

**HUBUNGAN PERSEPSI JENJANG KARIR DENGAN
KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP
RUMAH SAKIT BHAYANGKARA SARTIKA ASIH**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
Sarjana Keperawatan

**WIELYANA NABILA RAMA SYAPUTRA
NPM.AK.1.15.053**



**PROGRAM STUDI SARJANA KEPERAWATAN
FAKULTAS KEPERAWATAN UNIVERSITAS
BHAKTI KENCANA BANDUNG
2019**

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan dan telah diperbaiki sesuai dengan masukan Dewan Penguji Sidang Akhir Skripsi Program Studi Sarjana Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas Bhakti Kencana Bandung
Pada tanggal 22 Agustus 2019

Mengesahkan
Program Studi Sarjana Keperawatan
Fakultas Keperawatan Universitas Bhakti Kencana Bandung

Penguji I



Susan Irawan S.Kep.,Ners.,MAN

Penguji II



Rizki Muliani S.Kep.,Ners.,MM

Fakultas Keperawatan Universitas Bhakti Kencana Bandung

Dekan,

UNIVERSITAS BHAKTI KENCANA
FAKULTAS KEPERAWATAN

R. Siti Jundiah, S.Kp.,M.Kep

LEMBAR PERSETUJUAN

JUDUL : HUBUNGAN PERSEPSI JENJANG KARIR DENGAN KEPUASAN
KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT
BHAYANGKARA SARTIKA ASIH
NAMA : WIELYANA NABILA RAMA SYAPUTRA
NIM : AK.1.15.053

Telah Disetujui untuk Diajukan Pada Sidang Skripsi
Program Studi Sarjana Keperawatan Fakultas Keperawatan
Universitas Bhakti Kencana Bandung

Menyetujui :

Pembimbing I



Ani Rasiani S.Kep.,Ners.,M.Kep

Pembimbing II



Raihanv S.Kep.,Ners.,M.Kep

Universitas Bhakti Kencana Bandung
Program Studi Sarjana Keperawatan Fakultas Keperawatan
Ketua,



Lia Nurlianawati, S.Kep.,Ners.,M.Kep

PERNYATAAN

Dengan ini saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Wielyana Nabila Rama Syaputra

NIM : AK.1.15.053

Program Studi : S1 Keperawatan

Judul Skripsi : HUBUNGAN PERSEPSI JENJANG KARIR DENGAN
KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP
RUMAH SAKIT BHAYANGKARA SARTIKA ASIH

Menyatakan :

1. Penelitian saya, dalam skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik S.Kep, baik dari Universitas Bhakti Kencana maupun diperguruan tinggi lain.
2. Penelitian dalam skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam penelitian ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah pengarang dan dicantumkan daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Bhakti Kencana Bandung.

Bandung, Agustus 2019

Yan  .taan
Wielyana Nabila Rama Syaputra

ABSTRAK

Rencana karir perawat yang matang tidak terlepas dari persepsi jenjang karir, hal ini bertujuan untuk menyelaraskan dengan peraturan yang dibuat oleh menteri kesehatan sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja tersendiri bagi perawat, salah satu dampak dari ketidakpuasan kerja adalah keluarnya atau pengunduran diri tenaga kerja dari tempat kerja.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan persepsi jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Sartika Asih Bandung. Metode penelitian menggunakan deskriptif korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Sartika Asih berjumlah 50 orang dengan pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner persepsi jenjang karir MSQ (*Minnesota Satisfaction Questionnaire*) dan kuesioner kepuasan kerja perawat. Analisa data menggunakan rumus *Chi-Square*.

Hasil uji statistic menunjukkan 33 (66,0%) perawat memiliki persepsi jenjang karir yang tinggi dan 36 (72,0) perawat memiliki kepuasan kerja tinggi. Nilai *fisher's exact test p-value* = $0,001 < \alpha$ 0,05 yang berarti H_0 ditolak artinya adahubungan persepsi jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat.

Harapannya supaya rumah sakit mampu untuk membantu perawat menatarencana jenjang karir yang matang terlebih lagi di dalam pendidikannya.

KATA KUNCI : Perawat, Persepsi Jenjang Karir, Kepuasan Kerja.
DAFTAR PUSTAKA : 10 Buku (2006-2019)
13 Jurnal (2009-2018)
5 Website (2012-2018)

ABSTRACT

A planning carrier of perfect nurse is inseparable from the perception of its career path. It is intended to harmonize with regulations made by the minister of health so that it can create a job satisfaction for nurses. One of the impacts of the dissatisfaction is the resignation of workers from the workplace. The purpose of this research was to determine the relationship between the perception of career path and job satisfaction of nurses in inpatient room at the hospital of Bhayangkara Sartika Asih Bandung.

The research method used descriptive correlation with cross sectional approach. The population in this research was all nurses in Inpatient Room at the hospital of Bhayangkara Sartika Asih Bandung with a total as many as 50 people with using total sampling. The research instrument used career perception questionnaire from MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire) and nurse job satisfaction questionnaire. Data analysis used the Chi-Square formula.

Statistical test results showed that as many as 33 nurses (66.0%) had high career path perceptions and 36 nurses (72.0) had high job satisfaction. The value of Fisher's exact test value $p\text{-value} = 0.001 < \alpha 0.05$, which means that H_0 is rejected, it means that there is a relationship between the perception of career path with nurse job satisfaction.

The expectation is that the hospital will be able to help nurses to arrange a perfect career plan and also especially in their education.

Key Words : Nurses, Perceptions of Career Path, Job Satisfaction.

References : 10 Books (2006-2019)

13 Journals (2009-2018)

5 Websites (2012-2018)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah melimpahkan kasih dan sayang-Nya kepada kita, sehingga penulis bisa menyelesaikan penelitian ini dengan judul "**Hubungan Persepsi Jenjang Karir Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Sartika Asih Bhayangkara**" untuk memenuhi salah satu syarat mencapai gelar S1 Keperawatan pada Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas Bhakti Kencana Tahun 2019.

Penulis menyadari dalam pengerjaan skripsi penelitian ini telah melibatkan banyak pihak yang sangat membantu dalam banyak hal. Oleh sebab itu, disini penulis sampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

- 1) H. Mulyana SH. M.Pd, M.H.Kes, selaku Ketua Yayasan Adhi Guna Kencana.
- 2) Dr. Entris Sutrisno, M.H.Kes., Apt selaku Rektor Universitas Bhakti Kencana
- 3) R. Siti Jundiah, S.Kp., M.Kep, selaku dekan Fakultas Keperawatan Universitas Bhakti Kencana.
- 4) Lia Nurlianawati, S.Kep., Ners., M.Kep selaku Ketua Program Studi S1 Keperawatan dan Pendidikan Profesi Ners Universitas Bhakti Kencana.
- 5) Ani Rasiani S.Kep., Ners., M.Kep, selaku dosen pembimbing I yang penuh kesabaran serta keikhlasan hati memberikan bimbingan dan nasihat selama penyusunan skripsi penelitian ini.
- 6) Raihany S.Kep., Ners., M.Kep selaku dosen pembimbing II yang penuh kesabaran serta keikhlasan hati memberikan bimbingan dan nasihat selama penyusunan skripsi penelitian ini.

- 7) Seluruh dosen, staf administrasi dan pengelola perpustakaan di Universitas Bhakti Kencana.
- 8) Seluruh Petugas Rumah Sakit Sartika Asih Bhayangkara yang mengizinkan dan memberi kesempatan untuk melakukan penelitian.
- 9) Terimakasih untuk kedua orang tuaku Ibu (Wiwik Sriliana) Bapak (Otep Suryana), Adik-adikku (Ariz Abdillah), Adiku (Malik Aulia) keluarga besarku yang selalu mendoakan setiap saat tanpa terlewatkan.
- 10) Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan Program Studi S1 Keperawatan angkatan 2015 yang telah membantu dan memberikan banyak motivasi.

Semoga dengan keterbatasan yang ada, penulisan skripsi penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dengan demikian penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak dalam rangka penyempurnaan skripsi penelitian ini. Akhir kata, semoga Allah SWT membalas semua amal baik yang telah diberikan kepada penulis.

