

HUBUNGAN JENJANG KARIR DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT

¹ Eva Kartika Hasibuan, ² Masri Saragih, ³ Erwin Silitonga

^{1,2,3}Program Studi Ners Fakultas Farmasi Dan Ilmu Kesehatan

Universitas Sari Mutiara Indonesia

E-mail: evakartikahsb86@gmail.com, masri_saragih@ymail.com,
erwin.joy.silitonga@gail.com

ABSTRACT

Job satisfaction is an employee's attitude towards work related to work situations, cooperation between employees, rewards received at work, and matters relating to physical and psychological factors. In Indonesia, there are 55.8% of nurses in government hospitals experiencing low job satisfaction. There are several factors that influence job satisfaction including salary earned, organizational culture, relationships with coworkers, supervision, and career development. Career level is one of the efforts to realize nurse job satisfaction. Nursing career level is the implementation of several career plans that have been determined to provide nurses with positions/levels that are in accordance with the education, abilities, skills and competencies of nurses. The purpose of this study was to find out the career level relationship with Job Satisfaction of nurses at Sari Mutiara General Hospital Lubuk Pakam. The research design used is descriptive correlation with cross sectional design. The population in this study were all nurses at Sari Mutiara General Hospital Lubuk Pakam. The sample in this study amounted to 56 people obtained by using total sampling. The data collection tool uses a questionnaire sheet. The statistical test used was the chi square test. The results showed the majority of respondents had a high career level 69,6% and respondents' performance satisfaction was satisfied as much as 67,8%. Based on the results of the Chi-Square statistical test value = 0,017 ($p < 0,05$) which means that there is a relationship of career level with the satisfaction of nurse performance at Sari Mutiara General Hospital Lubuk Pakam It is recommended for nurses to improve their skills through training and education facilitated by hospitals.

Keywords: Career Level, Nurse Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai fasilitas pelayanan kesehatan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu rumah sakit dituntut memberikan pelayanan yang bermutu, efektif dan efisien untuk meningkatkan derajat sehat pasien sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Dalam hal ini maka diperlukan perawat yang kompeten dan mempunyai kerja yang tinggi serta professional dalam melakukan tugasnya (Kemenkes, R.I, 2016).

Berbicara tentang kerja perawat berarti membicarakan tentang kemampuan dan keterampilan perawat dalam memberi pelayanan asuhan keperawatan kepada masyarakat di lingkungan kerja perawat, seperti puskesmas, klinik kesehatan, rumah sakit dan lain-lain. Maka sangat diperlukan setiap rumah sakit harus memperhatikan kebutuhan perawat yang ada agar dapat meningkatkan kualitas pelayanannya. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh bagi sumber

daya manusia (perawat) adalah kepuasan kerja perawat, masalah ketidakpuasan kerja dapat mempengaruhi kualitas dan produktivitas kerja yang akan berdampak pada kelangsungan rumah sakit (Ajabar, 2020).

Kepuasan kerja menyangkut sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya itu, sebaliknya jika karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja tidak semata akan mencapai kematangan psikologis dan dampaknya akan menjadi frustrasi, cepat lelah, bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (Barahama, 2019).

Kepuasan kerja perawat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja perawat. Perawat harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya pada sisi positif karena ketika perawat merasa tidak puas melakukan pekerjaannya, maka motivasi untuk hadir di tempat kerjanya akan berkurang dan bisa menyebabkan beban kerja perawat lainnya meningkat sehingga pelayanan yang dihasilkan kurang optimal. Pelayanan yang kurang optimal akan menurunkan citra rumah sakit karena ketidakpuasan pelanggan dan hal ini dapat menyebabkan kerugian dalam organisasi rumah sakit.

