



HUBUNGAN JEENJANG KARIER DAN KINERJA PERAWAT DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT

Raja Fitriana Lastari*, Yulna Azeri, Siska Mayang Sari

Program Studi S1 Ilmu Keperawatan, Fakultas Kesehatan, Universitas Hang Tuah Pekanbaru, Jl. Mustafa Sari No.5, Tengkerang Selatan, Bukit Raya, Pekanbaru, Riau 28281, Indonesia

*rajafitrialestari@htp.ac.id

ABSTRAK

Kepuasan kerja perawat adalah variabel penting dalam pekerjaan dan psikologi organisasi, yang mana dianggap sebagai indikator kualitas kerja, dan variabel penting untuk menentukan kualitas sistem pelayanan kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan jenjang karier dan kinerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap kelas III RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif korelasi dengan sampel dalam penelitian sebanyak 74 responden. Analisis yang digunakan univariat dan bivariat dengan analisa bivariat menggunakan chi-square untuk mengetahui hubungan antar variabel. Hasil penelitian ini rata-rata umur 36 tahun dan lama bekerja 9 tahun. Mayoritas Jenis kelamin perempuan 68 perawat (91.9%), tingkat pendidikan S1 keperawatan 37 perawat (50.0%), status kepegawaian Non-PNS 41 perawat (55.4%) jenjang karier berada pada PK II 31 perawat (41.9%), kinerja perawat tinggi 42 perawat (56.8%) dan kepuasan kerja perawat puas 41 perawat (55.4%). Hasil Uji Chi-Square pada variabel jenjang karier dengan kepuasan didapatkan hasil $p\text{-value} = 0.000 (<0.05)$, yang bermakna adanya hubungan jenjang karier dengan kepuasan kerja perawat. Sedangkan pada variabel kinerja didapatkan likelihood ratio dengan $p\text{-value} = 0,014 (<0.05)$ artinya ada hubungan kinerja dengan kepuasan kerja perawat. Dengan hal ini peneliti menyarankan kepada pihak rumah sakit untuk dapat memperhatikan kepuasan kerja perawat.

Kata kunci: jenjang karier; kepuasan kerja perawat; kinerja perawat

THE RELATIONSHIP BETWEEN CAREER DEVELOPMENT AND NURSES' PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION

ABSTRACT

Job satisfaction of nurses is an important variable in work and organizational psychology, an indicator of work quality, and an important variable to determine the quality of the health care system. This study aims to determine the relationship between career development and performance with job satisfaction among nurses in the class III inpatient room of Arifin Achmad Regional Hospital of Riau Province. The study was based on a sample of 74 nurses using a descriptive correlation research design. The data were analyzed using univariate and bivariate analyses, with bivariate analysis using chi-square to determine the relationship between variables. The results showed that the average age of the respondents was 36 years, and the length of employment was 9 years. The majority were female (68 respondents, 91.9%). 37 respondents (50.0%) hold bachelor's degree in nursing. 41 nurses (55.4%) were non-civil servants. In terms of career level, 31 nurses (41.9%) were at PK II level. The nurse performance was high (42 nurses, 56.8%), while 41 nurses (55.4%) considered their job satisfaction as 'satisfied'. The results of the Chi-Square test on the career development variable with satisfaction obtained the results of $p\text{-value} = 0.000 (<0.05)$, which means that there is a relationship between career development and nurse job satisfaction. Meanwhile, the performance variable obtained a likelihood ratio with a $p\text{-value} = 0.014 (<0.05)$, meaning that there is a relationship between nurses' performance and job satisfaction. It is expected that the hospital management pay more attention to nurses' job satisfaction.

