



Hubungan Jenjang Karir Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Rawat Inap Rsud Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari

Faizatul Jannah

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Harapan Ibu Jambi

Korespondensi : faizatuljannah1807@gmail.com

Abstract Nursing career pathways in Indonesia have been established by the Indonesian National Nurses Association (PPNI) in collaboration with the Ministry of Health through the formulation of nursing career path guidelines. Job satisfaction among nurses is closely tied to their career progression. Situated in Batanghari, Haji Abdoel Madjid Batoe Hospital is one of the healthcare facilities where nurses reported lower levels of satisfaction, attributed to suboptimal functioning of the career advancement system. The objective of the study is to investigate the correlation between nurse career development and job satisfaction among executive nurses at Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari Hospital. Conducted as a quantitative research endeavor with a cross-sectional design, this study transpired between July 3, 2023, and July 17, 2023, at RSUD Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari. The targeted population comprised 128 inpatient nurses, with a sample size of 57 respondents selected using purposive sampling methodology. The statistical analysis employed was the chi-square test. Findings from the research revealed that a significant proportion of respondents exhibited a favorable career path trajectory (66.7%), although the majority expressed dissatisfaction with their job (52.6%). Notably, a notable association between nurse career stage and job contentment was identified ($p = 0.001$).

Keywords: Career Path and Job Satisfaction

Abstrak Perkembangan karir perawat di Indonesia telah diatur oleh PPNI bersama Kementerian Kesehatan dalam bentuk pedoman pengembangan karir keperawatan. Tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana sangat terkait dengan posisi jenjang karir yang mereka miliki. Salah satu indikasi rendahnya kepuasan kerja perawat terdapat di RSUD Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari, Kabupaten Batanghari. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi rendahnya kepuasan kerja perawat di RSUD tersebut adalah belum optimalnya penerapan sistem jenjang karir. Penelitian ini untuk memiliki tujuan mengetahui hubungan jenjang karir perawat dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari. Metode kuantitatif dengan desain cross sectional digunakan dalam penelitian ini pada tanggal 3–17 Juli 2023. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat ruang rawat inap sebanyak 128 perawat. Sampel penelitian sebanyak 57 Responden diambil menggunakan teknik purposive sampling. Uji statistik yang digunakan adalah uji chi-square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki jenjang karir yang baik sebanyak 66,7%, sedangkan mayoritas responden memiliki tingkat kepuasan kerja yang kurang sebanyak 52,6%. Terdapat hubungan antara jenjang karir perawat dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap $p = 0,001$. Maka, direksi rumah sakit disarankan untuk membentuk kelompok kerja khusus yang mengatur pengembangan jenjang karir perawat sebagai langkah awal untuk membuat sistem jenjang karir yang lebih terstruktur dan efektif pada RSUD Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari.

Kata kunci : Jenjang Karir dan Kepuasan Kerja.

LATAR BELAKANG

Tingkat kepuasan kerja tenaga keperawatan sangat memengaruhi mutu layanan rumah sakit. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berdampak pada kinerja perawat. Salah satu faktor penentunya adalah sistem jenjang karir yang terstruktur. Meskipun PPNI telah mengatur pedoman tersebut, implementasinya masih belum optimal di beberapa rumah sakit, termasuk RSUD Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat dapat

mempengaruhi kinerja mereka dalam memberikan asuhan kepada pasien (Fitria et al., 2017). Jenjang karir perawat yang jelas dan terstruktur diharapkan dapat memberikan peluang pengembangan diri bagi perawat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka.

Sejumlah penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Fitria et al. (2017) dan Hartati & Putra (2020), menunjukkan adanya hubungan positif antara pengembangan karir perawat dengan kepuasan kerja mereka. Penelitian-penelitian tersebut mengindikasikan bahwa perawat yang memiliki jenjang karir yang jelas dan berkembang lebih cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Namun, meskipun terdapat pedoman yang telah ditetapkan Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI), implementasinya di beberapa rumah sakit, termasuk RSUD Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari, belum berjalan optimal.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di RSUD Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari, banyak perawat yang mengungkapkan ketidakpuasan terhadap sistem jenjang karir yang ada. Mereka mengeluhkan lamanya waktu yang dibutuhkan untuk naik jenjang, serta terbatasnya kesempatan untuk meningkatkan keterampilan. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk mengetahui hubungan antar keduanya perawat pelaksana rawat inap RSUD Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari.