Berdasarkan penelitian Internasional pada 43.000 perawat dari 700 rumah sakit di Amerika Serikat, Kanada, Inggris, Skotlandia dan Jerman menunjukkan bahwa jumlah ketidakpuasan para perawat dengan

pekerjaan mereka berkisar antara 17 % di Jerman sampai 41 % di Amerika Serikat (Fitria, 2017). Adanya persentase keinginan para perawat untuk meninggalkan kehadiran kerja mereka bervariasi dari 17 % di Jerman sampai 39 % di Inggris. Sedangkan penelitian di Thailand tentang kepuasan kerja perawat dan persepsi mereka terhadap kepemimpinan kepala ruang di Rumah Sakit Provinsi Sakao, ditemukan bahwa kepuasan kerja perawat 13,79% yang masih rendah menurut Shui Hui Wang et al. (2005).

Di Indonesia penelitian oleh Ningtyas (2002) dalam Wuryanto (2010) menemukan sebesar 55,8% perawat di rumah sakit pemerintah mengalami kepuasan kerja rendah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Backtiar (2019) di Rumah Sakit Paru Pamekasan, dari hasil survey diketahui bahwa angka kepuasan perawat adalah sebanyak 3.15% sangat tidak puas, 16.2% tidak puas, 40.95% cukup puas, sehingga angka ketidakpuasan kerja perawat mencapai 60.3% dan sisanya sebanyak 22.5% puas, 16.2% sangat puas (angka kepuasan kerja perawat 38.7%). Gaji dan pengakuan merupakan faktor penyebab ketidakpuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap Kelas 3 Rumah Sakit Paru Pamekasan.

Rumah sakit sudah sepatasnya memberikan gaji yang sepadan dengan pekerjaan perawat dan memberikan promosi jabatan serta pengembangan karir bagi perawat. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan seseorang dalam pekerjaannya, diantaranya adalah gaji yang didapat, budaya organisasi, hubungan dengan rekan

kerja, supervisi, dan pengembangan karir (Fauziah, 2020).

Menurut Permenkes RI (2017) jenjang karir merupakan dimana sistem atau jalur untuk meningkatnya peran perawat profesional dalam institusi ataupun rumah sakit. Jenjang karir perawat merupakan penerapan dari beberapa rencana karir yang telah ditetapkan untuk memberikan perawat posisi/level yang sesuai dengan pendidikan, kemampuan, keahliannya dan kompetensi perawat (Fitriani, 2017).

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Siska D. di RSUD Wamena di Papua tahun 2018 menjelaskan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Dengan adanya sistem jenjang karir profesional perawat yang diterapkan di setiap sarana kesehatan, diharapkan kerja perawat semakin meningkat, sehingga mutu pelayanan kesehatan juga meningkat. Dampak lain dari adanya jenjang karir profesional adalah mengarahkan perawat untuk menekuni bidang keahlian ditempat kerjanya dan meningkatkan profesionalismenya

Jenjang karir perawat di Indonesia telah disusun oleh PPNI bersama Departemen Kesehatan dalam bentuk pedoman jenjang karir perawat tahun 2006, dan telah berkembang hingga tahun 2017. Dimana peraturan terbaru terkait dengan jenjang karir perawat sudah diatur dalam Permenkes RI Nomor 40 Tahun 2017 tentang pengembangan jenjang karir profesional perawat klinis. Pengembangan karir tersebut digunakan untuk penempatan perawat pada jenjang yang sesuai dengan keahliannya, serta

menyediakan kesempatan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan dan potensi perawat.

Pengembangan karir profesional perawat mencakup empat peran utama perawat yaitu, Perawat Klinis (PK), Perawat Manajer (PM), Perawat Pendidik (PP), dan Perawat Peneliti/Riset (PR). Masing-masing pengembangan karir perawat di Rumah Sakit maupun Pelayanan Primer memiliki 5 (lima) level yaitu, level I sampai dengan level V, dimana dari masing masing level pengembangan karir tersebut, memiliki tugas dan kewenangan yang berbeda beda yang memungkinkan peralihan jalur karir ke Perawat Manajer, Perawat Pendidik, atau Perawat Riset (Kementrian Kesehatan RI, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suroso di Rumah Sakit Umum Daerah Jawa Tengah didapatkan 88,6% kepala ruang dan 94,3% ketua tim/perawat pelaksana mengatakan perlu adanya jenjang karir pada perawat klinik. Oleh karena itu, sistem pengembangan jenjang karir perawat perlu dilakukan oleh setiap rumah sakit agar bisa meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan dan juga akan mempengaruhi peningkatan kepuasan dan kerja perawat (Sausan, 2020).