Keywords: career development; nurses' job satisfaction; nurses' performance

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja perawat merupakan salah satu variabel krusial dalam bidang pekerjaan dan psikologi organisasi, dianggap sebagai penanda kualitas kerja, dan menjadi faktor penentu penting untuk mengukur mutu sistem pelayanan kesehatan (Pasinringi & Rivai, 2022). Dalam konteks ini, kepuasan kerja perawat mencerminkan pandangan perawat terhadap tugasnya. Jika tingkat kepuasan kerja perawat tinggi, hal tersebut akan tercermin dalam sikap positif perawat terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan perawat terhadap pekerjaan dan hasil yang diperoleh dapat berdampak negatif, seperti munculnya rasa bosan, kelelahan, ketidakstabilan emosional, seringnya absensi, dan kemungkinan terlibat dalam kegiatan di luar pekerjaan (Hasibuan, Saragih, & Silitonga, 2021). Data prevalensi dari Amerika Serikat, Kanada, Inggris, Skotlandia, dan Jerman menunjukkan bahwa tingkat ketidakpuasan perawat terhadap pekerjaan mereka berkisar antara 17% di Jerman hingga 41% di Amerika Serikat. Selain itu, persentase keinginan perawat untuk meninggalkan pekerjaan mereka berkisar antara 17% di Jerman hingga 39% di Inggris. Sebuah penelitian di Thailand yang mengeksplorasi kepuasan kerja perawat dan persepsi mereka terhadap kepemimpinan kepala ruangan di Rumah Sakit Provinsi Sakaeo menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat sebesar 13,79%, yang dapat dikategorikan sebagai tingkat kepuasan yang masih rendah (Hasibuan, Saragih, & Silitonga, 2021).

Dalam konteks rumah sakit Paru Pemekasan, penelitian sebelumnya menunjukkan tingkat ketidakpuasan kerja perawat mencapai 60,3%. Sementara itu, penelitian oleh Febrianita & Yunus (2017) di RSUD Petala Bumi mencatat bahwa masalah ketidakpuasan perawat diakibatkan oleh ketidaksesuaian kompensasi yang diterima sebanyak 27,6%, 42,11% perawat menyatakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan, dan 30,26% perawat menyatakan ketidakpuasan terkait kurangnya pengembangan karier perawat. Menurut teori Herzberg, terdapat beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, antara lain tanggung jawab, sifat pekerjaan, pencapaian, penghargaan, supervisi, gaji, hubungan interpersonal dengan rekan kerja, kegiatan organisasi, serta persepsi terkait jenjang karier atau pengembangan karier. Salah satu elemen yang mampu memengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah sistem jenjang karier, yang merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia dan menjadi unsur kunci dalam setiap organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yuanita (2018) berjudul "Pengaruh Imbalan, Pengawasan, Pengembangan Karier, Penghargaan, dan Kelompok Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat", ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara jenjang karier dan tingkat kepuasan kerja perawat.

Menurut regulasi Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia tahun 2017, jenjang karier perawat dapat diartikan sebagai suatu sistem atau rangkaian tahapan untuk meningkatkan peran seorang perawat profesional di dalam suatu lembaga atau rumah sakit. Jenjang karier perawat mencakup penerapan sejumlah rencana karir yang telah ditetapkan, dengan tujuan memberikan perawat posisi atau tingkat yang sejalan dengan tingkat pendidikan, keahlian, kemampuan, dan kompetensi yang dimiliki. Konsep jenjang karier profesional perawat sendiri merupakan suatu sistem yang bertujuan meningkatkan kinerja dan profesionalisme perawat, yang disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan melalui peningkatan kompetensi. Peningkatan kompetensi tersebut dapat diperoleh melalui pendidikan formal yang berjenjang, pendidikan informal yang relevan, dan pengalaman praktik klinis yang diakui (Edy, 2017). Di Indonesia, jenjang karier perawat terbagi dalam empat bidang, yakni perawat klinis (PK), perawat manajer (PM), perawat pendidik (PP), dan perawat peneliti/riset (PR), masing-masing bidang memiliki lima tingkatan yang dimulai dari level generalis, dasar kekhususan, spesialis, hingga subspecialis/konsultan