Bandung, Agustus 2019

Penulis,

Wielyana Nabila Rama Syaputra

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN	
LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR PERNYATAAN	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR BAGAN	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.3.1 Tujuan Umum	8
1.3.2 Tujuan Khusus.....	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Manfaat Teoritis	9
1.4.2 Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN TEORI	10
2.1 Konsep Perawat	10

2.1.1	Definisi Perawat	10
2.1.2	Jenis Perawat	10
2.1.3	Peran Perawat	10
2.2	Konsep Persepsi Jenjang Karir	12
2.2.1	Definisi Persepsi Jenjang Karir	12
2.2.2	Faktor Persepsi Jenjang Karir	12
2.2.3	Definisi Jenjang Karir	13
2.2.4	Manfaat Jenjang Karir	14
2.2.5	Model Jenjang Karir Perawat	15
2.3	Konsep Kepuasan Kerja	29
2.3.1	Definisi Kepuasan Kerja	29
2.3.2	Komponen Kepuasan Kerja	31
2.3.3	Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	36
2.3.4	Dampak Kepuasan Kerja Perawat.....	41
2.3.5	Jurnal-jurnal Hasil Penelitian Terkait	43
BAB III METODE PENELITIAN.....		46
3.1	Rancangan Penelitian.....	46
3.2	Paradigma Penelitian	46
3.3	Hipotesa Penelitian	48
3.4	Variabel Penelitian.....	48
3.4.1	Variabel bebas (Independen).....	49
3.4.2	Variabel terikat (Dependen)	49
3.5	Definisi Konseptual dan Definisi Operasional	49
3.5.1	Definisi Konseptual.....	49

3.5.2	Definisi Operasional.....	50
3.6	Populasi dan Sampel.....	51
3.7	Pengumpulan Data.....	52
3.7.1	Instrumen Penelitian.....	52
3.7.2	Uji Validitas dan Uji Realiabilitas	53
3.7.3	Tekhnik Pengumpulan Data	54
3.8	Langkah-Langkah Penelitian	55
3.9	Pengolahan Data dan Analisa Data.....	56
3.9.1	Pengolahan Data.....	56
3.9.2	Analisa Data	57
3.10	Etika Penelitian.....	61
3.11	Lokasi dan Waktu Penelitian	62
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
4.1	Hasil Penelitian	63
4.1.1	Analisa Univariat	63
4.1.2	Analisa Bivariat	65
4.2	Pembahasan.....	66
4.2.1	Gambaran Persepsi Jenjang Karir.....	66
4.2.2	Gambaran Kepuasan Kerja	68
4.2.3	Hubungan Persepsi Jenjang Karir dengan Kepuasan Kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Sartika Asih	69
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
5.1	Kesimpulan	72

5.2 Saran.....72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR BAGAN

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual.....	45
3.1 Kerangka Penelitian.....	48

DAFTAR TABEL

	Halaman
3.1 Definisi Operasional	51
4.1 Distribusi Frekuensi Persepsi Jenjang Karir Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Sartika Asih	64
4.2 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Sartika Asih	64
4.3 Hasil Analisis <i>Chi-Square</i> Hubungan Persepsi Jenjang Karir dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Sartika Asih	65

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Balasan Penelitian
- Lampiran 2 Lembar *Informed Consent*
Lembar Permohonan Menjadi Responden
Kisi-Kisi Instrumen dan Instrumen Penelitian
- Lampiran 3 Lembar Kuesioner Persepsi Jenjang Karir dan Kepuasan Kerja
- Lampiran 4 Lembar Bimbingan
- Lampiran 5 Hasil Analisis Data SPSS
- Lampiran 6 Persyaratan Pendaftaran Sidang Akhir Skripsi
- Lampiran 7 Bukti Menjadi Oponen
- Lampiran 8 Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Departemen Kesehatan Republik Indonesia tahun 2009 (Depkes RI) menjelaskan tentang pelayanan kesehatan yaitu upaya yang diselenggarakan sendiri atau secara bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan, perorangan, keluarga, kelompok ataupun masyarakat. Menurut Prof. Dr. Soekidjo Notoatmojo (dalam Hermien, 2018) pelayanan kesehatan merupakan pelayanan preventif dan promotif yang sasarannya yaitu masyarakat.

Menurut Hermien (2018) pelayanan kesehatan berjalan dengan adanya dukungan tenaga kesehatan. Undang-undang tahun 2014 pasal 23 ayat 1 tentang Kesehatan yang berbunyi “ Tenaga kesehatan berwenang menyelenggarakan pelayanan kesehatan”. Kemudian pasal 24 tenaga kesehatan wajib memenuhi standar. Dalam hal ini bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang lebih baik dan terintegritas. Hal ini bertujuan untuk mendukung pasal 51 Undang-undang nomor 36 tahun 2009, perawat merupakan ujung tombak dari kualitas pelayanan kesehatan dan kunci utama dalam keberhasilan pelayanan kesehatan. Kualitas atau kepuasan pelayanan keperawatan tidak terlepas dari kinerja perawat. Kualitas pelayanan keperawatan suatu rumah sakit dinilai dari kepuasan pasien yang

sedang atau pernah dirawat. Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien.

Perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan keperawatan, berwenang di negara bersangkutan untuk memberikan pelayanan dan bertanggung jawab dalam peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit serta pelayanan terhadap pasien (Praptiningsih, 2006). Sedangkan menurut Undang-undang Nomor 38 tahun 2014 tentang Kesehatan pasal 1 ayat 2 yang berbunyi “Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Sejak dilahirkan seorang individu tidak lepas dari interaksi lingkungan fisik maupun sosial yang memicu persepsi. Menurut Dudih (2019) persepsi adalah suatu sistem yang diperlukan oleh suatu individu berguna untuk mentafsirkan serta memahami hal-hal yang terjadi di sekitarnya, sehingga seorang perawat memiliki persepsi apalagi dalam pengembangan karirnya. Saksono, 2003 dalam (Ovi Liana 2018) terdapat penilaian aspek yang dinilai dalam persepsi jenjang karir yaitu: Kesempatan untuk mencapai sesuatu yang berharga misalnya promosi dalam jabatan, Kesempatan untuk memperoleh hal yang baru misalnya karyawan melakukan inovasi dan kreativitas, Kesempatan untuk membuat karyawan merasa senang misalnya memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan kesempatan untuk mengembangkan

kecakapan seperti karyawan dapat mengikuti pelatihan, seminar atau diklat terbuka.

Pengembangan karir perawat merupakan suatu perencanaan dan penerapan rencana karir yang dapat digunakan untuk penempatan perawat pada jenjang yang sesuai dengan keahliannya, serta menyediakan kesempatan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan dan potensi perawat. Karir perawat disusun untuk pencapaian keunggulan asuhan yang dimiliki perawat dan partisipasi untuk mencapai kompetensi sesuai dengan level karir (Baucom, Hibbert, Sigler, Fanning, & Sandoval, 2012). Menurut Fitriani (2017) 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. Beberapa rumah sakit telah menerapkan sistem jenjang karir perawat namun masih terdapat beberapa kendala atau hambatan pada jenjang karirnya seperti belum optimalnya dukungan pimpinan dimana belum adanya kebijakan dan ketentuan jenjang karir perawat, bervariasinya penerapan jenjang karir perawat dan perawat belum memahami sistem jenjang karir dengan baik. Pemahaman atau pengetahuan yang rendah dapat mempengaruhi sebuah persepsi seseorang.

Jenjang karir perawat juga tidak terlepas dari pimpinan atau manajer Rumah Sakit yang merupakan penanggung jawab utama dan pelaksanaan jenjang karir perawat melalui koordinasi peran Kepala Bidang Keperawatan serta bidang/unit diklat. Pimpinan atau direktur Rumah Sakit memiliki peran

dan fungsi dalam implementasi jenjang kerja bertugas sebagai pengarah dan pembuat kebijakan utama dalam menerbitkan surat keputusan tentang implementasi jenjang karir (Direktorat Bina Upaya Kesehatan, 2013).

