



**HUBUNGAN JENJANG KARIR DENGAN KEPUASAN
KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RS X
KABUPATEN BEKASI**

SKRIPSI

Oleh :

**Prita Lestari
NIM. 201905068**

**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MITRA KELUARGA
BEKASI
2023**



**HUBUNGAN JENJANG KARIR DENGAN KEPUASAN
KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RS X
KABUPATEN BEKASI**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Keperawatan
(S.Kep.)**

Oleh :

**Prita Lestari
NIM. 201905068**

**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MITRA KELUARGA
BEKASI
2023**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini, saya yang bernama :

Nama : Prita Lestari

NIM : 201905068

Program Studi : S1 Keperawatan

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Hubungan Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS X Kabupaten Bekasi” merupakan hasil karya saya sendiri dan sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Tidak terdapat karya yang pernah dijadikan atau ditulis oleh orang lain kecuali karya yang saya kutip dan rujuk yang saya sebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Bekasi, 26 Juni 2023



(Prita Lestari)

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul "**HUBUNGAN JENJANG KARIR DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RS X KABUPATEN BEKASI**" yang disusun oleh Prita Lestari (201905068) telah disetujui dan dinyatakan **LULUS** dalam ujian sidang dihadapan Tim Penguji pada Selasa, 11 Juli 2023

Pembimbing



(Ns. Muhammad Al-Amin R. Sapeni, M.Kep.)

NIK. 22071671

Mengetahui,

Koordinator Program Studi S1 Keperawatan
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mitra Keluarga



(Ns. Yeni Iswari, S.Kep. M.Kep., Sp. Kep. An)

NIDN. 03.2206.7801

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi / Karya Tulis Ilmiah yang disusun oleh :

Nama : Prita Lestari
NIM : 201905068
Program Studi : S1 Keperawatan
Judul : Hubungan Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS X Kabupaten Bekasi

Telah diujikan dan dinyatakan lulus dalam sidang Skripsi di hadapan Tim Penguji pada tanggal 11 Juli 2023.

Ketua Penguji

(Ns. Lastriyanti, M.Kep.)

NIDN. 0313078005

Anggota Penguji

(Ns. Muhammad Al-Amin R. Sapeni, M.Kep.)

NIK. 22071671

Mengetahui,

Koordinator Program Studi S1 Keperawatan

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mitra Keluarga

(Ns. Yeni Iswari, S.Kep., M.Kep., Sp. Kep. An)

NIDN. 0322067801

KATA PENGANTAR

Segala puji hanya bagi Allah SWT karena hanya dengan limpahan rahmat serta karunia-Nya penulis mampu menyelesaikan Proposal Skripsi yang berjudul **”HUBUNGAN JENJANG KARIR DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RS X KABUPATEN BEKASI** dengan baik. Dengan terselesaikannya Skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Susi Hartati, S.Kp., M.Kep., Sp. Kep. An selaku Ketua STIKes Mitra Keluarga yang telah memberikan kesempatan dan memotivasi dalam menuntut ilmu di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mitra Keluarga.
2. Ns. Yeni Iswari, S.Kep. M.Kep., Sp. Kep. An selaku koordinator program studi Keperawatan yang telah memberikan kesempatan dan memotivasi dalam menuntut ilmu di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mitra Keluarga.
3. Ns. Muhammad Al-Amin R. Sapeni, M.Kep selaku dosen pembimbing dan anggota penguji atas bimbingan dan pengarahan yang diberikan selama penelitian dan penyusunan tugas akhir.
4. Ns. Lastriyanti, M.Kep selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan arahan selama ujian sidang proposal dan sidang skripsi.
5. Terima kasih kepada seluruh dosen dan staf karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mitra Keluarga yang telah mendidik dan memfasilitasi proses pembelajaran di kampus Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mitra Keluarga.
6. Terima kasih kepada RS X Kabupaten Bekasi yang sudah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian di RS X Kabupaten Bekasi.
7. Terima kasih kepada kedua orang tua dan kakak yaitu Almarhum Ayah (Serda Asharto NRP. 607203) dan Ibu (Susanti) serta Kakak (Andi Setiawan S.E.) yang senantiasa memberikan bimbingan dan doa dalam menyelesaikan Skripsi ini.

8. Terima kasih kepada keluarga (Mbah Uging, Pakde Sularso, Bude Ruby, Mbak Aan) yang selalu memberikan semangat, serta selalu mendoakan dan memberikan dukungan penuh untuk kemajuan hidup penulis.
9. Terima kasih kepada Geliépte (Zainal Wibowo Hidayatulloh), my sister (Mbak Nidia Mustika Saputra), Sahabat (Reica Vina Farida, Rohmawati, Zulviana Nurahma Maulani, Rizma Hilmayasari), rekan seperbimbingan terutama Arindra Dwi Angraini dan Teman-teman angkatan 2019, rekan SMA (Alia Nursalamah) serta semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
10. Terima kasih Pihak-pihak yang terkait dengan penelitian, yang bersedia dan telah mengizinkan saya melakukan penelitian untuk skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan Tugas Akhir ini jauh dari sempurna, oleh karena itu, penulis membuka diri untuk kritik dan saran yang bersifat membangun. Semoga tugas akhir ini bisa bermanfaat bagi semua.

Bekasi, 3 Maret 2023

(Prita Lestari)

HUBUNGAN JENJANG KARIR DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RS X KABUPATEN BEKASI

Prita Lestari

NIM. 201905068

ABSTRAK

Pendahuluan: Kepuasan kerja yang didasari oleh kompetensi perawat, secara khusus seperti kemampuan perawat untuk mengelola, tidak menonjolkan diri, stress bekerja dan tidak efisien menimbulkan perawat rawat inap merasa tidak puas dalam bekerja. Negara Indonesia tepatnya kota Solok tahun 2019, ketidakpuasan kerja mencapai 51,6% dan di salah satu rumah sakit di kota Makassar berkisar 51,6%, dan Perawat rawat inap khususnya di kota Palembang belum mendapatkan kepuasan kerja 52,7%.

Tujuan: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS X Kabupaten Bekasi.

Metode: Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan design penelitian *cross sectional*. Pengumpulan data, data primer didapatkan dengan pengambilan secara langsung yang terdiri dari jumlah perawat serta level karir dan melalui pengisian kuesioner jenjang karir terdiri dari dua bagian perawat klinis I dan perawat klinis II yang bersifat observasi, pengisian kuesioner kepuasan kerja *Job Satisfaction Scale* (JSS) secara langsung. Pengolahan data dengan menggunakan sistem komputer dan analisis data menggunakan SPSS dengan Uji *Chi-Square*.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS X Kabupaten Bekasi yang ditunjukkan *p-value* sebesar 0,551, dimana angka $> \alpha = 0,05$.