(Perawat Klinis I, Perawat Klinis II, Perawat Klinis III, Perawat Klinis IV, dan Perawat Klinis V) (Pradipta, Sriadi, Utami, & Putri, 2021).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Surono di Rumah Sakit Umum Daerah Jawa Tengah menunjukkan bahwa 88,6% kepala ruangan dan 94,3% ketua tim/perawat pelaksana menyatakan kebutuhan akan adanya jenjang karir untuk perawat klinik. Oleh karena itu, pentingnya implementasi sistem pengembangan jenjang karir perawat di setiap rumah sakit dianggap sebagai langkah yang mampu meningkatkan mutu pelayanan dan berpotensi memengaruhi peningkatan produktivitas dan kepuasan perawat (Sausan & Yusuf, 2020). Keberhasilan mencapai kepuasan kerja perawat dalam praktik keperawatan tergantung pada pemahaman perawat bahwa mereka telah memberikan kontribusi yang berarti, diakui kepentingannya, mendapatkan dukungan dari berbagai sumber, dan tujuan keperawatan telah tercapai. Namun, pencapaian ini hanya dapat diwujudkan melalui penerapan manajemen yang efektif. Kinerja perawat sendiri mencerminkan hasil kerja yang memiliki keterkaitan yang erat dengan tujuan strategis organisasi. Dengan demikian, kinerja perawat tidak sekadar tentang menjalankan tugas, melainkan juga mencapai hasil yang diinginkan dari pekerjaan tersebut (Sureskiarti & Brillianty, 2017). Kinerja perawat dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti kuantitas dan kualitas dalam pelaksanaan asuhan keperawatan. Saat melibatkan diri dalam pelaksanaan asuhan keperawatan, sejumlah faktor mempengaruhi tingkat kinerja perawat. Secara fundamental, kinerja perawat dipengaruhi oleh faktor internal, seperti pengetahuan, keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan tugasnya, motivasi kerja, dan tingkat kepuasan kerja. Di sisi lain, faktor eksternal, seperti beban kerja dan gaya kepemimpinan dalam organisasi, juga turut berperan dalam memengaruhi kinerja perawat (Noermijati, 2013).

Berdasarkan hasil survei awal di RSUD Arifin Achmad, terdapat 121 perawat di ruangan rawat inap kelas III. Hasil wawancara pada tanggal 20 Desember dengan kepala ruangan ruangan Edelweis mengindikasikan bahwa sistem jenjang karir sudah diterapkan dengan memberikan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan potensi perawat dalam mengembangkan karirnya. Dari tiga perawat yang diwawancarai, tidak semua karyawan mengikuti pelatihan yang diselenggarakan di rumah sakit, dan perawat juga jarang mengikuti pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dalam asuhan keperawatan. Selain itu, beberapa perawat terlambat saat masuk kerja. Observasi terhadap kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan menunjukkan beberapa temuan. Pertama, dalam pengkajian, proses pengumpulan data jarang dilakukan secara menyeluruh, lebih berfokus pada bagian yang bermasalah, dan pengkajian yang dilakukan di IGD. Kedua, dalam memberikan diagnosis keperawatan, perawat terlihat enggan melakukan pendiagnosaan keperawatan. Mereka berpendapat bahwa diagnosa yang diambil sudah mencukupi dari diagnosa medis yang telah ditentukan oleh dokter. Penentuan intervensi juga cenderung terpaku pada saran atau terapi medikasi yang telah diresepkan oleh dokter penanggung jawab pasien. Observasi ini sesuai dengan temuan peneliti yang menunjukkan bahwa perawat umumnya menetapkan diagnosis berdasarkan keluhan umum yang terlihat atau dialami oleh pasien. Hal ini mencerminkan bahwa kualitas pelayanan yang diberikan belum optimal, yang pada gilirannya memengaruhi rendahnya kinerja perawat. Rendahnya kinerja perawat ini kemudian berdampak pada kepuasan perawat sendiri, di mana perawat dengan kinerja rendah cenderung malas bekerja, sehingga hasil kerjanya tidak optimal.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif korelasi. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah perawat di ruang rawat inap kelas III RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Pengambilan sampel dengan Non probability sampling yang

ditentukan dengan teknik purposive sampling. Jumlah sampel penelitian adalah 74 perawat. instrumen penelitian ini adalah kuesioner. Analisis yang digunakan adalah analisis univariat, dan bivariat.

HASIL

Tabel 1.

Distribusi Frekuensi Responden Menurut Umur dan Lama bekerja Perawat (n=74)

Variabel	Mean	Mean	SD	Min-Max	Median
Umur	74	36.05	6.478	24-55	36.00
Lama Bekerja	74	9.61	6.036	1-25	9.00

Tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata usia responden adalah 36.00 tahun, dengan rentang usia minimum 24 tahun dan maksimum 55 tahun, serta standar deviasi sebesar 6.478. Sementara itu, rata-rata masa kerja responden adalah 9 tahun, dengan masa kerja minimum 1 tahun dan maksimum 25 tahun, serta standar deviasi sebesar 6.036.