Menurut Lofquist dan Davis (dalam Prieska Wijaya, 2013) tokoh yang menyusun *Minnesota Satisfaction Questionnaire* kepuasan kerja merupakan reaksi afektif positif individu sebagai akibat dari penilaian individu terhadap sejauh mana kebutuhannya dipenuhi oleh lingkungan kerja. Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan (keadaan emosional) yang menyenangkan, yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya (Davis, 2002). Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Menurut Locke (dalam K. Yanidrawati 2012) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif, yang dihasilkan penilaian pekerjaan dari seseorang atau pengalaman kerja. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (dalam Iskandar, 2018) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Berdasarkan

beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif dari individu yang dihasilkan dari penilaian individu tersebut terhadap situasi pekerjaannya. Didalam *Minnesota Satisfaction Questionnaire* menurut Lofquist dan Davis (dalam Prieska Wijaya, 2013) terdapat beberapa komponen kepuasan kerja yaitu penggunaan kemampuan, prestasi, aktivitas, kenaikan pangkat, kekuasaan, kebijakan, kompensasi, kreativitas, kebebasan, nilai moral, penghargaan, tanggung jawab, keamanan, layanan sosial, status sosial, supervisi, variasi dan kondisi kerja.

Menurut Herzberg (dalam Nani Sutami, 2008) Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu tanggung jawab, pekerjaan, prestasi kerja, penghargaan, supervisi, gaji, hubungan dengan rekan kerja, kegiatan organisasi, persepsi jenjang karir/pengembangan karir, keamanan kerja, dan kondisi kerja. Persepsi jenjang karir atau pengembangan 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 didalam organisasi atau rumah sakit.

Kepuasan kerja memiliki dampak salah satunya yaitu produktifitas atau kinerja (unjuk kerja) mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran instrinsik dan ganjaran ekstrinsik yang diterima kedua-duanya adil dan wajar. Selain itu kepuasan kerja juga memiliki pengaruh terhadap ketidakhadiran dan *Turn Over*, mengatakan

bahwa ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran bersifat spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja (Edy, 2009). Menurut Munandar (dalam Edy, 2009) kepuasan kerja memiliki dampak yaitu dampak terhadap produktifitas, ketidakhadiran, keluarnya tenaga kerja dan dampak terhadap kesehatan.

Penelitian yang dilakukan Muhammad Hanafi (2013) intensi perpindahan kerja (*turnover*) dapat disebabkan oleh kepuasan kerja, dengan hasil $p=0,009$, ditambah peneliti sebelumnya Indrawati (2013) yang dilakukan di RSUD Denpasar, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan.

Berdasarkan Studi Pendahuluan yang peneliti lakukan di Rumah Sakit Bhayangkara Sartika Asih di dapatkan jumlah keseluruhan perawat sebanyak 164 perawat, dengan klasifikasi strata pendidikan dengan Ners 57 orang, S1 Keperawatan 7 orang, DIII keperawatan 83 orang dan SPK (Sekolah Pendidikan Keperawatan) 1 orang dengan perawat orientasi 16 orang. Setelah mendapatkan data tersebut, kemudian peneliti melakukan wawancara terhadap 10 orang perawat dengan kualifikasi minimal kerja selama 2 tahun, jenjang karir minimal Perawat Karir (PK) 1 dan pendidikan minimal D3, didapatkan hasil 3 orang menyatakan puas, 7 orang menyatakan tidak puas terhadap jenjang karir. Dilihat dari 10 orang perawat 6 orang menyatakan tidak puas terhadap gaji yang di terima berdasarkan jenjang karir, dan 4 orang menyatakan puas terhadap gaji sesuai jenjang karir

mereka. Ditinjau kembali didapatkan 5 orang menyatakan tidak puas terhadap beban kerja yang berlebih sedangkan 3 orang menyatakan tidak puas terhadap beban kerja yang kurang sesuai jenjang karir dan 2 orang menyatakan puas beban kerja sesuai dengan jenjang karir. Selain itu peneliti menanyakan keadilan kesempatan promosi kerja didapatkan hasil 6 mudah sekali untuk mendapatkan keadilan promosi, 4 orang mendapatkan sulit mendapatkan promosi Kemudian peneliti melakukan pertanyaan kepada 10 orang perawat tentang kelanjutan masa depannya didapatkan jawaban dengan masih melanjutkan pekerjaan mengikuti nasib di Rumah Sakit Sartika Asih ada 5 orang, 3 orang masih belum menentukan, dan 2 orang menyatakan ingin keluar. Kemudian peneliti melihat data dari Rumah Sakit Bhayangkara Sartika Asih dari tahun 2017 sampai 2018 ada 26 orang perawat mengundurkan diri dari rumah sakit, sedangkan tahun 2019 periode bulan januari sampai juli ada 9 perawat yang mengundurkan diri dari Rumah Sakit Sartika Asih.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Hubungan Persepsi Jenjang Karir Perawat dengan Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Sartika Asih Bhayangkara.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan persepsi jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Sartika Asih?

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

1. Untuk mengidentifikasi hubungan persepsi jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Sartika Asih.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengidentifikasi persepsi jenjang karir di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Sartika Asih.
 2. Untuk mengidentifikasi kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Sartika Asih.
 3. Untuk menganalisa hubungan persepsi jenjang karir perawat dengan kepuasan kerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Sartika Asih Bhayangkara
- ## **1.4 Manfaat**

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian yang dilakukan ini dapat membantu mahasiswa dalam menambah pengetahuan tentang hubungan persepsi jenjang karir perawat dengan kepuasan kerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Sartika Asih Bhayangkara.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Rumah sakit

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan dapat menjadi acuan dalam meningkatkan manajemen jenjang karir dan kepuasan kerja perawat.

2. Bagi Perawat

Penelitian ini dapat meningkatkan wawasan tentang cara mendapatkan jenjang karir di bidang keperawatan.

3. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan seputar jenjang karir perawat dan kepuasan kerja perawat.

4. Bagi Universitas Bhakti Kencana Bandung

Dapat memberikan sumbangan pemikiran mengenai hubungan tingkat jenjang karir perawat dan kepuasan kerja perawat.

BAB II

TINJAUAN TEORI

2.1 Konsep Perawat

2.1.1 Definisi Perawat

Menurut undang-undang Nomor 38 tahun 2014 pasal 1 ayat 2 yang berbunyi “Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”. Perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan keperawatan, berwenang di negara bersangkutan untuk memberikan pelayanan dan bertanggung jawab dalam peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit serta pelayanan terhadap pasien (Praptiningsih, 2006). Menurut Kemenkes RI (2014) perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan yang jumlahnya paling banyak diantara tenaga kesehatan lainnya.

2.1.2 Jenis Perawat

Berdasarkan Undang-Undang No 38 tahun 2014 tentang keperawatan terdiri dari:

1. Perawat Vokasi : lulusan minimal D3 Keperawatan
2. Perawat Profesi : lulusan S1 Keperawatan
3. Perawat profesi terdiri dari Ners dan spesialis.

2.1.3 Peran Perawat

Kemenkes RI (2014) peran perawat secara umum diantaranya yaitu:

1. *Care Provider* (Pemberi asuhan) yaitu dalam memberi pelayanan berupa asuhan keperawatan, perawat dituntut menerapkan keterampilan berpikir kritis dan pendekatan sistem untuk penyelesaian masalah serta pembuatan keputusan keperawatan dalam konteks pemberian asuhan keperawatan komprehensif dan holistik berdasarkan aspek etik dan legal.
2. *Manager* dan *Community Leader* (pemimpin komunitas) yaitu dalam menjalankan peran sebagai perawat dalam suatu komunitas/kelompok masyarakat perawat terkadang dapat menjalankan peran kepemimpinan, baik komunitas profesi maupun komunitas sosial dan juga dapat menerapkan kepemimpinan, dan manajemen keperawatan dalam asuhan klien.
3. *Educator* yaitu dalam menjalankan perannya sebagai perawat klinis, perawat komunitas maupun individu, perawat harus mampu berperan sebagai pendidik klien dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.
4. *Advocate* (pembela) yaitu dalam menjalankan perannya perawat diharapkan dapat mengadvokasi atau memberikan pembelaan dan perlindungan kepada pasien atau komunitas sesuai dengan pengetahuan dan kewenangannya.
5. *Researcher* yaitu dengan berbagai kompetensi dan kemampuan intelektualnya perawat diharapkan juga melakukan penelitian sederhana dibidang keperawatan dengan cara menumbuhkan ide dan rasa ingin tahu

serta mencari jawaban terhadap fenomena yang terjadi pada klien di komunitas maupun klinis. Dengan harapan dapat menerapkan hasil kajian dalam rangka membantu mewujudkan *Evidence Based Nursing Practice* (EBNP).