Kesimpulan: Level kompetensi karir tidak berhubungan dengan rasa kepuasan kerja yang dimiliki perawat di ruang rawat inap RS X Kabupaten Bekasi

Kata Kunci: Jenjang karir, kepuasan kerja, perawat rawat inap

ABSTRACT

Introduction: Job satisfaction which is based on the competence of nurses, specifically such as the ability of nurses to manage, keep a low profile, work stress and inefficiency cause inpatient nurses to feel dissatisfied at work. The State of Indonesia, to be exact, in the city of Solok in 2019, job dissatisfaction reached 51.6% and in one of the hospitals in the city of Makassar it was around 51.6%, and inpatient nurses, especially in the city of Palembang, had not received 52.7% job satisfaction. Purpose: The purpose of this study was to determine the relationship between career path and job satisfaction of nurses in the inpatient room of X Hospital, Bekasi Regency. Methods: This research is a descriptive study with a quantitative approach and a cross-sectional research design. Data collection, primary data obtained by direct collection consisting of the number of nurses and career level and through filling out career path questionnaires consisting of two sections of clinical nurse I and clinical nurse II which are observational, filling out the job satisfaction questionnaire Job Satisfaction Scale (JSS) on an ongoing basis direct. Data processing using a computer system and data analysis using SPSS with Chi-Square Test. Results: The results showed that there was no relationship between career path and nurse job satisfaction in the inpatient room of X Hospital, Bekasi Regency, which indicated a P-Value of 0.551, where the number $> \alpha = 0.05$. Conclusion: The level of career competence is not related to the sense of job satisfaction that nurses have in the inpatient room of X Hospital, Bekasi Regency.

Keywords: Career path, job satisfaction, nurse inpatients.

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
1. Tujuan umum.....	6
2. Tujuan khusus.....	6
D. Manfaat penelitian	7
1. Bagi instansi rumah sakit.....	7
2. Bagi perawat.....	7
3. Bagi Institusi Pendidikan.....	7
BAB II TELAAH PUSTAKA	8
A. Konsep Perawat	8
1. Definisi Perawat	8
2. Jenis Perawat	9

3.	Unit Pelayanan Keperawatan	9
4.	Peran dan Fungsi Perawat	11
B.	Konsep Jenjang Karir	13
1.	Definisi Jenjang karir perawat.....	13
2.	Manfaat Jenjang Karir	14
3.	Model Jenjang Karir	16
C.	Konsep Kepuasan Kerja	17
1.	Definisi kepuasan kerja	17
2.	Dimensi Kepuasan Kerja.....	18
3.	Faktor-faktor kepuasan kerja.....	19
4.	Pengukuran kepuasan kerja	22
D.	Kerangka Teori	26
BAB III KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....		27
A.	Kerangka Konsep	27
B.	Hipotesis Penelitian	28
BAB IV METODE PENELITIAN		29
A.	Desain Penelitian	29
B.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	30
C.	Populasi dan Sampel.....	30
1.	Populasi	30
2.	Sampel	30
D.	Variabel Penelitian	33
1.	Variabel independen (Bebas)	33
2.	Variabel Dependen (Terikat).....	34
3.	Variabel Perancu atau <i>Confounding Variable</i>	34
E.	Definisi Operasional	35
F.	Instrumen Penelitian	38
1.	Kuesioner Jenjang Karir	38
2.	Kuesioner <i>Job Satisfaction Survey</i> (JSS)	39

G. Alur penelitian	46
H. Pengolahan dan Analisa Data	42
1. Pengolahan data.....	43
2. Analisa Data	45
I. Etika Penelitian.....	46
BAB V HASIL PENELITIAN	48
E. Analisa Univariat.....	48
1. Karakteristik responden.....	48
2. Karakteristik Jenjang Karir dan Kepuasan Kerja	49
3. Kepuasan Kerja	50
F. Hasil Analisis Bivariat.....	51
1. Hubungan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat	51
BAB VI PEMBAHASAN.....	52
A. Analisis Univariat.....	52
1. Karakteristik Responden	52
B. Analisa Bivariat	56
1. Hubungan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat	56
C. Keterbatasan Penelitian	57
BAB VII PENUTUP.....	58
A. Kesimpulan.....	58
B. Saran	59
1. Bagi instansi rumah sakit.....	59
2. Bagi Perawat.....	59
3. Bagi institusi pendidikan	59
4. Bagi peneliti.....	59
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2. 1 Item Kepuasan Kerja.....	24
Tabel 2. 2 Likert scale point.....	24
Tabel 2. 3 Kategori Skor	24
Tabel 4. 1 Sampel.....	32
Tabel 4. 2 Definisi Operasional.....	35

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 3. 1 Skema Kerangka Konsep	27
Gambar 3. 1 Skema Kerangka Konsep	27
Gambar 4. 1 Desain Penelitian.....	29
Gambar 4. 2 Teknik Pengukuran Sampel.....	30
Gambar 4. 3 Skema Alur Penelitian.....	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Algoritma Pencarian	72
Lampiran 2 Usulan Judul/ Topik Proposal Skripsi.....	73
Lampiran 3 Persetujuan Judul Tugas Akhir Oleh Pembimbing	74
Lampiran 4 Surat Permohonan Izin Penelitian	76
Lampiran 5 Surat Kesbangpol.....	80
Lampiran 6 Surat Balasan Penelitian	91
Lampiran 7 Surat Etik Penelitian	93
Lampiran 8 Informed Consent (Lembar Persetujuan)	82
Lampiran 9 Kuesioner Penelitian.....	83
Lampiran 10 Bukti Perizinan Kuesioner.....	94
Lampiran 11 Lembar Konsul	96
Lampiran 12 Surat Pernyataan Keaslian Data Penelitian	100
Lampiran 13 Perhitungan Kuesioner	101
Lampiran 14 Uji Validitas Dan Reliabilitas	102
Lampiran 15 Hasil Uji Univariat.....	106
Lampiran 16 Hasil Uji Bivariat.....	109
Lampiran 17 Data Jenjang Karir.....	111
Lampiran 18 Data Kepuasan Kerja.....	114
Lampiran 19 Dokumentasi.....	117
Lampiran 20 Biodata Peneliti.....	119

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepuasan kerja dalam pelayanan kesehatan sebagai kunci utama dari peningkatan mutu institusi Rumah Sakit. Rendahnya pengembangan karir yang tinggi telah menjadi isu global dan berdampak buruk pada area kesehatan seluruh dunia. Selain itu, kepuasan kerja sebagai prediktor yang paling konsisten dalam menjalankan upaya kenyamanan dalam bekerja, sebagian besar kepuasan kerja karyawan meliputi pemenuhan kepuasan, kenikmatan yang berasal dari pekerjaan, bukan hanya uang atau tunjangan tetapi perasaan karyawan menerima dari pekerjaan itu sendiri (Woldekiros et al., 2022). Penelitian selanjutnya memaparkan masalah terpenting yang dihadapi institusi pelayanan kesehatan adalah ketidakpuasan perawat dalam melakukan pekerjaannya. Dilaporkan bahwa satu dari setiap tiga perawat yang bekerja di unit perawatan rawat inap tidak puas dengan pekerjaannya. Maka dari itu kepuasan kerja perawat sangat berkaitan dengan pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien (Faramarzpour et al., 2021). Dalam hal ini kepuasan kerja perawat menjadi kriteria utama dalam perawatan kesehatan, peningkatan kepuasan kerja karyawan harus menjadi tujuan utama dalam menghadapi tantangan yang berkaitan dengan pencapaian karir, pemeliharaan standar kualitas, dan kepuasan pasien (Specchia et al., 2021).