Berdasarkan survey awal yang dilakukan di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam melalui wawancara pada 5 perawat, 2 diantaranya mengatakan rumah sakit memfasilitasi perawat untuk mengembangkan karirnya melalui pelatihan, pendidikan dan promosi jabatan namun sulit untuk mendapatkan kesempatan pelatihan

atau pendidikan diluar pekerjaan serta promosi masih didasarkan atas senioritas dan lamanya bekerja. 3 orang perawat mengatakan tidak semua karyawan mengikuti pelatihan eksternal yang diadakan rumah sakit karena perlu diseleksi lagi dan merasa tidak terlalu puas dengan pembagian waktu bekerja dan penugasan yang diberikan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik melakukan penelitian di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam, dengan tujuan untuk mengetahui hubungan Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Perawat.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif korelasi dengan desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional* yaitu penelitian yang menekankan waktu pengukuran data variabel independen dan dependen hanya satu kali pada suatu saat. Oleh karena itu peneliti melakukan penilaian variabel jenjang karir maupun variabel kepuasan kerja hanya satu kali tanpa ada tindak lanjut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana rawat inap yang ada. Total populasi berjumlah 56 perawat. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik *total sampling*.

Alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur jenjang karir adalah kuesioner dengan 10 pernyataan dan telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan nilai *cronbach alpha* 0.97. Jika jumlah skor responden 10-25 maka jenjang karir dikategorikan rendah dan jumlah skor 26-40 maka jenjang

karir dikategorikan tinggi. Alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja perawat, peneliti menggunakan kuesioner dengan 16 pernyataan dan telah diuji validitas dan reliabilitas dengan nilai *cronbach alpha* 0.76. Jika jumlah skor responden 16-40 maka kepuasan kerja perawat dikategorikan tidak puas dan skor 41-64 maka kepuasan kerja perawat dikategorikan puas.

Penelitian ini dilakukan setelah mendapat izin dari Direktur rumah sakit untuk melakukan penelitian di lingkungan rumah sakit. Sebelum penelitian dilakukan, semua responden yang menjadi subyek penelitian diberi informasi tentang rencana dan tujuan penelitian melalui pertemuan resmi dan tertulis. Setiap responden diberi hak penuh untuk menyetujui atau menolak menjadi responden dengan cara menandatangani *informed consent* atau surat pernyataan kesediaan yang telah disiapkan oleh peneliti. Pengolahan data dan Analisa data yang dilakukan peneliti menggunakan uji *Chi-Square*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Respoden	n	%
Jenis	Laki-laki	7 12,5
Kelamin	Perempuan	49 87,5
Pendidikan	SPK	4 7,14
	D3	50 89,29
	Ners	2 3,57
Masa Kerja	< 1 Tahun	8 14,29
	>1Tahun	48 85,71

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan karakteristik responden. Pada karakteristik jenis kelamin menunjukkan 87,5% responden adalah perempuan, pada karakteristik Pendidikan menunjukkan 89,29%

Pendidikan responden adalah D3 dan pada karakteristik masa kerja 85,71% responden memiliki masa kerja > 1 tahun.

Tabel 2. Jenjang Karir

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenjang Karir	Rendah	17	30,4
	Tinggi	39	69,6
Total		56	100

Berdasarkan Tabel jenjang karir diatas, mayoritas responden menilai jenjang karir tergolong tinggi sebanyak 69,6%.