Tabel 2.

Distribusi Frekuensi Responden Menurut Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, dan Status Kepegawaian perawat (n=74)

Karakteristik Responden	f	%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	6	8.1
Perempuan	68	91.9
Tingkat pendidikan		
Diploma (D3) Keperawatan	35	47.3
Sarjana Keperawatan + Ners	37	50.0
Ners + Spesialis I (Magister Spesialis)	2	2.7
Ners + Spesialis II (Konsultan)	0	0
Status Kepegawaian		
PNS	33	44.6
NON-PNS	41	55.4

Tabel 2 diatas telah diperoleh dari 74 responden didapatkan hasil frekuensi jenis kelamin perawat, mayoritas jenis kelamin perempuan sebanyak 68 responden (91.9%), tingkat pendidikan perawat rata-rata berpendidikan S1 keperawatam sebanyak 37 responden (50.0%), dan untuk status kepegawaian rata-rata Non-PNS sebanyak 41 responden (55.4%).

Tabel 3.

Distribusi Frekuensi Jenjang Karier Perawat (n=74)

Jenjang Karier	f	%
- PK I	22	29.7
- PK II	31	41.9
- PK III	15	20.1
- PK IV	6	8.1

Tabel 3 diatas telah di peroleh dari 74 responden didapatkan hasil frekuensi jenjang karier perawat, mayoritas jenjang karier berada pada PK II sebanyak 31 responden (41.9%)

Tabel 4.

Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat (n=74)

Kinerja Perawat	f	%
- Tinggi	42	56.8
- Sedang	32	43.2
- Rendah	0	0.0

Tabel 4 diatas telah di peroleh dari 74 responden didapatkan hasil frekuensi kinerja perawat, mayoritas kinerja perawat itu tinggi sebanyak 42 responden (56.8%).

Tabel 4.
Distribusi Frekuensi Kepuasan Perawat (n=74)

Kepuasan Kerja Perawat	f	%
- Puas	41	55.4
- Tidak Puas	33	44.6

Tabel 4 diatas telah di peroleh dari 74 responden didapatkan hasil frekuensi kepuasan kerja perawat, mayoritas kepuasan perawat itu puas sebanyak 41 responden (55.4%).

Tabel 5.
Distribusi Frekuensi Hubungan Jenjang Karier dengan Kepuasan (n=74)

JK	Kepuasan				Total	P value
	Puas		Tidak Puas			
	f	%	f	%	f	%
PK I	3	13.6	19	86.4	22	100
PK II	20	64.5	11	35.5	31	100
PK III	12	80.0	3	20.0	15	100
PK IV	6	66.7	0	0	6	100
PK V	0	0.0	0	0.0	0	0.0

Tabel 5 hasil menunjukkan bahwa pada PK I, sebagian besar responden (86.4%) menyatakan ketidakpuasan, sementara pada PK II, mayoritas responden (64.5%) merasa puas. Pada PK III, mayoritas responden (80.0%) merasa puas, dan pada PK IV, mayoritas responden (66.7%) juga merasa puas. Melalui uji statistik chi-square, dengan nilai likelihood ratio, ditemukan p-value sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai $p < \alpha$ 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara jenjang karier dan kepuasan kerja perawat.

Tabel 6.
Distribusi Frekuensi Hubungan Kinerja dengan Kepuasan Kerja Perawat (n=74)

Kinerja Perawat	Kepuasan				Total	P value
	Puas		Tidak Puas			
	f	%	f	%	f	%
Tinggi	29	69.0	13	31.0	42	100
Sedang	12	37.5	20	62.5	32	100
Jumlah	41	55.4	33	44.6	74	100

Tabel 6 didapatkan hasil bahwa mayoritas responden yang memiliki kinerja tinggi yaitu puas sebanyak 29 responden (69.0%). Mayoritas kepuasan kinerja sedang yaitu puas sebanyak 12 responden (37.5%). Sedangkan untuk kinerja rendah itu tidak ada. Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan uji chisquare yang sudah dilakukan diperoleh p-value 0,014. Dari hasil tersebut diketahui nilai $p > \alpha$ (0,05), sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dari itu dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja dan kepuasan kerja perawat.