Beberapa Negara tingkat kepuasan kerja sangat bervariasi, pada tahun 2018 ketidakpuasan kerja perawat di Yunani mencapai 82,49%, dan di Slovenia mencapai 64%. Kemudian pada Negara China Shangie tahun 2021 menunjukkan 50,2% perawat tidak puas, dan 40% perawat yang tidak puas sampai meninggalkan pekerjaannya (Woldekiros et al., 2022). Kemudian di Negara maju termasuk Iran statistik yang dilaporkan pada tahun 2018 mengalami kekurangan perawat akibat ketidakpuasan kerja (Faramarzpour et al., 2021). Apabila di Negara Indonesia tepatnya kota Solok

tahun 2019, ketidakpuasan kerja mencapai 51,6% dan di salah satu rumah sakit di kota Makassar berkisar 51,6%, dan Perawat rawat inap khususnya di kota Palembang belum mendapatkan kepuasan kerja 52,7% (Widyana et al., 2019). Berdasarkan hasil studi pendahuluan, telah memperoleh data bahwa ketidakpuasan kerja menunjukkan 52,5%. Mengenai permasalahan ini akan berdampak buruk bagi pelayanan kesehatan terutama bagi tenaga kesehatan yaitu perawat.

Kepuasan kerja mempengaruhi banyak dampak lain seperti ketidakhadiran, aksesibilitas, motivasi, efektivitas, konflik, dan kualitas layanan kesehatan akan membentuk efisiensi dari setiap organisasi (Faramarzpour et al., 2021). Kepuasan kerja apabila tidak terpenuhi maka akan mempengaruhi dampak instrinsik dan ekstrinsik, dimana instrinsik yaitu pekerjaan yang menarik, menantang, dan bermakna. Ekstrinsik meliputi gaji dan tunjangan, keamanan kerja, peluang kemajuan level kompetensi (Carvajal et al., 2021). Tidak berkembang potensi jenjang karir, kejenuhan, stres juga bisa menjadi salah satu dampak dari ketidakefektifnya kepuasan kerja yang mempengaruhi perawat dalam mendukung pengembangan dan penerapan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja serta mempertahankan retensi (Penconek et al., 2021). Kepuasan karyawan memiliki dua jenis kunci kepuasan bagi domain pekerjaan yaitu kepuasan terhadap jenjang karir dan kepuasan kerja. Kepuasan jenjang karir mengacu pada kepuasan seseorang terhadap dirinya dalam pengalaman level kompetensi secara keseluruhan, sedangkan kepuasan kerja menunjukkan dimana seseorang menikmati pekerjaannya saat ini, salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah jenjang karir (Huo & Jiang, 2021).

Jenjang karir perawat dalam membentuk pengembangan karir profesional dapat meningkatkan rasa tanggung jawab kerja dan profesionalisme, peningkatan kompetensi juga menimbulkan kinerja yang baik. Jenjang karir juga berperan meningkatkan kualitas asuhan keperawatan yang dinilai akuntabel, etis dan memperoleh pelayanan profesional. Jenjang karir perawat terhadap level dan kompetensi terdapat 5 level meliputi PK I (Perawat Klinis I) merupakan perawat pemula, PK II (Perawat Klinis II)

merupakan pemula tingkat lanjut, PK III (Perawat Klinis III) merupakan perawat kompeten, PK IV (Perawat Klinis IV) merupakan perawat bidang ahli, PK V (Perawat Klinis V) merupakan perawat *expert* (Menkes RI, 2017). Jenjang karir adalah tingkatan posisi jabatan yang dilatar belakangi oleh pendidikan formal sebagai bentuk apresiasi dalam pekerjaannya (Liaw, 2015). Pengembangan jenjang karir bertujuan sebagai memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan tersebut, supaya semakin berkembang dalam menyalurkan kontribusi yang baik guna tercapainya suatu tujuan yang maksimal (Ruhardi, 2021).

Jenjang karir berkesinambungan dengan kepuasan kerja karena sebagai hal yang krusial dalam meningkatkan produktivitas karyawan, selain itu ada beberapa faktor yang sering muncul pada masalah jenjang karir terhadap kepuasan kerja perawat termasuk motivasi yang cenderung berkurang, tingkat kompetensi manajer menurun, aspirasi karir individu, persahabatan rekan kerja dan hubungan rekan kerja yang tidak baik. Faktor lain seperti lingkungan kerja yang tidak nyaman, keterampilan keperawatan jumlah istirahat yang tidak sesuai, gaji, dan potensi promosi juga mempengaruhi kepuasan kerja perawat (Widyana et al., 2019). Diikuti oleh penelitian berikutnya yaitu menurut Azwar & Fasirah (2020) mengatakan bahwa kepuasan promosi, kepuasan supervisi, gaji, kepuasan pekerjaan, dan kepuasan terhadap rekan kerja ialah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Maka dari itu persepsi kurangnya dukungan tentang kepuasan kerja perawat yang tidak konsisten mempengaruhi pertimbangan pertengahan karir, kepuasan kerja dalam tantangan keperawatan dapat dikaitkan dengan jenjang karir, kurangnya dukungan, dan disiplin (Loerzel et al., 2021).

Ketidakpuasan kerja antara manager perawat dipicu oleh stress kerja dan tidak berkembangnya potensi jenjang karir (Penconek et al., 2021). Beberapa peneliti juga menjelaskan bahwa perawat berpendidikan Internasional yang lebih tua dan lebih berpengalaman cenderung lebih puas dengan karir mereka dari pada rekan mereka yang lebih muda atau kurang berpengalaman cenderung tidak puas (Primeau et al., 2021).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Loerzel et al (2021), perawat yang didampingi dengan beban kerja yang berat dan kurangnya dana menjadi penghambat perawat karir menengah untuk melanjutkan jenjang karirnya sehingga perawat merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Woldekiros et al (2022), dalam pengakuan jenjang karir mempengaruhi gaji yang tidak seimbang dengan tuntutan, perawat yang tidak memiliki rencana untuk mengembangkan karir merupakan indikator dari kepuasan kerja. Penelitian lain dengan menggunakan instrument *Michigan Organizational Assessment Questionnaire* (MOAQ) sebanyak 53,81 % tidak puas dan menjelaskan pengalaman saling belajar jelajahi pembelajaran yang *up to date* antara sesama karyawan ditempat kerja menjadi lebih puas dengan karir dan pekerjaan mereka (Huo & Jiang, 2021). Perawat daerah pedesaan dan terpencil menunjukkan bahwa tantangan yang mereka dapat salah satunya yaitu jenjang karir pendidikan perawat yang belum berkembang dan masih rendah, sehingga mempengaruhi kepuasan kerja yang cenderung tidak puas (McElroy et al., 2022).

Kepuasan kerja yang didasari oleh kompetensi perawat, secara khusus seperti kemampuan perawat untuk mengelola, tidak menonjolkan diri, stress bekerja dan tidak efisien menimbulkan perawat rawat inap 54 % merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka yang diukur menggunakan kuesioner MSQ (*Minnesota Satisfaction Questionnaire*) (Widyana et al., 2019). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Faramarzpour et al (2021), peraturan rumah sakit juga berperan dalam kepuasan kerja yang didukung dengan peningkatan kinerja, berkembangnya jenjang karir pendidikan perawat, produktivitas dan mengurangi keinginan untuk meninggalkan karir. Dan juga sejalan dengan penelitian (Kim et al., 2022) mengatakan bahwa Hubungan interpersonal harus ditingkatkan antara perawat terhadap kepuasan kerja yang lebih kooperatif, apabila kurang efektif dapat menimbulkan kendala, tingkat level kompetensi yang lebih tinggi antara perawat diperlukan sebagai salah satu peningkatan kepuasan kerja perawat.