2.2 Konsep Persepsi Jenjang Karir

2.2.1 Definisi Persepsi Jenjang Karir

Menurut Rahmad (2015) Persepsi jenjang karir adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perabaan, perasaan dan penciuman. Persepsi merupakan proses dimana seseorang mengorganisasikan dengan menginterpretasikan impresi sensorinya supaya dapat memberikan arti kepada lingkungan sekitarnya. Adapula yang mengatakan persepsi sebagai proses yang sejumlah bagian, yang dilakukan orang untuk memilih, mengatur, dan memberi makna pada kenyataan yang dijumpai disekelilingnya.

2.2.2 Faktor Persepsi Jenjang Karir

Menurut Saksono, 2003 dalam (Ovi Liana 2018) terdapat penilaian aspek yang dinilai dalam persepsi jenjang karir yaitu:

- 1) Kesempatan untuk mencapai sesuatu yang berharga misalnya promosi dalam jabatan, karir yang adil serta karyawan mendapatkan informasi yang akurat untuk proses peningkatan jenjang karir.

- 2) Kesempatan untuk memperoleh hal yang baru misalnya karyawan melakukan inovasi dan kreativitas yang dapat mendukung pengembangan prestasi kerja karyawan atau mendukung kemajuan perusahaan.
- 3) Kesempatan untuk membuat karyawan merasa senang misalnya memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut serta menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan cara masing-masing individu.
- 4) Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan pada karyawan, misalnya karyawan dapat mengikuti pelatihan, seminar atau diklat terbuka, berkepribadian baik diluar maupun didalam perusahaan.

2.2.3 Definisi Jenjang Karir

Jenjang karir adalah usaha secara formal dan terorganisir serta terencana untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karir individu dengan organisasi secara keseluruhan. Jenjang karir merupakan suatu sistem untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme perawat sesuai bidang pekerjaannya melalui peningkatan kompetensi (Sulistiyono, 2012).

Jenjang karir adalah pengakuan terhadap keahlian, pengalaman dan kinerja dari perawat, dan merupakan suatu kesempatan bagi perawat untuk mengembangkan kinerja dan profesionalisme sesuai dengan

kompetensi yang ada (Kornela K, 2014). Indikator jenjang karir menurut Tohardi, 2002 yaitu:

- 1) Sikap atasan, rekan kerja dan bawahan
- 2) Pengalaman
- 3) Pendidikan
- 4) Prestasi
- 5) Faktor nasib

2.2.4 Manfaat Jenjang Karir

Secara umum manfaat penerapan sistem jenjang karir menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003) adalah mengembangkan prestasi pegawai, mencegah pegawai minta berhenti karena pindah kerja, meningkatkan loyalitas pegawai, memotivasi pegawai agar dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya, mengurangi subjektivitas dalam promosi, memberi kepastian hari depan, mendukung organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan terampil melaksanakan tugas serta meningkatkan kepuasan kerja perawat.

2.2.5 Model Jenjang Karir Perawat

Menurut Peraturan Menteri kesehatan nomor 40 tahun 2017 pelaksanaan jenjang karir perawat klinik adalah sebagai berikut:

a. Perawat Klinik I (PK I)

Perawat klinik I (Novice) adalah perawat lulusan D3 perawat telah memiliki pengalaman kerja minimal 2 tahun atau Ners (lulusan S1 Keperawatan plus pendidikan profesi) dengan pengalaman kerja 0

tahun dan serta mempunyai sertifikat PK-I. . Kompetensi perawat klinis I yaitu:

- 1) Melakukan asuhan keperawatan (pengkajian, menetapkan diagnosis keperawatan, menetapkan intervensi dan melaksanakan tindakan keperawatan serta evaluasi) dengan lingkup keterampilan tehnik dasar.
- 2) Menerapkan prinsip etik, legal, dan peka budaya dalam asuhan keperawatan.
- 3) Melakukan komunikasi terapeutik di dalam asuhan keperawatan.
- 4) Menerapkan caring dalam keperawatan.
- 5) Menerapkan prinsip keselamatan klien.
- 6) Menerapkan prinsip Pengendalian dan Pencegahan Infeksi.
- 7) Melakukan kerjasama tim dalam asuhan keperawatan.
- 8) Menerapkan prinsip mutu dalam tindakan keperawatan.
- 9) Melakukan proses edukasi kesehatan pada klien terkait dengan kebutuhan dasar.
- 10) Mengumpulkan data kuantitatif untuk kegiatan pembuatan laporan kasus klien.
- 11) Mengumpulkan data riset sebagai anggota tim penelitian.
- 12) Menunjukkan sikap memperlakukan klien tanpa membedakan suku, agama, ras dan antar golongan.
- 13) Menunjukkan sikap pengharapan dan keyakinan terhadap pasien.

- 14) Menunjukkan hubungan saling percaya dengan klien dan keluarga.
- 15) Menunjukkan sikap asertif.
- 16) Menunjukkan sikap empati.
- 17) Menunjukkan sikap etik.
- 18) Menunjukkan kepatuhan terhadap penerapan standar dan pedoman keperawatan.
- 19) Menunjukkan tanggung jawab terhadap penerapan asuhan keperawatan sesuai kewenangannya.
- 20) Menunjukkan sikap kerja yang efektif dan efisien dalam pengelolaan klien.
- 21) Menunjukkan sikap saling percaya dan menghargai antara anggota tim dalam pengelolaan asuhan keperawatan.

b. Perawat Klinik II (PK II)

Perawat klinik II (advance Beginner) adalah perawat lulusan D3 keperawatan dengan pengalaman kerja 5 tahun atau Ners (lulusan S1 keperawatan plus pendidikan Profesi) dengan pengalaman kerja 3 tahun, dan mempunyai sertifikat PK-II. Kompetensi perawat klinis II yaitu:

- 1) Melakukan asuhan keperawatan dengan tahapan dan pendekatan proses keperawatan pada klien dengan tingkat ketergantungan partial dan total care.

- 2) Menerapkan prinsip kepemimpinan dalam melaksanakan asuhan keperawatan.
- 3) Menerapkan konsep pengelolaan asuhan keperawatan pada sekelompok klien.
- 4) Mengidentifikasi tingkat ketergantungan klien untuk menentukan intervensi keperawatan.
- 5) Menetapkan jenis intervensi keperawatan sesuai tingkat ketergantungan klien.
- 6) Menerapkan prinsip etik, legal, dan peka budaya dalam pemberian asuhan keperawatan.
- 7) Menggunakan komunikasi terapeutik yang sesuai dengan karakteristik dan masalah klien.
- 8) Menerapkan caring yang sesuai dengan karakteristik dan masalah klien.
- 9) Melakukan kajian insiden keselamatan klien dan manajemen risiko klinis.
- 10) Melakukan kajian terhadap kejadian dan risiko infeksi pada klien.
- 11) Melakukan kerjasama antar tim.
- 12) Menerapkan pengendalian mutu dengan satu metoda tertentu sesuai kebijakan rumah sakit setempat.
- 13) Mengimplementasikan pengendalian mutu asuhan keperawatan.

- 14) Merumuskan kebutuhan belajar klien dan keluarga secara holistik sesuai dengan masalah kesehatan klien.
- 15) Menyusun rancangan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan belajar klien dan keluarga.
- 16) Melakukan proses edukasi kesehatan pada klien dan keluarga.
- 17) Mengevaluasi ketercapaian edukasi kesehatan dan rencana tindak lanjut.
- 18) Melaksanakan preceptorsip pada tenaga perawat di bawah bimbingannya dan praktikan.
- 19) Melakukan diskusi refleksi kasus untuk meningkatkan kualitas pemberian asuhan keperawatan.
- 20) Menggunakan hasil penelitian dalam pemberian asuhan keperawatan.
- 21) Membantu pelaksanaan riset keperawatan deskriptif.
- 22) Melakukan survey keperawatan.
- 23) Menunjukkan sikap memperlakukan klien tanpa membedakan suku, agama, ras dan antar golongan.
- 24) Menunjukkan sikap pengharapan dan keyakinan terhadap pasien.
- 25) Menunjukkan hubungan saling percaya dengan klien dan keluarga.
- 26) Menunjukkan sikap asertif.
- 27) Menunjukkan sikap empati.