PEMBAHASAN

Umur

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa sebagian besar responden rata-rata berusia 36 tahun dengan umur paling minimum 24 tahun dan maksimal 55 tahun. Menurut WHO orang-orang dengan rentang usia 20-60 tahun adalah usia dewasa (*Adult*) dimana usia tersebut termasuk ke usia yang produktif. Demur, Mahmud, Yeni (2019) mengungkapkan bahwa perawat yang lebih tua memiliki ekspektasi ideal terkait lingkungan kerja. Mereka cenderung aktif mengeksplorasi pengalaman belajar mereka sejak pendidikan dan berusaha menerapkannya dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Di sisi lain, perawat yang lebih muda cenderung mempertahankan idealisme mereka, fokus pada kepatuhan terhadap peraturan

yang berlaku di tempat kerja. Penelitian ini sesuai dengan studi yang dilakukan oleh Surya (2020), yang menunjukkan bahwa mayoritas perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember memiliki usia rata-rata lebih dari 38 tahun. Usia merupakan faktor demografi yang signifikan yang memengaruhi berbagai aspek perubahan dalam pekerjaan, termasuk jenis pekerjaan, status pekerjaan, perubahan karir, dan berpotensi meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Penambahan usia pekerja menurunkan peluang seorang pekerja untuk berpindah pekerjaan dan berubah jabatan pekerjaan, pendapatan/ karir (Suriastini, 2006).

Jenis Kelamin

Data penelitian menunjukkan bahwa dari total 74 responden yang ikut serta dalam penelitian, mayoritas dari mereka adalah perempuan dengan jumlah 68 responden (91,9%), sementara responden laki-laki sebanyak 6 orang (8,1%). Dengan demikian, dalam konteks penelitian ini, jumlah responden perempuan jauh lebih dominan daripada responden laki-laki. Ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Soeprodjo, Mandagi, Engkeng (2017), yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan, yakni sekitar 85%, dibandingkan dengan responden berjenis kelamin laki-laki yang hanya sekitar 15%. Temuan serupa juga diungkapkan dalam penelitian oleh Kandar dan Pambudi (2013), di mana keterlibatan tenaga kesehatan perempuan dalam pelaksanaan prosedur penahanan ditemukan dominan. Dalam penelitian tersebut, dari 30 tindakan penahanan yang dilakukan di UPIP RSJ Daerah Dr. Amino Godohutomo Semarang, seluruh prosedur melibatkan tenaga kesehatan perempuan.

Tingkat Pendidikan

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa dari total 74 responden, mayoritas dari mereka, yaitu 37 responden (50,0%), memiliki tingkat pendidikan S1 keperawatan. Di sisi lain, responden dengan tingkat pendidikan DIII berjumlah 35 responden (47,3%), sementara responden yang memiliki tingkat pendidikan Ners + Spesialis I (S2 Spesialis) sebanyak 2 responden (2,7%). Tingkat pendidikan yang umumnya sudah mencapai tingkat sarjana keperawatan ini mungkin memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja perawat. Damanik (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa perawat yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi cenderung merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka, karena tingkat harapan mereka juga menjadi lebih tinggi seiring dengan peningkatan tingkat pendidikan.

Lama Bekerja

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari 74 responden, dapat disimpulkan bahwa rata-rata lama bekerja perawat di instalasi rawat inap kelas III RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau adalah 9 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah memiliki pengalaman yang cukup lama dalam menjalankan profesi sebagai perawat. Teori Robbins (2006) menegaskan bahwa semakin lama seseorang bekerja, maka tingkat kepuasan kerja pegawai cenderung meningkat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sureskiarti & Brillianty (2017), yang menyatakan bahwa masa kerja sering kali terkait dengan durasi bekerja. Namun, penting untuk diingat bahwa semakin lama bekerja, ada potensi terjadinya kejenuhan yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