Menurut penelitian Uchmanowicz et al (2019) bahwa tingkat Kepuasan kerja meliputi 37,78% perawat dengan rendah, 25,48% dengan sedang, dan 36,74% dengan kepuasan hidup tinggi (SWLS) diukur dengan instrumen *Satisfaction with Life Scale* (SWLS) dengan *design A cross-sectional study*. Namun demikian penelitian lain tingkat kepuasan kerja diukur dengan menggunakan MSQ (*Minnesota Satisfaction Questionnaire*) 54 % merasa tidak puas dengan penambahan item spesifik terkait pekerjaan kepuasan dan level kompetensi (Widyana et al., 2019).

Menurut penelitian Hariyati (2018) Perawat di rumah sakit apabila semakin besar implementasi jenjang karir semakin baik persepsi kepuasan kerjanya, dapat disimpulkan bahwa ada keterkaitan jenjang karir terhadap kepuasan kerja perawat. Sementara itu hasil yang diperoleh penelitian terdahulu yang telah ditemukan dan belum adanya penelitian terkait jenjang karir terhadap kepuasan kerja yang menggunakan skala ukur JSS (*Job Satisfaction Survey*) serta dengan adanya fenomena memperoleh data terdapat ketidakpuasan kerja perawat yang perlu kita gali lebih luas, dan dengan adanya ketidaksesuaian dengan kenyataan dilapangan bahwa tugas dan tanggung jawab tidak sesuai dengan level kompetensi, misalnya perawat pemula atau PK I mengerjakan tugas yang bisa dikatakan bukan wewenangnya dan tidak seimbang dengan tuntutan. Hal ini dapat berdampak ketidakpuasan kerja pada perawat dirumah sakit, selain itu bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dan pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien yang lebih baik, sehingga penulis berminat dan tertarik dalam melakukan penelitian mengenai **“Hubungan Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS X Kabupaten Bekasi”**.

B. Perumusan masalah

Rendahnya pengembangan karir yang tinggi telah menjadi isu global dan berdampak buruk pada area kesehatan seluruh dunia. Dalam hal ini masih banyak perawat yang mengalami ketidakpuasan kerja (Woldekiros et al., 2022). Selain itu, Tidak berkembang potensi jenjang karir, kejenuhan ,stres juga bisa menjadi salah satu dampak dari ketidakefektifnya kepuasan kerja yang mempengaruhi perawat dalam mendukung pengembangan dan penerapan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja serta mempertahankan retensi (Penconek et al., 2021). Meskipun kepuasan kerja dan jenjang karir sudah banyak diteliti, namun belum adanya riset yang dilakukan di RS X Kabupaten Bekasi pada ruang rawat inap. Jumlah perawat yang ada di rawat inap (Dafodil, Gardenia, Crysan, Euphorbia, dan Hortensia) sebanyak 96 perawat. Berdasarkan fenomena diatas pertanyaan penelitian yaitu bagaimana hubungan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat di rawat inap RS X Bekasi Timur?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rawat Inap RS X Kabupaten Bekasi

2. Tujuan khusus

- a. Menganalisis gambaran karakteristik pada perawat (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama bekerja)
- b. Menganalisis gambaran jenjang karir pada perawat di rawat inap RS X Kabupaten Bekasi
- c. Menganalisis gambaran kepuasan kerja pada perawat di rawat inap RS X Kabupaten Bekasi

- d. Menganalisis hubungan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat di rawat inap RS X Kabupaten Bekasi

D. Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi instansi rumah sakit

Hasil penelitian ini semoga dapat bermanfaat bagi instansi rumah sakit, dan dapat digunakan untuk evaluasi atau masukan dalam pengambilan keputusan terhadap jenjang karir dan kepuasan kerja perawat klinis di RS X.

2. Bagi perawat

Hasil penelitian ini semoga dapat mengembangkan ilmu kepemimpinan manajemen keperawatan terutama untuk manajemen Sumber Daya Manusia atau SDM sistem jenjang karir dan kepuasan kerja di RS X.

3. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini semoga dapat meningkatkan mutu pendidikan kesehatan di STIKes Mitra Keluarga khususnya pada manajemen keperawatan dan sebagai bahan masukan kepada tim pendidik dan penelitian yang akan datang.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

Bab ini akan menjelaskan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan hal yang akan diteliti. Adapun uraian tersebut meliputi pembahasan mengenai konsep perawat, konsep jenjang karir, dan konsep kepuasan kerja perawat

A. Konsep Perawat

1. Definisi Perawat

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang sudah lulus kompetensi pendidikan keperawatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dalam tugas sebagai perawat yaitu menerima terkait asuhan keperawatan kepada klien, kelompok, dan keluarga dibidang kesehatan meliputi penyembuhan penyakit, pencegahan penyakit, dan pemulihan bertujuan untuk menciptakan kemandirian (Windari, 2022). Pada Pasal 1 Ayat 2 Nomor.38 Tahun 2014 berbunyi “Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang- undangan (JDIH BPK RI, 2014). Sejalan dengan Munir (2020) mengatakan bahwa perawat yaitu seseorang yang memiliki peran dalam memelihara atau merawat, membantu seperti melindungi klien yang sakit, karena proses penuaan dan luka. Berdasarkan pengertian dan penjelasan dapat disimpulkan mengenai definisi perawat. Perawat merupakan tenaga kesehatan yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, dan memiliki peran dalam asuhan keperawatan meliputi memelihara atau merawat, membantu seperti melindungi klien yang sakit, karena proses penuaan dan luka.

2. Jenis Perawat

Jenis Perawat menurut Undang Undang Pasal 4 No. 38 Tahun 2014 yaitu perawat profesi dengan lulusan S1 Keperawatan, Perawat Vokasi dengan lulusan minimal D3 Keperawatan, dan Perawat Profesi yaitu Ners dan spesialis (JDIH BPK RI, 2014).

Menurut Uliyah (2022) jenis perawat sebagai berikut:

- a. Jenis Perawat meliputi: Perawat Vokasi (D3) dan Perawat Profesi (Ners dan Ners Spesialis)
- b. Perawat dengan jenjang Vokasi seperti yang dijabarkan pada ayat (1) huruf a adalah Perawat yang melakukan Praktik Keperawatan disertai kemampuan teknis Keperawatan dalam menjalankan Asuhan Keperawatan
- c. Perawat Profesi seperti yang dijabarkan pada ayat (1) huruf b meliputi: tingkat pendidikan yaitu Ners dan juga Ners Spesialis
- d. Ners seperti yang dijabarkan pada ayat (3) huruf a adalah Perawat yang memiliki lulusan program bidang profesi Keperawatan dan memiliki keahlian yang bersifat khusus dalam asuhan keperawatan.
- e. Ners spesialis seperti yang dijabarkan pada ayat (3) huruf b merupakan Perawat lulusan program spesialis bidang keperawatan yang memiliki keahlian bersifat khusus dalam asuhan keperawatan.