- 28) Menunjukkan sikap etik.
- 29) Menunjukkan kepatuhan terhadap penerapan standar dan pedoman keperawatan.
- 30) Menunjukkan tanggung jawab terhadap penerapan asuhan keperawatan sesuai kewenangannya.
- 31) Menunjukkan sikap kerja yang efektif dan efisien dalam pengelolaan klien.
- 32) Menunjukkan sikap saling percaya dan menghargai antara anggota tim dalam pengelolaan asuhan keperawatan.

c. Perawat Klinik III (PK III)

Perawat klinik III (*competent*) adalah perawat lulusan D III Keperawatan dengan pengalaman kerja 9 tahun atau Ners (lulusan S-1 Keperawatan plus pendidikan profesi dengan pengalaman klinik 6 tahun atau Ners spesialis dengan pengalaman kerja 0 tahun, dan memiliki sertifikat PK-III. Bagi lulusan D3 keperawatan tidak dapat melanjutkan ke jenjang PK-IV dan seterusnya. Kompetensi perawat klinis III yaitu:

- 1) Melakukan pemberian asuhan keperawatan pada klien dengan tingkat ketergantungan partial dan total dengan masalah kompleks di area keperawatan spesifik.
- 2) Menerapkan filosofi dasar keperawatan pada area keperawatan spesifik.

- 3) Menerapkan penyelesaian dan pengambilan keputusan masalah etik, legal dalam asuhan keperawatan di unit keperawatan.
- 4) Menetapkan jenis intervensi keperawatan sesuai tingkat ketergantungan klien pada lingkup area spesifik.
- 5) Menerapkan prinsip kepemimpinan dalam melaksanakan asuhan keperawatan.
- 6) Menerapkan konsep pengelolaan asuhan keperawatan pada unit ruang rawat.
- 7) Menggunakan metode penugasan yang sesuai dalam pengelolaan asuhan keperawatan di unit ruang rawat.
- 8) Menetapkan masalah mutu asuhan keperawatan berdasarkan kajian standar dan kebijakan mutu.
- 9) Melaksanakan analisis akar masalah (RCA) dan membuat grading risiko terhadap masalah klinis.
- 10) Mengidentifikasi kebutuhan belajar klien dan keluarga secara holistik sesuai dengan masalah kesehatan klien di area spesifik.
- 11) Mengidentifikasi dan memilih sumber-sumber yang tersedia untuk edukasi kesehatan pada area spesifik.
- 12) Melakukan tahapan penyelesaian masalah etik, legal dalam asuhan keperawatan.
- 13) Menggunakan komunikasi terapeutik yang sesuai dengan karakteristik dan masalah klien dan keluarga pada area spesifik.

- 14) Menerapkan caring yang sesuai dengan karakteristik dan masalah klien di area spesifik.
- 15) Menerapkan prinsip kerjasama interdisiplin.
- 16) Melaksanakan pengendalian mutu asuhan keperawatan di unit.
- 17) Menyusun rancangan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan belajar klien dan keluarga pada area spesifik.
- 18) Melakukan proses edukasi kesehatan pada klien dan keluarga pada area spesifik.
- 19) Mengevaluasi ketercapaian edukasi kesehatan pada area spesifik dan rencana tindak lanjut.
- 20) Melaksanakan preceptorship dan mentorship pada area spesifik.
- 21) Menginterpretasi hasil penelitian dalam pemberian asuhan keperawatan pada area spesifik.
- 22) Menggunakan hasil penelitian dalam pemberian asuhan keperawatan pada area spesifik.
- 23) Melakukan riset keperawatan deskriptif analitik dan inferensial.
- 24) Menunjukkan sikap memperlakukan klien tanpa membedakan suku, agama, ras dan antar golongan.
- 25) Menunjukkan sikap pengharapan dan keyakinan terhadap pasien.
- 26) Menunjukkan hubungan saling percaya dengan klien dan keluarga.
- 27) Menunjukkan sikap asertif.

- 28) Menunjukkan sikap etik.
- 29) Menunjukkan sikap empati.
- 30) Menunjukkan kepatuhan terhadap penerapan standar dan pedoman keperawatan.
- 31) Menunjukkan tanggung jawab terhadap penerapan asuhan keperawatan sesuai kewenangannya.
- 32) Menunjukkan sikap kerja yang efektif dan efisien dalam pengelolaan klien.
- 33) Menunjukkan sikap saling percaya dan menghargai antara anggota tim dalam pengelolaan asuhan keperawatan.

d. Perawat Klinik IV (PK IV)

Perawat Klinik IV (proficient) adalah Ners (lulusan S1 keperawatan plus pendidikan profesi) dengan pengalaman kerja 9 tahun atau Ners Spesialis dengan pengalaman kerja 2 tahun dan memiliki sertifikat PK-IV atau Ners Spesialis konsultan dengan pengalaman kerja 0 tahun. Melakukan asuhan keperawatan spesialis secara mandiri, mengelola pelayanan keperawatan terhadap sekelompok pasien pada area manajemen yang luas, melaksanakan dan mengelola pendidikan kesehatan pada pasien, keluarga, teman sejawat, peserta didik, dan melaksanakan penelitian keperawatan sesuai dengan bidang keahliannya. Kompetensi perawat klinis IV yaitu:

- 1) Melakukan pemberian asuhan keperawatan pada klien dengan tingkat ketergantungan total dengan masalah kompleks di area spesialisik.
- 2) Menetapkan jenis intervensi keperawatan pada lingkup masalah klien yang kompleks di area spesialisik.
- 3) Menerapkan tata kelola klinis dalam pelayanan keperawatan.
- 4) Melakukan evaluasi efektifitas metode penugasan yang sesuai dalam pengelolaan asuhan keperawatan di unit.
- 5) Merumuskan indikator keberhasilan intervensi keperawatan.
- 6) Menetapkan pengelolaan asuhan klien dengan masalah kompleks pada area spesialisik.
- 7) Menetapkan upaya perbaikan mutu.
- 8) Melakukan tahapan penyelesaian masalah etik, legal dalam asuhan keperawatan dalam berbagai lingkup pelayanan keperawatan.
- 9) Menggunakan komunikasi terapeutik yang sesuai dengan karakteristik klien dengan masalah kompleks di area spesialisik.
- 10) Menerapkan prinsip caring yang sesuai dengan karakteristik dan masalah klien dengan kasus spesialisik.
- 11) Melaksanakan risiko klinis menggunakan pendekatan Healthcare Failure Mode & Effect Analysis atau Analisis Efek & Mode Kegagalan di Pelayanan Kesehatan (HFMEA).

- 12) Menerapkan prinsip kerjasama secara interdisiplin/interprofesional.
- 13) Melakukan upaya perbaikan mutu asuhan keperawatan dengan memberdayakan sumber terkait.
- 14) Melakukan pengendalian mutu asuhan keperawatan di beberapa unit.
- 15) Menyusun rancangan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan belajar klien dan keluarga pada area spesialistik.
- 16) Melakukan proses edukasi kesehatan pada klien dan keluarga pada area spesialistik.
- 17) Mengevaluasi ketercapaian edukasi kesehatan pada area spesialistik dan rencana tindak lanjut.
- 18) Melaksanakan preceptorship dan mentorship pada area spesialistik.
- 19) Menganalisis hasil penelitian dalam pemberian asuhan keperawatan pada area spesialistik.
- 20) Menggunakan hasil penelitian dalam pemberian asuhan keperawatan pada area spesialistik.
- 21) Menunjukkan sikap memperlakukan klien tanpa membedakan suku, agama, ras dan antar golongan.
- 22) Menunjukkan sikap pengharapan dan keyakinan terhadap pasien.
- 23) Menunjukkan hubungan saling percaya dengan klien dan keluarga.

- 24) Menunjukkan sikap asertif.
- 25) Menunjukkan sikap empati.
- 26) Menunjukkan sikap etik.
- 27) Menunjukkan kepatuhan terhadap penerapan standar dan pedoman keperawatan.
- 28) Menunjukkan tanggung jawab terhadap penerapan asuhan keperawatan sesuai kewenangannya.
- 29) Menunjukkan sikap kerja yang efektif dan efisien dalam pengelolaan klien.
- 30) Menunjukkan sikap saling percaya dan menghargai antara anggota tim dalam pengelolaan asuhan keperawatan.

e. Perawat Klinik V (PK V)

Perawat klinik V (Expert) adalah Ners Spesialis dengan pengalaman kerja 5 tahun atau Ners Konsultan dengan pengalaman kerja 1 tahun dan memiliki sertifikat PK-V. Melaksanakan asuhan/ pelayanan keperawatan sebagai expert/ ahli dalam bidangnya, mengelola pelayanan keperawatan dengan menghasilkan kebijakan pada area manajemen yang luas, mengelola, memimpin, dan mengembangkan riset dibidang keperawatan dan atau terpadu, serta melakukan peran konsultan bagi pasien, teman sejawat, dan peserta didik.