Kajian literatur terdahulu (state of the art) telah membahas berbagai dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat, termasuk jenjang karir, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja (Hasibuan, 2021). Meskipun terdapat banyak penelitian yang membahas hubungan antara jenjang karir dan kepuasan kerja, belum ada penelitian yang secara khusus mengeksplorasi hubungan ini di RSUD Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan sistem jenjang karir perawat di rumah sakit tersebut dan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Pernyataan kebaruan ilmiah yang dapat diambil dari penelitian ini adalah penekanan pada pentingnya sistem jenjang karir yang jelas dan terstruktur dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat, terutama dalam konteks rumah sakit daerah seperti RSUD Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara jenjang karir perawat dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di rawat inap RSUD Haji Abdoel

Madjid Batoe Batanghari. Penelitian ini juga bertujuan untuk menggambarkan kondisi jenjang karir dan kepuasan kerja perawat di rumah sakit tersebut, serta untuk memberikan rekomendasi bagi pengelola rumah sakit dalam meningkatkan sistem jenjang karir yang ada.

METODE PENELITIAN

Metode yang diterapkan pada penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan rancangan potong lintang (cross-sectional) untuk mengevaluasi hubungan antara tingkat perkembangan karir dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari. Proses pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan kuesioner yang mencakup dua topik utama: karir profesional dan kepuasan dalam pekerjaan. Sampel yang diambil sebanyak 57 orang responden menggunakan teknik pengambilan sampel purposive, dan data yang diperoleh dianalisis dengan uji statistik chi-square pada tingkat signifikansi 5%. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang bermakna antara kedua faktor yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari 57 responden menunjukkan bahwa 66,7% memiliki jenjang karir yang baik, tetapi lebih dari separuh responden (52,6%) mengaku tidak puas dengan pekerjaan mereka. Melalui uji chi-square diperoleh nilai $p = 0,001$, yang mengindikasikan adanya hubungan signifikan dari dua variabel. Temuan ini dapat dilihat dengan teori motivasi Herzberg dan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa karir yang jelas meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan kerja. Namun, minimnya pelatihan dan dukungan pengembangan keterampilan menjadi faktor penyebab ketidakpuasan yang perlu diperhatikan yang diperoleh terkait dengan hubungan jenjang karir perawat dan kepuasan kerja perawat pelaksana di rawat inap.

Jenjang Karir Perawat

Sebagian besar responden (66,7%) melaporkan bahwa mereka memiliki jenjang karir yang baik, yang mencerminkan sebagian besar perawat ini berada pada level jenjang karir yang relatif tinggi. Namun, masih ada sebagian kecil responden (33,3%) yang merasa bahwa jenjang karir mereka kurang baik.

Kepuasan Kerja Perawat

Mayoritas responden (52,6%) menyatakan bahwa kepuasan kerja mereka tergolong kurang baik. Meskipun ada sebagian kecil perawat yang merasa puas (47,4%), angka ini masih menunjukkan adanya ketidakpuasan kerja yang cukup tinggi di kalangan perawat pelaksana.

Kolerasi Antara Jenjang Karir dan Kepuasan Kerja

Hasil dari uji chi-square yang dilakukan, menunjukkan $p\text{-value} = 0,001$, yang mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara perkembangan jenjang karir perawat dengan tingkat kepuasan kerjanya. Artinya, semakin baik tingkat karir yang dimiliki oleh seorang perawat, semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa tingkatan karir yang jelas dan terstruktur dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sebagai contoh, Fitria et al. (2017) dan Hartati & Putra (2020) juga menemukan bahwa pengembangan karir berhubungan erat dengan peningkatan kepuasan kerja perawat. Hal ini terjadi karena perkembangan karir yang baik memberikan kesempatan perawat untuk mengembangkan kompetensi, mendapatkan penghargaan, dan mencapai status yang lebih tinggi, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja.

Di sisi lain, perawat yang merasa jenjang karir mereka kurang jelas atau sulit untuk naik jenjang mungkin merasa terhambat dalam pengembangan profesionalnya. Sesuai dengan teori motivasi Herzberg membagi kepuasan kerja menjadi dua kategori: motivators dan hygiene factors. Jenjang karir bisa dianggap sebagai motivator, yang memberikan rasa pencapaian dan penghargaan, sementara ketidakjelasan atau keterlambatan dalam naik karir dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berhubungan dengan hygiene factors seperti kondisi kerja yang tidak memadai (Gibson, 2012). Meskipun sebagian besar responden melaporkan memiliki jenjang karir yang baik, lebih dari setengah responden (52,6%) menyatakan tidak puas terhadap pekerjaan mereka. Dengan demikian faktor selain perkembangan karir berperan penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang dapat menjelaskan hal ini adalah kesempatan untuk mengembangkan keterampilan. Beberapa responden mengungkapkan bahwa mereka merasa kurang memiliki kesempatan untuk melatih keterampilan keperawatan mereka. Hal ini mungkin disebabkan oleh terbatasnya program pelatihan atau kurangnya dukungan dari pihak rumah sakit untuk menyediakan kesempatan pengembangan