Status Kepegawaian

Data hasil penelitian mengindikasikan bahwa perawat yang bertugas di ruang rawat inap kelas III RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau memiliki status sebagai PNS sebanyak 33 responden (44,6%), sementara responden yang memiliki status Non-PNS berjumlah 41 orang (55,4%). Oleh karena itu, kesimpulan dapat diambil bahwa mayoritas perawat di ruangan tersebut memiliki status Non-PNS. Amalia, Abas, dan Marhan (2022) menyatakan bahwa perbedaan tingkat kepuasan kerja dapat dilihat melalui berbagai aspek, termasuk aspek psikologis, fisik,

sosial, dan finansial. Secara spesifik, dalam aspek psikologis, perawat PNS merasakan kepuasan karena merasa memiliki keterampilan yang mendukung pekerjaan, merasa bahagia dengan tugas yang diberikan, dan memiliki rasa cinta yang lebih tinggi terhadap pekerjaan jika dibandingkan dengan perawat Non-PNS. Dari segi fisik, perawat PNS merasa puas dengan fasilitas di ruang kerja yang dianggap lengkap dan mendukung pekerjaan, serta merasa bahwa ruang kerja mereka sesuai dengan kenyamanan dan jam kerja yang sebanding dengan gaji yang diterima, berbeda dengan perawat Non-PNS. Dalam aspek sosial, perawat PNS cenderung memiliki hubungan yang menyenangkan dan lebih lancar berinteraksi dengan sesama rekan kerja dibandingkan dengan perawat Non-PNS. Di sisi finansial, perawat PNS mendapatkan gaji yang dianggap seimbang dengan tugas-tugas mereka, jaminan masa tua dari pekerjaan, tunjangan hari raya setiap tahun, dan tunjangan sesuai dengan peraturan yang berlaku, hal yang tidak selalu dialami oleh perawat Non-PNS.

Jenjang Karier

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di ruang rawat inap kelas III RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau berada pada jenjang karier PK II, yang mencakup 31 responden (41,9%). Temuan ini sejalan dengan penelitian Surya (2020) yang menyatakan bahwa perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember sebagian besar berada pada level jenjang karier PK II, yakni 72 responden. Definisi jenjang karier menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia (2017) adalah suatu sistem atau jalur yang menentukan peningkatan peran perawat profesional di institusi atau rumah sakit. Penelitian Amirudin (2019) juga mendukung konsep ini dengan mengemukakan bahwa jenjang karier memberikan manfaat bagi perawat, seperti peningkatan kepuasan kerja, pengembangan profesional, peningkatan kinerja, pembentukan budaya kerja, dan pengakuan.

Salah satu karakteristik responden yang terkait dengan jenjang karier adalah status kepegawaian perawat di ruang rawat inap kelas III RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau, dengan 33 responden (44,6%) memiliki status PNS dan 41 responden (55,4%) memiliki status Non-PNS. Terlihat bahwa jumlah perawat dengan status Non-PNS lebih banyak dibandingkan dengan perawat yang memiliki status PNS.

Kinerja

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat di ruang rawat inap kelas III RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau secara keseluruhan dikategorikan sebagai tinggi, terdiri dari 42 responden (56,8%). Tingginya kinerja perawat dalam penelitian ini diduga dapat diatribusikan kepada faktor-faktor seperti usia dan tingkat pendidikan. Rata-rata usia responden adalah 36 tahun, yang menurut Departemen Kesehatan masuk dalam kategori dewasa akhir. Sumarliyo (2007) mencatat bahwa pada umumnya, orang dewasa lebih bertanggung jawab dan lebih teliti dibandingkan dengan mereka yang berusia muda. Meskipun demikian, penelitian Baihaqi (2010) mengemukakan bahwa orang muda cenderung lebih fleksibel, mudah beradaptasi, dan terbuka terhadap perubahan. Kinerja perawat juga dapat dikaitkan dengan tingkat pendidikan terakhir responden. Mayoritas responden di ruang rawat inap kelas III RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau memiliki latar belakang pendidikan S1 keperawatan, yakni sebanyak 37 responden (50,0%). Dengan adanya mayoritas lulusan S1 keperawatan, diharapkan terdapat tenaga kerja dengan keterampilan dan keahlian yang baik, yang mampu melaksanakan tugas dengan efektif. Pandangan ini sejalan dengan pendapat Sarwono dan Soeroso (2011) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat memudahkan individu dalam mengenali dan menganalisis berbagai realitas atau implikasi yang ada, sehingga meningkatkan kinerjanya.