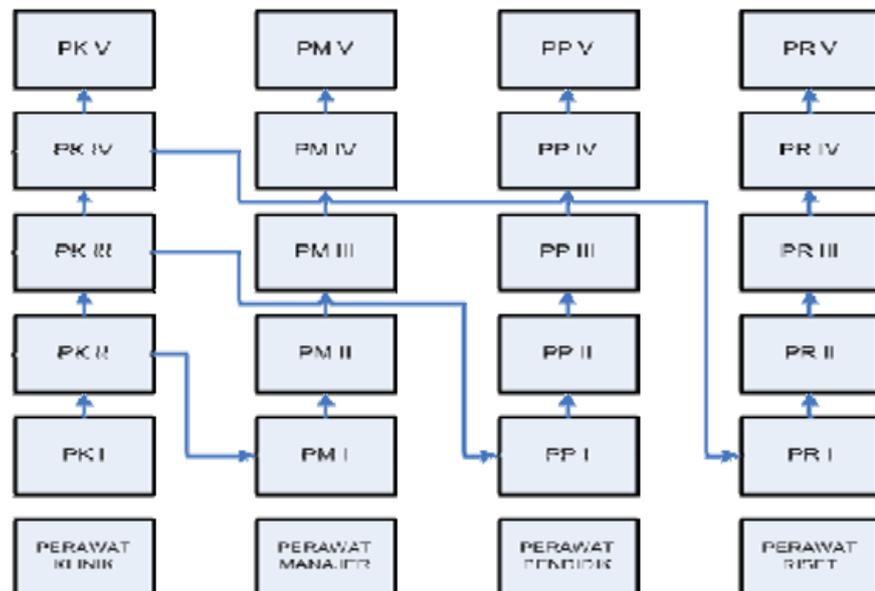
Model jenjang karir Depkes RI tahun 2013 memungkinkan perawat untuk berkarir pada empat area yaitu perawat klinik, perawat manajer, perawat pendidik dan perawat peneliti. Perawat klinik setelah

mencapai level PK2 dapat masuk menjadi perawat manajer, setelah masuk level PK3 dapat masuk ke perawat pendidik dan setelah masuk PK5 dapat menjadi perawat peneliti. Kompetensi perawat klinis V yaitu:

- 1) Menerapkan prinsip caring yang sesuai dengan karakteristik dan masalah klien yang kompleks di area spesialistik.
- 2) Merumuskan strategi penanganan akar masalah dan risiko klinis secara lintas disiplin.
- 3) Menganalisis potensi risiko klinis dari intervensi keperawatan.
- 4) Menerapkan prinsip dan model kerjasama secara interdisiplin/interprofesional dalam pelayanan kesehatan, transdisiplin.
- 5) Menerapkan tata kelola klinis dalam pelayanan kesehatan.
- 6) Mengembangkan metode penugasan berdasarkan bukti ilmiah.
- 7) Merumuskan indikator kinerja kunci pengelolaan asuhan klien dengan masalah kompleks pada area spesialistik sebagai acuan penilaian.
- 8) Mengembangkan metoda perbaikan mutu asuhan keperawatan berdasarkan bukti ilmiah.
- 9) Menggunakan filosofi dasar keperawatan sebagai dasar keputusan dalam pemberian asuhan keperawatan spesialistik.

- 10) Menyediakan pertimbangan klinis sebagai konsultan dalam asuhan keperawatan klien dengan masalah klien yang kompleks di area spesialisik.
- 11) Melakukan pembinaan tata laku dan pertimbangan etik profesi, legal dalam lingkup pelayanan keperawatan.
- 12) Menggunakan komunikasi terapeutik yang sesuai dengan karakteristik, masalah klien yang kompleks di area spesialisik sebagai konsultan.
- 13) Menyusun strategi penanganan akar masalah dan risiko klinis secara lintas disiplin.
- 14) Menggunakan model kerjasama secara interdisiplin/interprofesional dalam pelayanan kesehatan, transdisiplin.
- 15) Melakukan pemberian konsultasi klinis dalam asuhan keperawatan pada klien dengan masalah kompleks pada area spesialisik.
- 16) Mengembangkan berbagai alternatif intervensi keperawatan berdasarkan bukti ilmiah.
- 17) Mengembangkan sistem dalam menjaga mutu asuhan keperawatan secara keberlanjutan.
- 18) Melaksanakan konsultasi dan edukasi kesehatan baik bagi peserta didik, sejawat, klien, maupun mitra profesi sesuai kebutuhan.

- 19) Menyediakan advokasi sebagai konsultan dalam pelaksanaan preceptorship dan mentorship.
- 20) Mengevaluasi hasil penelitian untuk merumuskan intervensi keperawatan.
- 21) Melakukan riset keperawatan semi eksperimental dan eksperimental.
- 22) Menunjukkan sikap memperlakukan klien tanpa membedakan suku, agama, ras dan antar golongan.
- 23) Menunjukkan sikap pengharapan dan keyakinan terhadap pasien.
- 24) Menunjukkan hubungan saling percaya dengan klien dan keluarga.
- 25) Menunjukkan sikap asertif.
- 26) Menunjukkan sikap empati.
- 27) Menunjukkan sikap etik.
- 28) Menunjukkan kepatuhan terhadap penerapan standar dan pedoman keperawatan.
- 29) Menunjukkan tanggung jawab terhadap penerapan asuhan keperawatan sesuai kewenangannya.
- 30) Menunjukkan sikap kerja yang efektif dan efisien dalam pengelolaan klien.
- 31) Menunjukkan sikap saling percaya dan menghargai antara anggota tim dalam pengelolaan asuhan keperawatan.



(Peraturan Menteri Kesehatan No.40 2017)

2.3 Konsep Kepuasan Kerja

2.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Lofquist dan Davis (dalam Prieska Wijaya, 2013) tokoh yang menyusun *Minnesota Satisfaction Questionnaire* kepuasan kerja merupakan reaksi afektif positif individu sebagai akibat dari penilaian individu terhadap sejauh mana kebutuhannya dipenuhi oleh lingkungan kerja. Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan (keadaan emosional) yang menyenangkan, yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya (Davis, 2002). Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai

yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”.

Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

2.3.2 Komponen Kepuasan Kerja

Didalam *Minnesota Satisfaction Questionnaire* menurut Lofquist dan Davis (dalam Prieska Wijaya, 2013) terdapat beberapa komponen kepuasan kerja yaitu:

a. *Ability Utilization* (penggunaan kemampuan)

Dalam dunia kerja, kemampuan seorang karyawan belum tentu akan terpakai dalam perusahaan oleh karena itu, ketika kemampuan karyawan tersebut digunakan dan dapat bermanfaat bagi perusahaan, karyawan itu akan merasa bangga dan puas atas kerjanya.

b. *Achievement* (prestasi)

Karyawan dalam sebuah perusahaan memiliki pekerjaannya masing masing sesuai jobdesk mereka. Dalam menyelesaikan pekerjaannya, ada karyawan yang berhasil menyelesaikan dengan baik dan ada juga yang kurang berhasil dalam pekerjaannya. Ada karyawan berprestasi dan ada yang tidak berprestasi dalam kerjanya. Ketika karyawan berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, karyawan tersebut merasa bahwa dirinya memiliki prestasi yang lebih baik. Dengan prestasi itu, karyawan tersebut akan merasa lebih puas dalam bekerja daripada karyawan yang kurang berprestasi.

c. *Activity* (aktivitas)

Dalam bekerja, seorang karyawan dituntut untuk dapat bekerja secara maksimal setiap harinya. Oleh karena itu, ketahanan tubuh dalam bekerja sangat penting bagi karyawan. Karyawan dengan ketahanan kerja yang baik akan mampu bekerja dalam waktu yang lama. Dengan ketahanan kerja yang lama itulah karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan-pekerjanya sehingga karyawan bisa merasakan kepuasan kerja.

d. *Advancement* (kenaikan pangkat)

Jabatan merupakan salahsatu hal yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Setiap karyawan dalam perusahaan akan selalu menginginkan posisi karir atau jabatan yang lebih baik dari apa yang telah ia raih sampai saat ini. Tetapi untuk mendapatkan kenaikan karir bukanlah hal yang mudah untuk setiap karyawan mereka diharapkan mampu berprestasi dan dapat bermanfaat untuk perusahaannya dengan memperoleh jabatan yang lebih tinggi, maka tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut akan lebih baik dari sebelumnya.