Dapat disimpulkan mengenai jenis perawat terbagi menjadi 3 Vokasi, Akademik, Profesi yang meliputi S1 Keperawatan, Perawat Vokasi dengan lulusan minimal D3 Keperawatan, dan Perawat Profesi yaitu Ners dan spesialis

3. Unit Pelayanan Keperawatan

Menurut (Kemenkes RI, 2015), ruang lingkup unit pelayanan keperawatan sebagai berikut :

1. Unit Pelayanan Ruang Gawat Darurat

Pasien dengan keadaan kedaruratan maternal-neonatal akan difasilitasi sebagai prioritas untuk dilakukan pemeriksaan awalan meliputi pengkajian asuhan keperawatan dan tindakan keperawatan oleh tenaga kesehatan perawat yang kompeten.

2. Unit Pelayanan Ruang Rawat Jalan

Memfasilitasi pelayanan kesehatan pasien maternal & neonatal dengan kondisi hemodinamik yang terbilang stabil meliputi pelayanan kesehatan post natal, pelayanan kesehatan antenatal, neonatal, kesehatan reproduksi, dan keluarga berencana.

3. Unit Pelayanan Ruang Rawat Inap

Memfasilitasi pelayanan yang bersifat asuhan keperawatan untuk pasien selama dalam masa perawatan guna memenuhi kebutuhan bio-psiko-sosial-spiritual sesuai dengan masalah kesehatan setiap individu.

4. Unit Pelayanan Ruang Intensif

Ruang Intensif diberikan kepada pasien mengalami kondisi kritis yang membutuhkan pemantauan dan penanganan intensif.

5. Unit Pelayanan Pasien Pindah

Sistem kelola pasien pindah setelah dirawat menyesuaikan dengan kondisi pasien.

6. Tata Ruang Kelola Pasien Pulang, Kunjungan Ulang, dan Meninggal

Tim kesehatan dalam memfasilitasi pelayanan keperawatan bekerja sama dalam mengembangkan dan menyusun kelola pasien yang pulang, pasien kunjungan berulang dan kunjungan *homecare* atau dirumah serta dengan pasien yang meninggal sesuai peraturan yang berlaku.

7. Unit Pelayanan Ruang Keperawatan Maternitas di Lingkup Masyarakat

Pelayanan asuhan keperawatan oleh pasien setelah dirawat dan masih membutuhkan perawatan secara berkala. Kegiatan ini bersifat promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif dengan sasaran masyarakat.

Unit Pelayanan terbagi menjadi 7 unit diantaranya unit pelayanan ruang gawat darurat, unit pelayanan ruang rawat jalan, unit pelayanan ruang rawat inap, unit pelayanan ruang intensif, unit pelayanan pasien pindah, tata ruang kelola pasien pulang, kunjungan ulang, dan meninggal, unit pelayanan ruang keperawatan maternitas di lingkup masyarakat.

4. Peran dan Fungsi Perawat

Menurut Pakpahan et al (2020) menjelaskan terkait peran perawat terbagi menjadi 5 meliputi Komunikator, klinisi, pendidik, advokat, dan manajer, sebagai berikut :

a. Peran Perawat Sebagai Komunikator

Komunikasi adalah suatu bagian dari peran keperawatan. Perawat berkomunikasi dengan klien atau pasien, orang lain, komunitas, dan keluarga. Perawat dapat mengidentifikasi permasalahan pada klien selanjutnya dikomunikasikan baik secara lisan maupun tertulis kepada tim perawatan kesehatan. Pada komunikasi perawat mempunyai kualitas dan merupakan komponen terpenting dalam memberikan pelayanan keperawatan berupa asuhan keperawatan, perawat harus mempunyai skill berkomunikasi secara jelas dan akurat supaya kebutuhan klien dapat terpenuhi.

b. Peran Perawat Sebagai Klinisi

Peran perawat sebagai klinisi merupakan perawat di layanan kesehatan sasaran yang dicapai tidak hanya untuk individu dan keluarga, melainkan juga untuk populasi dan kelompok. Pelayanan keperawatan dirancang secara khusus dalam melayani klien, akan tetapi apabila klien adalah bagian dari pada populasi ataupun grup maka pelayanan kesehatan yang diperoleh merujuk kepada populasi dan kelompok. Keterampilan yang didapatkan adanya perbedaan dalam melakukan asuhan keperawatan meliputi pengkajian atas kebutuhan dasar dan

memberikan pelayanan yang sesuai. Peran klinisi juga merupakan pemberian pelayanan yang bersifat promosi kesehatan, holistik, dan meningkatkan pengetahuan.

c. Peran Perawat Sebagai Pendidik

Pendidikan kesehatan merupakan hubungan terapeutik antara individu dengan perawat, keluarga dan komunitas. Peran sebagai pendidik adalah komponen utama dalam praktik keperawatan yang bertujuan untuk mempromosikan kesehatan.

d. Peran Sebagai Advokat

Pasien atau klien berhak memiliki perlakuan adil, setara, dan manusiawi. Pasien yang kurang dalam segi finansial atau kurang mampu, tidak mempunyai asuransi kesehatan sering dapat perlakuan yang tidak adil dimana pasien tidak menerima haknya, kemudian keterbatasan bahasa. Peran ini mewakili kebutuhan yang diinginkan pasien yaitu menyampaikan permintaan informasi pasien kepada layanan kesehatan yang tersedia. Peran ini juga sangat membantu pasien dalam hak misalnya membantu mereka untuk berbicara untuk diri mereka sendiri. Dalam hal ini perawat perlu adanya peningkatan advokasi dalam hal promosi kesehatan atau pendanaan pencegahan penyakit, menciptakan suatu program, mengevaluasi dari segi efektivitas program, memperluas dibidang karir.

e. Peran Perawat Sebagai Manajer

Perawat melaksanakan arahan yang bersifat administratif dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan dengan cara menilai kebutuhan dari pasien, pengorganisasian, dan perencanaan.

B. Konsep Jenjang Karir

1. Definisi Jenjang karir perawat

Jenjang karir adalah tingkatan posisi jabatan yang dilatar belakangi oleh pendidikan formal sebagai bentuk apresiasi dalam pekerjaannya (Liaw, 2012). Pengembangan jenjang karir bertujuan sebagai memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan tersebut, supaya semakin berkembang dalam menyalurkan kontribusi yang baik guna tercapainya suatu tujuan yang maksimal (Ruhardi, 2021). Jenjang karir perawat dalam membentuk pengembangan karir profesional dapat meningkatkan rasa tanggung jawab kerja dan profesionalisme, peningkatan kompetensi juga menimbulkan kinerja yang baik. Jenjang karir juga berperan meningkatkan kualitas asuhan keperawatan yang dinilai akuntabel, etis dan memperoleh pelayanan profesional (Menkes RI, 2017).

