https://ema-jurnal.unmerpas.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/44>
- Bataha, Y. (2019). *Gaya Pemimpin Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat*. 7. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/download/24497/24184>
- Frona C, & Bauman. (2019). *Strategies to Incorporate Virtual Simulation in Nurse Education. Clinical Simulation in Nursing*: Vol. 10(8). <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1876139914000656>
- Haryanto, M. S., Nurhidayah B A-B Institut, S., & Rajawali Indonesia, K. (2023). Hubungan Pelaksanaan Jenjang Karir Perawat Pelaksana Dengan Kepuasan Kerja Di Rumah Sakit Umum Daerah Cimahi. In *Jurnal Keperawatan* (Vol. 11, Issue 2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jkp/article/view/50411/43944>
- Mokhammad Sandi Haryanto. (2020). Pengalaman Perawat Terhadap Proses Jenjang Karir Di Rumah Sakit Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Pencerah*, 09 (1), 27–35. <https://10.12345/jikp.v9i01.148>
- Nursalam. (2017). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis. (P.P. Lestari) (4th end)*. Selamba Medika.
- Puspanegara, A. (2022). Pengaruh Working Period Terhadap Hubungan Self Care Deficit Dengan Role Stress Perawat Rspi Prof. Dr Sulianti Saroso. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 13(01), 17–26. <https://doi.org/10.34305/jikbh.v13i1.412>
- Puspita Sari, D. W. , Issroviatiningrum, R. , & Soraya, R. S. (2019). Hubungan Antara Pelayanan Keperawatan Berbasis Spiritual Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Riset Kesehatan*, 8(1), 53. <https://ejournal.poltekkes-smg.ac.id/ojs/index.php/jrk/article/view/4077>
- Rizany, I. , Hariyati, R. T. S. , Afifah, E. , & Rudiyanasyah. (2019). *The Impact of Nurse Scheduling Management on Nurses' Job Satisfaction in Army Hospital: A Cross-Sectional Research*. 9(2). <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2158244019856189>
- Syafaatinur, T., & Santoso, T. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Self-Efficacy Terhadap Pengembangan Karir Perawat Di Pusat Kanker Nasonal Rumah Sakit Kanker “Dharmais” Jakarta. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2(5).

<https://ojs.stiami.ac.id/index.php/Jumaip/article/view/2964>

Tati Hidayati, Imam Makhrus, & Emiliana Tjitra. (2021). Pengaruh Pengembangan Penilaian Kinerja Perawat Rawat Inap oleh Kepala Ruang Terhadap Pencapaian Standar Kinerja Perawat di Rumah Sakit Sumber Waras. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 12. <https://forikes-ejournal.com/index.php/SF/article/view/1136>

Tristi Yuanita. (2019). *Pengaruh Imbalan, Pengawasan, Kondisi Kerja, Pengembangan Karier, Penghargaan Dan Kelompok Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tgk.Chik Ditiro Sigli*. <https://mail.ojs.serambimekkah.ac.id/serambi-saintia/article/view/600>