Tabel 3. Kepuasan Kerja Perawat

Karakteristik	Kategori	n	%
Kepuasan Kerja Perawat	Tidak puas	18	32,2
	Puas	38	67,8
Total		56	100

Berdasarkan Tabel kepuasan kerja perawat mayoritas responden memiliki menilai puas sebanyak 67,8%

Tabel 4. Hubungan Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Perawat

Jenjang Karir	Kepuasan Kerja				Jumlah	P
	Tidak Puas		Puas			
	n	%	n	%		
Rendah	11	19,7	6	10,7	17	30,4
Tinggi	7	12,5	32	57,1	39	69,6
Total	18	32,2	38	67,8	56	100

Hasil penelitian didapatkan bahwa responden yang menilai jenjang karir tergolong rendah sebanyak 30,4% dengan kepuasan perawat tidak puas 19,7% dan puas 10,7%. Sedangkan responden menilai jenjang karir tergolong tinggi 69,6% dengan kepuasan perawat tidak puas 12,5% dan puas 57,1%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat dengan nilai *p value* 0,017 ($p < 0,05$).

PEMBAHASAN

Jenjang Karir

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan mayoritas jenjang karir responden yang tergolong tinggi 69,9%. Hal ini dibuktikan dengan analisa kuesioner atas jawaban responden bahwa 80% responden setuju rumah sakit memfasilitasi untuk mengikuti pelatihan internal yang diadakan rumah sakit, sebanyak 76,7% responden setuju bahwa perawat yang telah mengikuti pendidikan formal berhasil meningkatkan kualitas kerjanya dan sebanyak 66,7% tersedia program beasiswa untuk perawat yang ingin melakukan pengembangan karir.

Pengembangan karier di rumah sakit identik dengan peningkatan pendidikan, pelatihan, mutasi kerja dan promosi jabatan (Hariyanto, 2012). Jenjang karir perawat dapat dicapai melalui pendidikan formal dan pendidikan berkelanjutan berbasis kompetensi serta pengalaman kerja di sarana kesehatan (Depkes, 2006).

Hasil penelitian juga menunjukkan 30,4% responden menyatakan jenjang karir rendah. Hal ini dibuktikan dengan analisa kuesioner atas jawaban responden bahwa 20% responden sangat tidak setuju rumah sakit memfasilitasi untuk mengikuti pelatihan internal yang diadakan rumah sakit, sebanyak 23,3% responden tidak setuju bahwa perawat yang telah mengikuti pendidikan formal berhasil meningkatkan kualitas kerjanya dan sebanyak 33,3% tidak tersedia program beasiswa untuk perawat

yang ingin melakukan pengembangan karir.

Hasil penelitian Yuanita (2018) di RSUD Tgk.Chik Ditiro Sigli rata-rata jawaban perawat pelaksana 35,1% berpendapat bahwa pengembangan karier di RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli masih belum adil, sedangkan 34,9 % perawat pelaksana merasa adil.

Sejalan dengan dari hasil penelitian ini, ada juga responden yang menilai bahwa jenjang karir yang diterima masih rendah hal ini dibuktikan dengan jawaban responden bahwa 43,3% tidak setuju rumah sakit memfasilitasi perawat melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi dan sebanyak 36,7% responden tidak setuju ada kesempatan bagi setiap perawat untuk mengikuti pelatihan.

Fauziah (2020), berdasarkan hasil penelitian tentang Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Penjenjangan Karir Dan Metode Mentor Pada Perawat Klinisi Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Zainoel Abidin Banda Aceh maka faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan penjenjangan karir dan metode mentor menunjukkan faktor pendidikan lebih tinggi dengan nilai (90,5%) dibandingkan faktor yang lain yaitu motivasi (61,9%), persepsi (66,6%), kepemimpinan (69,8%), kompetensi (69,8%), kompensasi (69,8 %) dan metode mentor (67,5%). Sama halnya dengan hasil wawancara peneliti terhadap perawat bahwa peningkatan jenjang karir perawat didasarkan atas pendidikan,

lama bekerja, kompetensi dan jabatan.