Jenjang karir profesional perawat adalah suatu sistem untuk meningkatkan profesionalisme dan menciptakan kinerja yang baik, sesuai dengan keilmuan atau bidang pekerjaan melalui penilaian kompetensi individu tersebut (Noprianty, 2019)

Jenjang karir adalah sebuah tingkatan level kompetensi yang diperoleh dalam pendidikan formal, pendidikan informal yang sesuai dan memiliki pengalaman bidang praktik klinis yang sudah diakui. Maka dari itu, jenjang karir sebagai peningkatan dan pengakuan peran profesional disalah satu institusi (Halcomb et al., 2018).

Berdasarkan pengertian diatas maka bisa ditarik kesimpulan mengenai jenjang karir. Jenjang karir merupakan tingkat posisi jabatan yang diperoleh pendidikan formal, dan pendidikan informal sesuai praktis klinis yang sudah diakui bertujuan untuk membentuk pengembangan karir profesional, dimana profesionalisme dapat menciptakan kinerja yang sangat baik.

2. Manfaat Jenjang Karir

Jenjang karir memiliki manfaat diantara lain merupakan solusi yang dapat diimplementasikan untuk menghindari rasa bosan dalam bekerja. Rasa bosan dalam bekerja terbukti dapat meningkatkan resiko terjadinya pemutusan kerja. Pengembangan karir merupakan suatu rencana dan implementasi rencana karir yang sesuai dan dapat sebagai pedoman proses hidup kritis yang bisa melibatkan individu itu sendiri dan karyawan pada sistem jenjang karir menuntut manajemen di organisasi guna menciptakan karirnya sehingga tercapainya suatu kepuasan kerja perawat (Ruhardi, 2021).

Menurut Amiruddin et al (2020) manfaat jenjang karir bagi staf perawat dan rumah sakit sebagai berikut:

a. Bagi staf Perawat

1) Meningkatkan kinerja Perawat

Implementasi yang diterapkan sistem jenjang karir dapat mempermudah perawat dalam mengetahui kekuatan dirinya dan menyelaraskan peningkatan karirnya. Sistem jenjang karir dapat mengunggulkan kinerja dalam pengembangan karir dan pelatihan secara khusus.

2) Meningkatkan kepuasan kerja Perawat

Hubungan positif jenjang karir diantaranya kepuasan hidup, pemeliharaan diri, dan kepuasan kerja. Sistem kelola jenjang karir tersebut mampu meningkatkan kualitas pelayanan praktik keperawatan dan kepuasan kerja perawat.

3) Meningkatkan pengembangan profesional Perawat

Sistem jenjang karir perawat memicu perawat mencapai tingkat karir yang profesional sehingga menghasilkan perawat yang kompeten. Kunci utama dari profesionalisme perawat dalam sistem jenjang karir merupakan area siklus pembelajaran secara berkelanjutan.

4) Menumbuhkan budaya kerja Perawat

Membudayakan sistem kerja tim pada ruang unit pelayanan dapat menjamin kualitas pelayanan asuhan keperawatan ke pasien.

5) Memperoleh pengakuan kemampuan Perawat

Sistem jenjang karir menimbulkan dampak positif yaitu mendapatkan pengakuan dalam bidang kemampuan klinis, hal tersebut dapat menimbulkan peningkatan kepuasan kerja perawat.

b. Bagi Rumah Sakit

1) Mendukung rekrutmen, retensi dan menghemat biaya

Perawat jenjang karir yang memiliki jam kerja yang panjang maka tingkat gaji yang diperoleh lebih tinggi, hal tersebut adalah dampak retensi yang sangat baik, apabila memberikan gaji yang cenderung lebih tinggi secara substansial terbilang lebih sedikit dibandingkan merekrut perawat pengganti. Sistem jenjang karir sebagai tolak ukur perekrutan dan retensi staf perawat yang merupakan salah satu bentuk upaya apresiasi organisasi rumah sakit.

2) Menurunkan angka *turnover* Perawat

Awal kesuksesan diraih setelah penerapan jenjang karir dalam seluruh sistem kesehatan, dalam hal ini jenjang karir efektif dalam menurunkan angka *turnover*.

Jenjang karir memiliki manfaat diantara lain merupakan solusi yang dapat diimplementasikan untuk menghindari rasa bosan dalam bekerja. Terbagi menjadi dua manfaat untuk perawat dan rumah sakit . Untuk perawat yaitu Meningkatkan kinerja Perawat, kepuasan kerja perawat, pengembangan profesional perawat, Menumbuhkan budaya kerja Perawat, Memperoleh pengakuan kemampuan Perawat. Untuk rumah sakit yaitu untuk Mendukung rekrutmen, retensi dan menghemat biaya, Menurunkan angka *turnover* perawat

3. Model Jenjang Karir

Jenjang karir perawat terhadap level dan kompetensi terdapat 5 level meliputi PK I (Perawat Klinis I), PK II (Perawat Klinis II), PK III (Perawat Klinis III), PK IV (Perawat Klinis IV), PK V (Perawat Klinis V) (Menkes RI, 2017). sebagai berikut

- 1) Perawat Klinis I (*Novice*) merupakan perawat dengan latar belakang pendidikan D-III Keperawatan yang memiliki pengalaman kerja 2 tahun atau Ners dengan lulusan S-1 Keperawatan plus pendidikan profesi yang memiliki pengalaman kerja selama 0 tahun, dan harus memiliki sertifikat pra klinis.
- 2) Perawat Klinis II (*Advance Beginner*) merupakan perawat dengan latar belakang pendidikan D-III Keperawatan yang memiliki pengalaman kerja 5 tahun atau Ners dengan lulusan S-1 Keperawatan plus pendidikan profesi yang memiliki pengalaman kerja selama 3 tahun dan memiliki sertifikat PK I.
- 3) Perawat Klinis III (*Competent*) merupakan perawat dengan latar belakang pendidikan D-III Keperawatan yang memiliki pengalaman kerja 9 tahun atau Ners dengan lulusan S-1 Keperawatan plus pendidikan profesi yang memiliki pengalaman klinik selama 6 tahun atau Ners Spesialis dengan pengalaman kerja 0 tahun dan memiliki sertifikat PK III. Pada lulusan D-III Keperawatan yang tidak meneruskan ke jenjang berikutnya yaitu S-1 Keperawatan maka tidak dapat meneruskan ke jenjang PK-IV dan seterusnya.
- 4) Perawat Klinis IV (*Proficient*) merupakan perawat dengan latar belakang pendidikan D-III Keperawatan yang memiliki pengalaman kerja 19 tahun dan sedang menjalani masa klinis level IV sampai dengan memasuki pensiun atau Ners yang memiliki pengalaman kerja 13 tahun dan menjalani masa klinis level IV yaitu

9-12 tahun. Perawat klinis IV harus memiliki sertifikat PK III disertai dengan sertifikasi teknikal II.

- 5) Perawat Klinis V (*Expert*) merupakan perawat dengan latar belakang pendidikan Ners yang memiliki pengalaman kerja 22 tahun dan menjalani masa klinis level V sampai dengan memasuki pensiun. Perawat klinis V harus memiliki sertifikat PK IV disertai dengan sertifikasi teknikal II.

C. Konsep Kepuasan Kerja

1. Definisi kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perilaku dan sikap yang dinilai positif terhadap seluruh lingkungan pekerja, hal ini ditunjukkan sebagai pengalaman karyawan dilingkungannya. Kepuasan kerja merupakan variabel utama dalam pekerjaan karena sebagai acuan indikator kualitas kehidupan kerja dan kualitas sistem pelayanan kesehatan (Pasinringi et al., 2022).