e. *Authority* (kekuasaan)

Kewenangan dalam suatu hal diperusahaan dapat membuat karyawan memiliki kepuasan kerja yang lebih baik. Dengan memiliki kewenangan atau otoritas pekerjaan, karyawan merasa bahwa dirinya memiliki kedudukan yang tinggi dengan kewenangannya tersebut.

f. *Company Policies And Practices* (kebijakan perusahaan untuk diterapkan)

Kebijakan perusahaan memiliki peran penting dalam kepuasan kerja karyawan. Kebijakan perusahaan juga diharapkan dapat menguntungkan dan berpihak kepada karyawannya. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja ketika kebijakan perusahaannya berpihak pada mereka dan mudah untuk diterapkan oleh karyawan.

g. Kompensasi

Salahsatu faktor kepuasan kerja adalah kompensasi (gaji). Ketika karyawan memperoleh gaji sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan dalam perusahaan, karyawan tersebut akan merasa puas dalam bekerja. Tetapi ketika karyawan merasa bahwa gajinya terlalu rendah dapat mengakibatkan ketidakpuasan.

h. Rekan kerja

Dalam dunia kerja tidak mungkin bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara individu atau tanpa melakukan relasi dengan rekan kerja. Karyawan yang memiliki hubungan erat dengan sesama dapat memudahkan dalam pekerjaannya.

i. Kreativitas

Karyawan yang memiliki kreativitas yang tinggi dan keterampilan yang tinggi mengharapkan bahwa keterampilan dapat dimanfaatkan dengan baik oleh pihak perusahaan.

j. Kebebasan

Penyelesaian pekerjaan karyawan bisa dilakukan secara individu maupun kelompok. Dengan bekerja kelompok otomatis antar karyawan dalam kelompok tersebut saling bertukar pikiran.

k. Nilai moral

Ketika bekerja ada kalanya melakukan suatu hal yang bertentangan dengan hati nuraninya (moral). Mereka melakukan tugas tugas perusahaan tanpa dilandasi moral yang baik. Alhasil ketika

karyawan tersebut bekerja tanpa hati nurani mereka tidak akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

l. Penghargaan

Merupakan salahsatu penghargaan bisa berupa bonus, kenaikan pangkat, ataupun pemberian kewenangan oleh perusahaan.

m. Tanggung jawab

Setiap karyawan belum tentu dapat mempergunakan penilaiannya untuk pekerjaan orang lain. Hanya karyawan tertentulah yang dapat menilai dengan penilaiannya sendiri. Padahal karyawan akan merasa puas ketika penilaian sesuai dengan apa yang ia rasakan.

n. Keamanan

Setiap pekerja berharap bahwa perusahaan yang menaunginya menyediakan keamanan kerja. Dengan keamanan kerja dapat bekerja dengan aman dan nyaman.

o. Layanan sosial

Kepuasan kerja akan ada dalam diri karyawan ketika karyawan tersebut dapat menolong atau melakukan sesuatu untuk rekan kerjanya. Dengan membantu rekan kerjanya karyawan tersebut akan merasa berguna dan kemampuannya dapat terpakai dalam perusahaan.

p. Status sosial

Setiap pekerja berharap bahwa mereka dapat menunjukkan karakternya dalam suatu kelompok kerja sehingga mereka memiliki peran yang penting dalam kelompoknya.

q. Supervisi-hubungan relasi

Untuk dapat merasakan kepuasan kerja tergantung dari cara supervisor mensupervisi bawahannya. Ketika supervisor dapat berinteraksi dengan bawahannya maka bawahannya akan merasa senang karena merasa diperhatikan.

r. Supervisi-teknis

Sebagai supervisor harus memiliki hubungan yang baik dengan bawahan dan mampu mengambil keputusan dalam mensupervisi bawahannya, supervisor akan mampu mengawasi dan dapat mengambil keputusan dari hasil pengawasannya terhadap bawahan.

s. Variasi

Karyawan yang hanya melakukan suatu pekerjaan yang menetap dalam jangka waktu yang panjang akan merasa bosan dengan pekerjaannya. Maka dari itu variasi pekerjaan atau kesempatan melakukan pekerjaan lain dapat bermanfaat.

t. Kondisi kerja

Kondisi kerja atau lingkungan kerja dapat berperan untuk memunculkan kepuasan kerja. Kondisi kerja yang mendukung, nyaman dan aman dapat meningkatkan kepuasan kerja.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg (dalam Nani Sutami, 2008) Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu:

1) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah faktor utama dari kepuasan kerja. Menurut Davis dan Newstrom (2002) bahwa tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi akan memberikan kepuasan kerja yang lebih tinggi pula. Dalam pelayanan keperawatan, perawat mempunyai kewajiban melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan sesuai kemampuan dan pengarahan yang diterimanya. Tanggung jawab adalah besarnya kepercayaan yang diberikan disertai kesanggupan pegawai untuk menyelesaikan yang diberikan kepadanya dengan sebaik baiknya, tepat waktu dan berani mengambil resiko atas tindakan yang dilakukan.

2) Pekerjaan

Davis (2002) mengatakan bahwa suatu pekerjaan yang bervariasi akan menimbulkan suatu kepuasan kerja yang lebih besar dibandingkan dengan pekerjaan rutin. Sukar dan mudahnya

pekerjaan serta kebanggaan melaksanakan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

3) Prestasi Kerja

Herzberg (dalam Adair, 2006) prestasi kerja adalah keberhasilan menyelesaikan tugas, memecahkan masalah, mempertahankan nama baik, dan memeriksa hasil kerja orang lain. Menurut Mangkunegara (2002) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang personil dalam melaksanakan tugasnya. Berkaitan dengan kepuasan kerja, seseorang merasa puas dalam pekerjaannya karena yang bersangkutan menyadari bahwa apa yang dicapainya sudah maksimal.

4) Penghargaan

Menurut Siagian (2007) seseorang akan merasa puas bila hasil pekerjaannya dihargai oleh orang lain. Penghargaan yang diberikan dapat berupa materi ataupun non materi seperti ucapan terima kasih, promosi jabatan, dan sebagainya. Penghargaan dapat berupa finansial atau non finansial yang dapat diberikan kepada perawat sesuai prestasi yang dicapai hingga akhirnya mendapat kepuasan kerja. Pada saat dipromosikan karyawan umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Sebagian besar karyawan merasa positif karena dipromosikan. Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi

ungkinan. Promosi merupakan aspek peluang bagi seorang karyawan.

5) Supervisi

Supervisi adalah suatu proses kemudahan mendapatkan sumber sumber yang diperlukan mempunyai peran yang penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Umumnya karyawan lebih suka mempunyai supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahan. Penyeliaan merupakan aspek kepemimpinan (leadership) dari seorang atasan pada karyawannya.

6) Gaji

Gaji adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Gaji memiliki peran yang cukup penting dalam menentukan kepuasan kerja dan mempunyai pengaruh terhadap karyawan.

7) Hubungan dengan rekan kerja

Kepuasan mempunyai hubungan yang kuat dengan hubungan interpersonal, yaitu komunikasi antara atasan dan bawahan, teman sejawat atau dengan pasien dan keluarganya atau dengan dokter. Hubungan ini akan saling membantu dalam menyelesaikan masalah, maupun untuk mendapatkan informasi yang baik untuk

meningkatkan kerjasama, baik dalam memberikan pelayanan kepada pasien maupun dalam kegiatan lainnya. Perawat dalam bertugas banyak berkoordinasi dengan rekan sejawat atau bagian lain yang menunjang oleh karena itu kemampuan perawat dalam mengadakan hubungan dengan teman sejawat sangat menentukan dalam melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien.

8) Kegiatan Organisasi

Peraturan, kebijakan dan tindakan yang diambil yang akan digunakan untuk pelaksanaan kegiatan. Pendapat Gilmern (1996) yang dikutip As'ad (2002) bahwa perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan kondisi situasi kerja yang stabil. Kebijakan organisasi ini merupakan input dalam suatu kegiatan organisasi yang nantinya akan mempengaruhi kualitas hasil.