Selain itu, karakteristik responden juga dapat dilihat dari lama masa kerja, di mana masa kerja terbanyak dalam penelitian ini adalah 9 tahun. Wahyono (2012) berpendapat bahwa semakin lama masa kerja seorang perawat, semakin banyak pengalaman yang dimilikinya dalam memberikan pelayanan.

Kepuasan Kerja

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 41 responden (55,4%) termasuk dalam kategori puas, sementara 33 responden (44,6%) berada dalam kategori tidak puas terkait kepuasan kerja. Faktor-faktor karakteristik responden, seperti tingkat pendidikan, lama bekerja, dan status kepegawaian, dapat menjadi penyebab kepuasan kerja perawat yang termasuk dalam kategori puas. Kepuasan kerja ini memiliki keterkaitan dengan karakteristik pendidikan responden, di mana mayoritas dari mereka, sebanyak 37 responden (50,0%), memiliki latar belakang pendidikan S1. Meskipun demikian, penelitian Tahsinia (2013) mengindikasikan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang, tingkat kepuasan kerjanya cenderung menurun. Hal ini disebabkan oleh kecenderungan individu yang memiliki tingkat pendidikan tinggi untuk memiliki ekspektasi yang tinggi pula terhadap pemanfaatan pengetahuan dan keterampilan mereka. Jika ekspektasi ini tidak terpenuhi, kepuasan kerja dapat berkurang.

Masa kerja responden juga memengaruhi tingkat kepuasan perawat, di mana rata-rata masa kerja perawat di ruang rawat inap kelas III RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau adalah 9 tahun. Konsep Mundakir (2006) mengemukakan bahwa semakin lama seseorang bekerja di suatu tempat, semakin banyak informasi yang diterima, dan kemampuan untuk menilai suatu situasi semakin berkembang. Sementara itu, status kepegawaian juga memainkan peran penting dalam kepuasan kerja perawat. Terlihat bahwa perawat PNS memiliki penerimaan gaji yang dianggap lebih seimbang dengan tugas-tugas yang diemban, jaminan masa tua dari pekerjaan, tunjangan hari raya tahunan, dan tunjangan sesuai aturan yang berlaku, berbeda dengan perawat Non-PNS.

Hubungan Jenjang Karier Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan uji chi-square (pearson chi-square), didapatkan nilai p-value sebesar 0,000. Dari hasil tersebut, diketahui bahwa nilai $p < \alpha$ (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima sementara hipotesis nol (H_0) ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara jenjang karier dan tingkat kepuasan kerja perawat. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan, Saragih, dan Silitonga (2021), yang menyatakan bahwa jenjang karier merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat di rumah sakit. Hasil uji statistik pada penelitian tersebut juga menunjukkan nilai p sebesar 0,017, mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara jenjang karier dan kepuasan kerja perawat di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam.

Hubungan Kinerja dengan Kepuasan kerja perawat

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan uji chi-square, diperoleh nilai p-value sebesar 0,014. Dari hasil tersebut, diketahui bahwa nilai $p > \alpha$ (0,05), sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja dan tingkat kepuasan kerja perawat. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Al Banna (2018), yang mencatat bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara kinerja perawat dan kepuasan kerja mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Peran perawat profesional di sektor pelayanan kesehatan diakui sebagai penting secara global. Kinerja tenaga kesehatan, termasuk perawat profesional, memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas dan kualitas layanan kesehatan