Sistem jenjang karir dilaksanakan sebagai tugas perawat yang dapat digunakan untuk penempatan perawat pada jenjang yang sesuai dengan keahliannya, serta menyediakan kesempatan yang lebih baik terhadap karir perawat sesuai dengan kemampuan dan potensinya (Marquis & Huston, 2010).

Berdasarkan hasil penelitian, hasil penelitian sebelumnya dan teori yang mendukung, maka peneliti berasumsi bahwa, setiap rumah sakit harus memperhatikan jenjang karir perawat karena hal tersebut akan mempengaruhi kerja perawat. Dengan adanya peningkatan jenjang karir maka perawat dapat ditempatkan sesuai dengan keahliannya, dan diharapkan dilakukan pemerataan jenjang karir pada setiap perawat.

Kepuasan Kerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan mayoritas kepuasan kerja responden adalah puas sebanyak 67,8%. Hal ini dibuktikan dengan analisa kuisisioner atas jawaban responden bahwa 86,7% responden puas dengan adanya jaminan atas kesehatan dan keselamatan kerja diinstitusi tempat bekerja, 80% responden juga puas dengan kemampuan supervisor atau pengawas ditempat bekerja dalam membuat keputusan sangat baik dan 60% responden puas dengan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan dan pendidikan tambahan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Pradipta (2020), yang menyatakan bahwa kepuasan perawat dengan pekerjaannya adalah puas sebesar 51,2%. Hasil penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Rahmad (2015), dalam judul penelitian “Hubungan Persepsi tentang Jenjang Karir dengan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat” dimana hasil penelitian menunjukkan perawat yang puas sebesar 51,5%, dan perawat yang kurang puas sebesar 48,5%.

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya (Sirait, Endang & Pratiwi, 2016).

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor, seperti yang dikutip dari *Job Satisfaction Index* pada *Advancing Excellence In America's Nursing Homes* bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: pembayaran, pekerjaan, promosi, supervisi, dan rekan kerja (Nursalam, 2012). Hal ini didukung penelitian Tristi (2018) bahwa faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja adalah pengembangan karir dengan nilai $r=0,72$ dan $p= 0,0005$.

Dalam penelitian ini ada juga responden yang tidak puas dengan kerjanya, hal ini dibuktikan dengan

analisa kuesioner, responden tidak puas peralatan dan perlengkapan memadai untuk mendukung pekerjaan sebanyak 40%, dan tidak puas mempunyai kesempatan untuk mendapat posisi yang lebih tinggi sebanyak 26,7%.

Hal ini sejalan dengan penelitian Yunalist (2016) yang menyatakan indikator tertinggi yang menyebabkan mayoritas perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Pirngadi Medan tidak puas terdapat pada indikator nomor 2 (peralatan dan perlengkapan memadai untuk mendukung pekerjaan anda) yaitu sebanyak 9 perawat pelaksana (16,1%) menjawab sangat tidak puas.

Berdasarkan hasil penelitian, hasil penelitian sebelumnya dan teori yang mendukung, maka peneliti berasumsi bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik itu keamanan kerja, sarana dan prasarana, insentif, rekan kerja, dan pengembangan karir. Semakin tinggi angka kepuasan kerja perawat maka akan berpengaruh baik terhadap pelayanan yang diberikan.

Hubungan Jenjang Karir dengan Kepuasan Kerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan $p\ value = 0,017$ ($p<0,05$) yang berarti bahwa ada hubungan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Pradipta et, al (2020), menunjukkan bahwa ada hubungan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat

Inap RSUD Wangaya dengan hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0.001$.