9) Persepsi Jenjang Karir/Pengembangan Karir

Menurut Dudih (2019) persepsi yaitu suatu sistem yang diperlukan oleh suatu individu berguna untuk mentafsirkan serta memahami hal-hal yang terjadi di sekitarnya, sehingga seorang perawat memiliki persepsi apalagi dalam pengembangan karirnya. Pengembangan karir adalah aktifitas pegawai yang membantu pegawai merencanakan masa depan mereka dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan karirnya secara maksimal (Mangkunegara, 2000). Sehingga pegawai mempunyai peluang

untuk mempelajari dan berlatih keterampilan baru atau mendapatkan pengetahuan baru (Adair, 2006). Penambahan ilmu perawat maupun pengembangan persepsi jenjang karir perawat didapatkan melalui kesempatan untuk mengikuti pelatihan, pendidikan baik dalam rumah sakit maupun di luar rumah sakit.

10) Keamanan Kerja

Perlindungan hukum dan tata tertib yang dibutuhkan oleh perawat dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar. Menurut Maslow, kebutuhan ini nampak dari perlunya suatu perlindungan dan kebebasan dari rasa takut serta kebutuhan berkaitan dengan keselamatan kerja dirumah sakit.

11) Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan maupun fasilitas kreativitas kerja. Kondisi kerja meliputi kondisi fisik pekerjaan, jumlah pekerjaan, fasilitas yang tersedia, ventilasi, peralatan, dan ruang (Adair, 2006).

2.3.4 Dampak Kepuasan Kerja Perawat

Menurut Munandar, 2001 tentang adanya dampak kepuasan kerja yaitu terhadap produktivitas, ketidakhadiran, keluarnya pegawai, dan dampak terhadap kesehatan :

1. Dampak Terhadap Produktivitas

Pada mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hubungan antara produktivitas

dengan kepuasan kerja sangat kecil. Vrum (dalam munandar 2001), mengharapkan produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor moderator disamping kepuasan kerja. Lawler dan Porter (dalam munandar 2001) mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan kepuasan kerja jika tenaga kerja mepersepsikan bahwa ganjaran intrinsik (telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misalnya, gaji) yang diterima ke dua-duanya adil, wajar, dan diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul. Jika tenaga kerja tidak mempersepsikan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik berasosiasi dengan prestasi kerja, maka kenaikan dalam prestasi takan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.

2. Dampak Ketidakhadiran dan Keluarnya Tenaga Kerja

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kaulitatif berbeda ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Organisasi melakukan upaya yang cukup besar untuk menahan orang-orang ini dengan jalan menaikkan upah, pujian, pengakuan, kesempatan promosi yang ditingkatkan dan seterusnya. justru sebaliknya bagi mereka yang mempunyai kinerja yang buruk sedikit upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menahan mereka. Bahkan mungkin ada

tekanan halus untuk mendorong untuk mereka agar keluar. Menurut Steers dan Rhodes (dalam Munandar 2001) mereka melihat adanya 2 faktor perilaku hadir, yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Mereka percaya motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja dalam kombinasi dengan tekanan-tekanan internal dan eksternal untuk datang pada pekerjaan. Robin (2001) ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan kedalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan selalu mengeluh, membangkang, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka.

3. Dampak Terhadap Kesehatan

Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan (Munandar 2001) tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi. Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang dari tingkat kepuasan fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengkuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya yang 1 mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain. Kepuasan kerja, adalah untuk semua

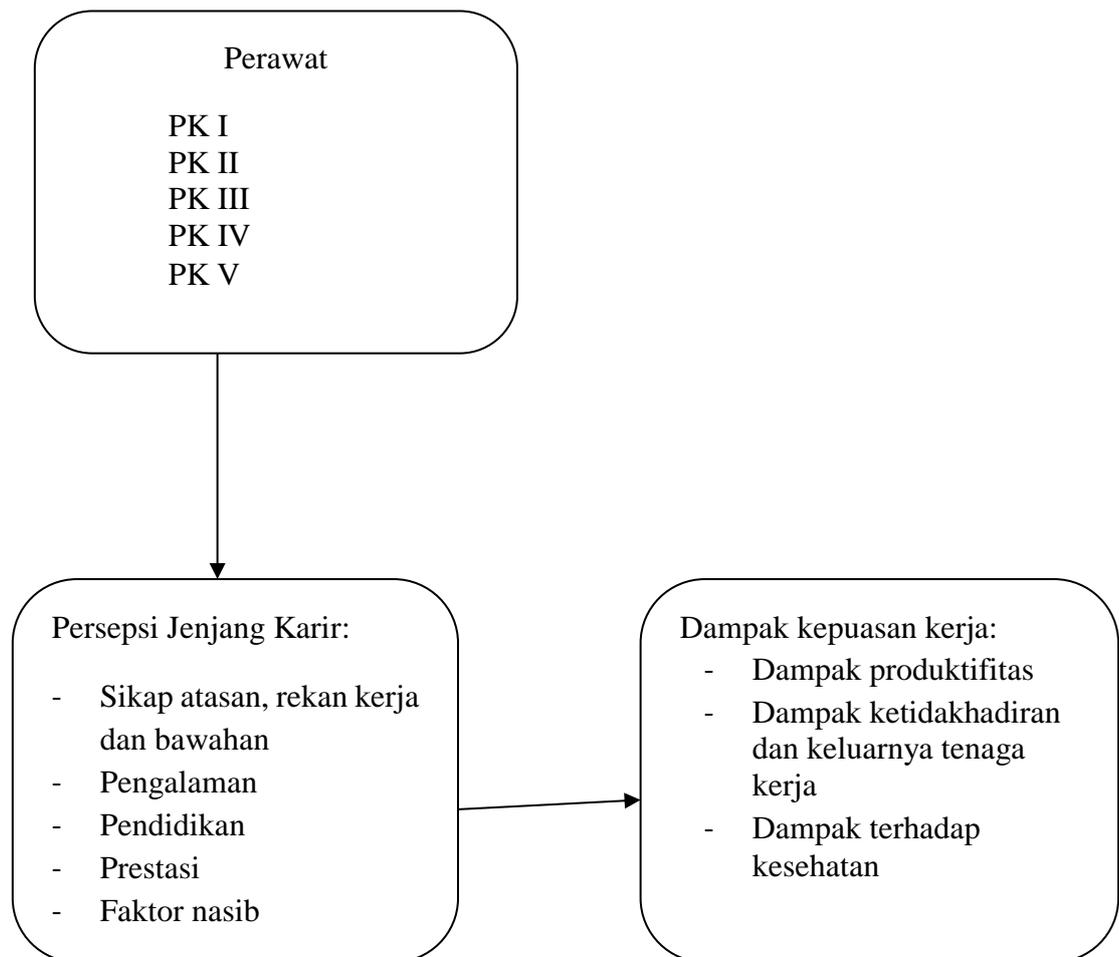
tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi dan sebaliknya satu mempunyai akibat yang negatif pada yang lainnya.

2.3.5 Jurnal-jurnal Hasil Penelitian Terkait

Rahmad (2015) dalam judul penelitian “Hubungan Persepsi tentang Jenjang Karir dengan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat. Metode yang digunakan studi cross sectional, dan rancangan penelitiannya deskriptif korelasi. Sampel yang digunakan sebanyak 68 perawat yang telah memenuhi kriteria, dan alat ukurnya menggunakan kuesioner. Persepsi jenjang karir sebagai variabel bebas, sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat persepsi kurang sebesar 41,2%; motivasi kerja yang baik sebesar 63,2%, dan motivasi kerja yang kurang sebesar 36,8%; perawat yang puas sebesar 51,5%, dan perawat yang kurang puas sebesar 48,5%. Ada hubungan antara persepsi jenjang karir dengan motivasi perawat. menurut senja eriska, (2016) tentang hubungan antara persepsi terhadap jenjang karir dengan kepuasan kerja Alat ukur yang digunakan yaitu skala kepuasan kerja dan skala persepsi terhadap jenjang karir. Metode analisis dilakukan menggunakan teknik korelasi product moment dengan bantuan SPSS (Statistical Product and Service Solution) 16.0. Hasil penelitian diperoleh nilai r sebesar 0,371; $p=0,005$ yang menunjukkan

adanya hubungan positif yang sangat significant antara persepsi terhadap jenjang karir dengan kepuasan kerja.

Bagan 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber: Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 40 tahun 2017, Tohardi, 2002
Munandar, 2001.