di dalam organisasi pelayanan kesehatan (Awases, Magdalene; Bezuidenhout, Marthie; & Janetta, 2013). Yuliana dan Suryani (2017) juga mengonfirmasi bahwa terdapat korelasi antara kinerja dan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gamping. Adjei, Emmanuel, dan Forster (2016) menambahkan bahwa tingkat kepuasan dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja petugas kesehatan. Penelitian oleh Samiei, Manaf, Ismail, dan Kandasamy (2016) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja perawat.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai korelasi antara jenjang karier dan kinerja dengan tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap kelas III RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau, dengan melibatkan 74 responden, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara jenjang karier, kinerja, dan tingkat kepuasan kerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, A., Sri Haryati, R. T., & Handiyani, H. (2019). Manfaat Jenjang Karir Bagi Staf Perawat Dan Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Poltekkes Kemenkes Ri Pangkalpinang*, 7(2), 56.
- Amalia, S.F., Abas, M., & Marhan, C. (2022). Perbandingan Kepuasan Kerja Perawat PNS Dan Non PNS. *Jurnal Sublimapsi*. Vol 3, No. 1, 12-22.
- Dewi, A. S. (2021). Pengaruh Penggunaan Website Brisik.Id Terhadap Peningkatan Aktivitas Jurnalistik Kontributor. *Komunikasi*, 17(2), 1–14.
- Edy, A. (2017). Peraturan menteri kesehatan republik indonesia nomor 20 tahun 2017. 1–14.
- Fathorrahman. (2023). Manajemen sumber daya manusia : Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja.
- Febrianita, Y., & Yunus, M. K. (2017). Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsd Petala Bumi. *Jurnal Ners Indonesia*, 7(2), 55–60.
- Hamdiah, Dedeh. (2021). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kasemen Dan Kilasah Kota Serang. *Jurnal Ilmiah Keperawatan*. Vol 2, No. 3.
- Hasibuan, E. K., Saragih, M., & Silitonga, E. (2021). Hubungan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 4(2), 103–111.
- Jayanegara, M. N., & Hartantik. (2016). Hubungan Kepuasan Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Aisyiyah.
- Kamaratri, N. S., & Adhikara, M. F. A. (2019). Apakah fungsi mentoring , motivasi dan pengembangan karir mempengaruhi kinerja perawat ? *Journal of Hospital Management*, 2(1), 199–215.
- Mariana, D., Rasmiati, K., & Asrul, M. (2021). Sosialisasi Jenjang Karir Perawat di Rumah Sakit Pendahuluan. 02, 16–20.

- Mubyl & Dwinanda. (2020). Kepuasan kerja perawat terhadap kinerja, pelayanan prima perawat, dan kepuasan pasien. *Jurnal Mirai Managemnt*, 5(3), 185–199.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Nurlina, F., Sekarwana, N., & Somantri, I. (2018). Sistem Pengembangan Jenjang Karir Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah JKA (Jurnal Kesehatan Aeromedika)*, 4(1), 9–15.
- Nursalam. (2014). *Manajemen keperawatan : Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional edisi 4*. Jakarta : Selemba Medika.
- Oktavianti, N. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia.
- Pradipta et al. 2018. Hubungan Jenjang Karier dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Wangaya. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Sai Betik*. Vol 16, No 1.
- Putri, E. M. I. (2020). Sistem Penilaian Kinerja perawat pelaksana berbasis caring. In *Pena Persada (Vol. 53, Issue 9)*.
- Retnoningtyas, W. K., Handiyani, H., & Nurdiana, N. (2020). Pengembangan jenjang karir perawat manajer di rumah sakit. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 14(2), 292–300.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat RI, P. (2019). Peraturan menteri kesehatan republik indonesia nomor 26 tahun 2019. *Αγση*, 8(5), 55.
- Saufa, J., & Maryati, T. (2017). Dampak Kepuasan Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Perawat Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Rs Pku Muhammadiyah Gamping). *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 8(2), 200–213.
- Sureskiarti, E., & Brillianty, G.D. (2017). Hubungan Kinerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Ince Abdul Moeis Samarinda. *Jurnal Husada Mahakam*. 4(4).
- Syafrizal, R., Yuliasri, Y., & Putri, Z. M. (2021). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(3), 1135.
- Tarwaka, PGDip.Sc.,M.Erg. (2017): *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*, Harapan Press, Surakarta. 56 Universitas Hang Tuah Pekanbaru
- Waryantini, & Maya. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. *Healthy Journal*, 8(1), 49–57.
- Waryantini & Maya. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. *Healthy Journal Prodi Ilmu Keperawatan, FIKES-UNIBBA Bandung*. Vol 8, No. 1
- Yanindrawati, K., Susilaningih, S., & Somantri, I. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Bekasi. 18.