profesional. Penelitian oleh Wati et al. (2020) juga menunjukkan bahwa peluang pengembangan keterampilan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, terutama dalam profesi yang memerlukan pembaruan pengetahuan dan keterampilan secara berkelanjutan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Surosos (2011) yang menyatakan bahwa sistem jenjang karir yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Fitria et al. (2017) yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja perawat di rumah sakit ortopedi Prof. Dr. R. Soeuharso Surakarta. Namun, penelitian ini menemukan bahwa meskipun sebagian besar perawat memiliki jenjang karir yang baik, ketidakpuasan kerja masih tetap tinggi. Hal ini menekankan pentingnya aspek lain selain jenjang karir dalam meningkatkan kepuasan kerja, seperti fasilitas pelatihan, penghargaan yang adil, dan keseimbangan antara beban kerja dan kompensasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini jika ditarik kesimpulannya terdapat hubungan yang signifikan antara jenjang karir perawat dengan tingkat kepuasan kerja di RSUD Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari. Perawat dengan jenjang karir yang lebih baik cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Meskipun demikian, sebagian besar responden masih merasakan ketidakpuasan kerja, yang mengindikasikan adanya faktor lain yang turut mempengaruhi. Oleh karena itu, pihak manajemen disarankan untuk meningkatkan sistem jenjang karir, memperluas kesempatan pengembangan kompetensi, serta memperhatikan keseimbangan beban kerja dan kesejahteraan perawat. Hasil uji statistik mengindikasikan bahwa perawat yang memiliki peningkatan karir yang baik cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, perawat yang merasa jenjang karir mereka tidak berkembang dengan baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Meskipun sebagian besar perawat di rumah sakit ini berada pada jenjang karir yang baik, lebih dari setengah responden masih merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain seperti kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, penghargaan yang adil, dan keseimbangan antara beban kerja dan kompensasi juga mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

Dari temuan ini, disarankan agar pihak manajemen RSUD Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari memperbaiki sistem jenjang karir yang ada dengan memberikan lebih banyak kesempatan bagi perawat untuk mengembangkan keterampilan dan memperjelas jalur promosi. Selain itu, pengelola rumah sakit perlu memperhatikan aspek-aspek lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat, seperti memberikan dukungan untuk pendidikan berkelanjutan dan meningkatkan kesejahteraan perawat secara keseluruhan. Penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk penevelitian berikutnya yang memiliki fokus pada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kevpuasan kerja perawat, serta evaluasi lebih mendalam terkait implementasi sistem jenjang karir di rumah sakit.

DAFTAR REFERENSI

- Anandita, Septian Ragil, Mohammad Baharudin, and Wisnu Mahendri. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang).” *Jurnal Inovasi Penelitian* 2(3):727–34.
- Anon. n.d. “Hubungan Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Perawat. Jurnal Online Keperawatan Indoneia. 4(2), 103-111.Pdf.”
- Cahyani, Melianawati, and Ivan Budi Susetyo. 2024. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan Tahun 2023.” *Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 4(3):243–51.
- Hartati, and Pandi Putra. 2020. “Pengaruh Pengembangan Karier Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Fatima Parepare.” *Jema Adpertisi* Vol 1(3):25–35.
- Helwig, Nathaniel E., Sungjin Hong, and Elizabeth T. Hsiao-wecksler. 2021. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Kinarkas Argapati, Andi, H. Noer Bahry Noor, and A. Indahwaty Sidin. 2019. “Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar Description of Job Satisfaction Ward Nurse Hospital of Stella Maris.” 1–12.
- Marniati, Prof.Adjunct, Dr. 2020. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” 2.

- Nopita Wati, Ni Made, I. Gede Juanamasta, and Ni Luh Suartini. 2020. "Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Wangaya Denpasar." *Gaster* 18(2):163. doi: 10.30787/gaster.v18i2.418.
- Noprianty, Richa. 2019. "Jenjang Karir Perawat Dan Kepuasan Pasien Terhadap Kualitas Pelayanan Keperawatan." *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia* 5(2).
- Rizany, Ichsan, Rahimul Yakin, Rusydianur Rusydianur, Didi Risnadi, Robiatul Adawiyah, M. Khairul Fikri, and Ahmad Azhar. 2022. "Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Selama Pandemi Covid-19 Di Beberapa Rumah Sakit Di Kalimantan Selatan." *Dunia Keperawatan: Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan* 10(1):1–7.
- Suhartono, Jimmy Fitria, and Hunik Sri Runing Sawitri. 2017. "Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas Dan Pengembangan Karier Pada Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta." *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2(1):28.
- Syelly,H. 2022. *Budaya Keselamatan Pasien*. Yogyakarta. Kanisius.
- Tewal, B., Adofina., Pandowo, M., & Tawas, H. 2017. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Patra Media Grafindo
- Wati, N, M, N. Juanamasta, G, I Dan Suartini, L, N. 2020. Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Wangaya Denpasar. *Gaster*. 18(2). 163-171
- Wolo, Yuki, Gary. 2019. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Penerbit Pt Indeks. Jakarta
- Zoeldhan, R. 2013. *Kualitas Pelayanan*. Klaten : Grafika Dua Tujuh