Jenjang karir adalah salah satu strategi untuk meningkatkan kerja perawat di rumah sakit. Berdasarkan *literature review* yang dilakukan oleh Amiruddin (2019) menyatakan bahwa manfaat dari jenjang karir bagi perawat yaitu meningkatkan pengembangan profesional, meningkatkan kerja, meningkatkan kepuasan kerja, menumbuhkan budaya kerja dan dan pengakuan. Manfaat bagi rumah sakit, meningkatkan kualitas pelayanan, rekrutmen dan retensi perawat, menghemat biaya dan menurunkan angka turnover.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradiptha et, al (2018) dengan judul “The Development Of Implementer Nurses’ Career On Job Satisfaction And Turnover Intention”. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berhubungan kuat dan berpola positif dengan kepuasan kerja, yang berarti semakin baik pengembangan karir perawat maka kepuasan kerja perawat akan meningkat.

Penerapan sistem jenjang karir perawat adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena sistem jenjang karir mampu mengembangkan standar dan praktik keperawatan, mendorong praktik perawat berbasis bukti, berpikir kritis, mengembangkan pengetahuan, dan menghasilkan praktik berkualitas (BurketTL, 2010). Dengan begitu, perawat pun merasa puas dan tentunya akan memberikan

pelayanan yang bemutu, semakin tinggi jenjang karir perawat maka tingkat kepuasan kerja perawat pun semakin tinggi.

Hal ini didukung oleh penelitian Yuanita (2018) dengan judul Pengaruh Imbalan, Pengawasan, Kondisi Kerja, Pengembangan Karier, Penghargaan, dan Kelompok Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Sigli didapatkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $r=0,72$ dan $p=0,005$.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis univariat responden mengatakan jenjang karir perawat masih tergolong tinggi dan kepuasan kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan juga masih puas

Berdasarkan analisis bivariat dengan menggunakan uji *Chi-Square* terdapat hubungan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat dengan nilai *p-value* 0,017.

Saran

Bagi pihak rumah sakit diharapkan dapat memberikan dukungan kepada perawat untuk melakukan peningkatan jenjang karir baik dalam bentuk pelatihan maupun pendidikan agar menghasilkan perawat yang berkualitas dan profesional terhadap pekerjaannya.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menganalisa variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish.
- Amiruddin, Rr. Tutik Sri H., Hanny H. (2019). Manfaat Jenjang Karir Bagi Staf Perawat Dan Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Poltekkes Kemenkes Ri Pangkalpinang*, 7(2). 56-63
- Bachtiar. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kerja Perawat Di RS Tentara Tk IV 010701 Pematangsiantar. *Jurnal Keperawatan Priority*, Vol 2(1). 62-73.
- Barahama, KF, Katuuk M, Oroh, WM. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Perawatan Dewasa RSU Gmim Pancaran Kasih manado. *E-journal Keperawatan*,7(1).1-8
- Fauziah. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Penjenjangan Karir Dan Metode Mentor Pada Perawat Klinis di Rumah Sakit Umum Daerah Dr.Zainoel Abidin Banda Aceh. Tesis, Fakultas Keperawatan. Universitas Sumatera Utara : Medan
- Fitria, J, Hunik Sri Runing S. (2017). Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas Dan Pengembangan Karier Pada Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1). 28-44.
- Kemenkes, R.I. (2016). Ministry of Health Indonesia.
- Kementerian Kesehatan RI. (2017). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2017 Tentang Pengembangan Karir Profesional Perawat Klinis.
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2016). *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan: Teori & Aplikasi* (4th ed.). EGC.
- Sausan, Ade. Muhammad Yusuf. (2020). Jenjang Karir Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah meuraxa Kota Banda Aceh. *Jim Fkep*, Vol. 1(2). 119-125
- Siska, Defran & Silviana Hendri. (2018). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Wamena di Papua, Indonesia. *SIPATAHOENAN: South-East Asian Journal for Youth, Sports & Health Education*, Vol. 4(1). 27-42
- Yuanita, T. (2018). Pengaruh Imbalan, Pengawasan, Kondisi Kerja, Pengembangan Karier, Penghargaan, dan Kelompok Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Sigli. *Jurnal Serambi Saintia*, 6(1). 44-52.