Kepuasan kerja adalah konstruk yang terbilang kompleks dan sering diukur sebagai landasan dasar sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya . Organisasi yang sukses mencapai visi misinya karena terpenuhi kepuasan kerjanya dan sejauh mana *rewards* arau *outcome* yang diperoleh pekerjaan sesuai yang diharapkan atau dinilai oleh setiap individu (Noermijati, 2013).

Kepuasan kerja sebagai bukti besar pengaruh yang baik bagi setiap karyawan dan perusahaan. Hal ini memunculkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Apabila sebagai organisasi kepuasan kerja tersebut sangat bermanfaat dalam meningkatkan perbaikan tingkah laku dan sikap karyawan. Kepuasan kerja juga merupakan perspektif karyawan dalam tugas dan tanggung jawab yang diterima berdasarkan aspek pengalaman dan tujuan dari sudut pandang karyawan (Surajiyo et al., 2020).

2. Dimensi Kepuasan Kerja

Dimensi kepuasan kerja menurut Sinaga et al (2020) meliputi tim kerja, gaji atau upah, pekerjaan itu sendiri, kondisi pekerjaan, promosi, dan supervisi. Enam dimensi kepuasan kerja diuraikan sebagai berikut :

a. Tim Kerja (*Work Group*)

Kepuasan kerja dapat bersumber dari tim kerja yang dirasakan setiap individu. Komunikasi interaksi satu dengan yang lain, dukungan atau *support*, perhatian merupakan salah satu terbentuknya kepuasan karyawan didalam pekerjaannya.

b. Gaji atau Upah (*Pay*)

Gaji ialah pemberian upah berupa uang yang sederajat sesuai dengan jabatannya masing-masing karyawan, bisa berupa bonus atau tunjangan lainnya.

c. Pekerjaan itu sendiri (*The Work It Self*)

Hal ini berkaitan dengan seorang pekerja yang diberikan tugas-tugas individu yang menarik oleh pekerjaannya untuk belajar menerima sebuah tanggung jawab.

d. Kondisi situasi pekerjaan (*Working Situation Condition*)

Ada 3 alasan terkait kondisi situasi dalam pekerjaan itu kunci utama. Yakni diuraikan yang pertama, karyawan merasakan sangat senang dengan kondisi pekerjaannya maka akan timbul kenyamanan. Kedua, apabila situasi kondisi dalam pekerjaan bersifat menyenangkan maka akan mendorong semangat, sehingga mempermudah pekerjaan. Ketiga, ketersediaannya perlengkapan dan peralatan dalam membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

e. Promosi (*Promotion*)

Peluang kesempatan berkembang lebih maju terkait jenjang organisasi dan adanya niat keinginan untuk memperoleh penghasilan yang lebih tinggi, pertumbuhan secara psikologis, status sosial, dan rasa keadilan.

f. *Supervisi (Supervision)*

Hal ini berkaitan dengan supervisor terhadap bawahan yang menunjukkan suatu perhatian, dorongan, dan bantuan teknis. Supervisor mempunyai hubungan individu yang baik terhadap bawahannya, bentuk kontribusi positif yang muncul antara lain yaitu memahami kepentingan pekerjaan dengan baik dan timbul dampak positif dari kepuasan karyawan

3. Faktor-faktor kepuasan kerja

Menurut Alshmemri Mohammed (2017) mengasumsikan teori Herzberg sebagai interaksi yang kompleks antara faktor internal dan eksternal, dan mengeksplorasi keadaan di mana orang merespons rangsangan internal dan eksternal yang berbeda. Dua jenis faktor yang dapat menambah atau mengurangi kepuasan kerja: faktor kebersihan dan motivasi. faktor higiene terkait dengan “kebutuhan untuk menghindari ketidaknyamanan”, faktor motivasi lebih langsung mengarah pada kepuasan kerja karena “kebutuhan individu akan pertumbuhan diri dan aktualisasi diri”.

a. *Motivation Factors*

Faktor motivasi diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Motivator ini, menurut Herzberg, bersifat intrinsik terhadap pekerjaan dan mengarah pada kepuasan kerja karena mereka memuaskan kebutuhan akan pertumbuhan dan aktualisasi diri (Herzberg, 1966). Dalam makalah aslinya, Herzberg meneliti 14 faktor motivasi dan kebersihan, di antaranya:

- 1) *Kemajuan*: Herzberg mendefinisikan kemajuan sebagai status atau posisi ke atas dan positif seseorang di lingkungan tempat kerja. Sementara itu, status negatif atau netral di lingkungan tempat kerja merepresentasikan kemajuan bersifat negatif

- 2) Pekerjaan itu sendiri: Isi tugas pekerjaan itu sendiri dapat memiliki efek positif atau negatif pada karyawan. Kesulitan pekerjaan dan tingkat keterlibatan dapat secara dramatis memengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan di tempat kerja.
- 3) Kemungkinan pertumbuhan: Kemungkinan pertumbuhan ada dalam nada yang sama dengan aktualisasi diri Maslow; itu adalah peluang bagi seseorang untuk mengalami pertumbuhan dan promosi pribadi di tempat kerja. Pertumbuhan pribadi dapat menghasilkan pertumbuhan profesional, peningkatan peluang untuk mengembangkan keterampilan dan teknik baru, dan memperoleh pengetahuan profesional .
- 4) Tanggung jawab: Tanggung jawab mencakup tanggung jawab yang dipegang oleh individu dan wewenang yang diberikan kepada individu dalam peran mereka. Seseorang memunculkan rasa kepuasan karena diberikan amanah berupa tanggung jawab dan wewenang untuk membuat keputusan. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara tanggung jawab dan tingkat wewenang berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
- 5) Pengakuan: Ketika karyawan memperoleh pujian atau penghargaan untuk mencapai *goals* dalam pekerjaan mereka dan menghasilkan kinerja yang berkualitas tinggi dalam menerima pengakuan. Pengakuan negatif melibatkan kritik atau kesalahan atas pekerjaan yang dilakukan dengan buruk.
- 6) Pencapaian : Pencapaian positif dapat melibatkan, misalnya, menyelesaikan masalah terkait pekerjaan, memperbaiki kemampuan yang sulit untuk tepat waktu dan diperolehnya hasil positif dari pekerjaan. Pencapaian negatif termasuk ketidakberhasilan dalam menciptakan kemajuan di lingkup pekerjaan dan pengambilan keputusan yang terbilang buruk.

b. Hygiene Factors

Faktor higienis adalah faktor yang mengurangi ketidakpuasan kerja. Herzberg, Mausner dan Snyderman menggunakan istilah hygiene mengacu pada hygiene medis beroperasi untuk menghilangkan bahaya kesehatan dari lingkungan. Herzberg juga menyatakan bahwa faktor hygiene adalah ekstrinsik terhadap pekerjaan, dan berfungsi dalam “kebutuhan untuk menghindari ketidaknyamanan”, faktor kebersihan, dari pada yang berkaitan dengan isi pekerjaan itu sendiri, cenderung berhubungan dengan faktor kontekstual seperti hubungan interpersonal, gaji, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan dengan penyelia dan kondisi kerja meliputi:

- 1) Hubungan interpersonal: Hubungan interpersonal melibatkan hubungan pribadi dan kerja antara seorang karyawan dan atasannya, bawahan, dan rekan kerja. Hal ini dapat terwujud dalam, misalnya, interaksi terkait pekerjaan serta diskusi sosial baik di lingkungan kerja maupun selama waktu istirahat informal.
- 2) Gaji: Gaji meliputi kenaikan upah atau gaji, dan secara negatif, ekspektasi kenaikan upah atau gaji yang tidak terpenuhi.
- 3) Kebijakan dan administrasi perusahaan: Kebijakan dan administrasi perusahaan mencakup faktor-faktor seperti sejauh mana kebijakan dan pedoman organisasi dan manajemen perusahaan jelas atau tidak jelas. Misalnya, kurangnya pendelegasian wewenang, kebijakan dan prosedur serta komunikasi yang tidak jelas dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja .
- 4) Pengawasan: Pengawasan melibatkan penilaian karyawan tentang kompetensi atau ketidakmampuan dan keadilan atau ketidakadilan pengawas atau pengawasan. Misalnya, hal ini dapat mencakup kesediaan penyelia untuk mendelegasikan tanggung jawab atau untuk melaksanakan, serta pengetahuan mereka tentang pekerjaan

yang ada. Kepemimpinan dan manajemen yang buruk dapat menurunkan ketidakpuasan kerja

- 5) Kondisi kerja: Akhirnya, kondisi kerja melibatkan lingkungan fisik pekerjaan dan apakah itu baik atau buruk. Faktor-faktor yang menyebabkan ruang kerja baik atau buruk dapat melibatkan jumlah pekerjaan, ruang, ventilasi, alat, suhu, dan keamanan.

4. Pengukuran kepuasan kerja

Instrumen kepuasan kerja menurut Pasinringi et al (2022) dapat terbagi tiga kategori yakni instrumen multidimensi untuk pekerjaan dalam bidang lingkup umum (*multidimensional instrumental for jobs in general*), instrumen multidimensi untuk pekerjaan spesifik (*multidimensional instruments for specific jobs*) and instrument kepuasan kerja multi-item global (*global multi-item job satisfaction intruments*). Instrumen kepuasan kerja yang memenuhi kriteria kualitas reliabilitas dan validitas yang baik yaitu '*Job Descriptive Indeks (JDI)/ the Job in General Scale (JIG)*;' '*the Andrew and withey Job Satisfaction Questionnaire*'; '*the Job Satisfaction Survey*' (JSS); '*the Emergency Physician Job Satisfaction Instrument*' (EPJS); '*the McCloskey/Mueller Satisfaction Scale (MMSS)*'; '*the Measure of Job Satisfaction (MJS)*'; and '*the Nurse Satisfaction Scale*' (NSS).

a. *Job Descriptive Indeks (JDI) / The Job in General Scale (JIG)*

Salah satu instrumen yang paling sering digunakan adalah *Job Descriptive Indeks (JDI)*. JDI mengukur kepuasan kerja yang menggunakan kata-kata, terutama kata yang digunakan yaitu kata sifat, untuk menyalurkan perasaan karyawan terkait pekerjaannya. Ada 72 item yang mengukur lima aspek kepuasan kerja yaitu gaji (*pay*), kesempatan untuk promosi (*Opportunities for promotion*) 9 item, dan supervisi (*supervision*) dengan 18 item. JIG dipopulerkan sebagai pelengkap dari JDI. JIG berkaitan dengan emosi jangka panjang untuk

mengukur standar kepuasan kerja secara keseluruhan, maka dari itu JIG dikembangkan untuk dikembangkan secara bersama dengan JDI. JIG merupakan instrumen kepuasan kerja global multi-item dan mempunyai 18 item dengan tiga pilihan jawaban yaitu setuju (Ya), ragu-ragu, dan tidak setuju (No) memiliki format yang sama seperti instrument JDI.

b. *The Andrew and withey Job Satisfaction Questionnaire*

Instrumen ini bertujuan untuk mengukur kepuasan kerja secara lingkup umum dan unidimensional yang mengukur secara global, meliputi lima item dengan pilihan jawaban skala liket mulai dari sangat senang (1) hingga sangat buruk (7). Evaluasi sifat psikometrik *The Andrew and withey Job Satisfaction Questionnaire* mengetahui kuesioner kepuasan kerja Andrew and Whithey berkorelasi secara signifikan dengan kuesioner JDI (*Job Description Index*) dan Minnesota Satisfaction Questionnaire, kemudian skala yang dipakai secara signifikan berkorelasi dengan komitmen organisasi, kinerja, dan turnover intentions.

c. *The Job Satisfaction Survey (JSS)*

JSS merupakan instrumen yang bersifat multidimensi, kemudian dapat digunakan oleh pegawai atau karyawan salah satunya tenaga kesehatan perawat dan juga mempunyai 9 dimensi dengan 36 item. Diukur dengan 4 item pertanyaan yang setiap itemnya terdapat skala likert “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. JSS terdiri dari beberapa dimensi meliputi Gaji (*Pay*), Supervisi (*Supervision*), Promosi (*Promotion*), manfaat (*benefit*) menyerupai uang atau tunjangan lainnya, rekan kerja (*Co-Workes*), prosedur operasional (*operating procedures*), penghargaan (*contingent rewards*), komunikasi (*communication*), dan sifat pekerjaan (*nuture of work*).

Adapun item dan likert scale point kepuasan kerja menggunakan instrument *Job Satisfaction Survey (JSS)* sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Item Kepuasan Kerja (Spector, 1997)

Subscale	Item Number
Pay	1,10,19,28
Promotion	2,11,20,33
Supervision	3,12,21,30
Fringe Benefits	4,13,22,29
Contingent Rewards	5,14,23,32
Operating Conditions	6,15,24,31
Co-Workers	7,16,25,34
Nature of Work	8,17,27,35
Communication	9,18,26,36
Total satisfaction	1-36

Tabel 2. 2 Likert scale point
(Spector, 1997)

Likert scale point	Deskripsi
1	Sangat tidak setuju
2	Tidak setuju
3	Setuju
4	Sangat setuju

Tabel 2. 3 Kategori Skor
(Spector, 1997)

Kategori	Skor
Puas	> 60
Tidak Puas	≤ 60

d. *The Emergency Physician Job Satisfaction Instrument* (EPJS)

Unit pelayanan Instalasi Gawat Darurat (IGD) merupakan garis terdepan di pelayanan kesehatan dalam berbagai urgensi disetiap penanganan pasien. Lingkungan kerja IGD dengan tingkat kesibukan yang lebih tinggi, maka dapat menimbulkan stress dan tidak puas yang akan berdampak kehidupan pribadinya dan kesehatan. Instrumen ini memiliki 79 item diukur dari 6 faktor yaitu Hubungan sosial (*social relationship*), otonomi administratif (*administrative autonomy*), otonomi klinik (*clinical autonomy*), tantangan (*challenges*), gaya hidup (*lifestyle (work/private life balance)*), dan sumber daya (*resources*).

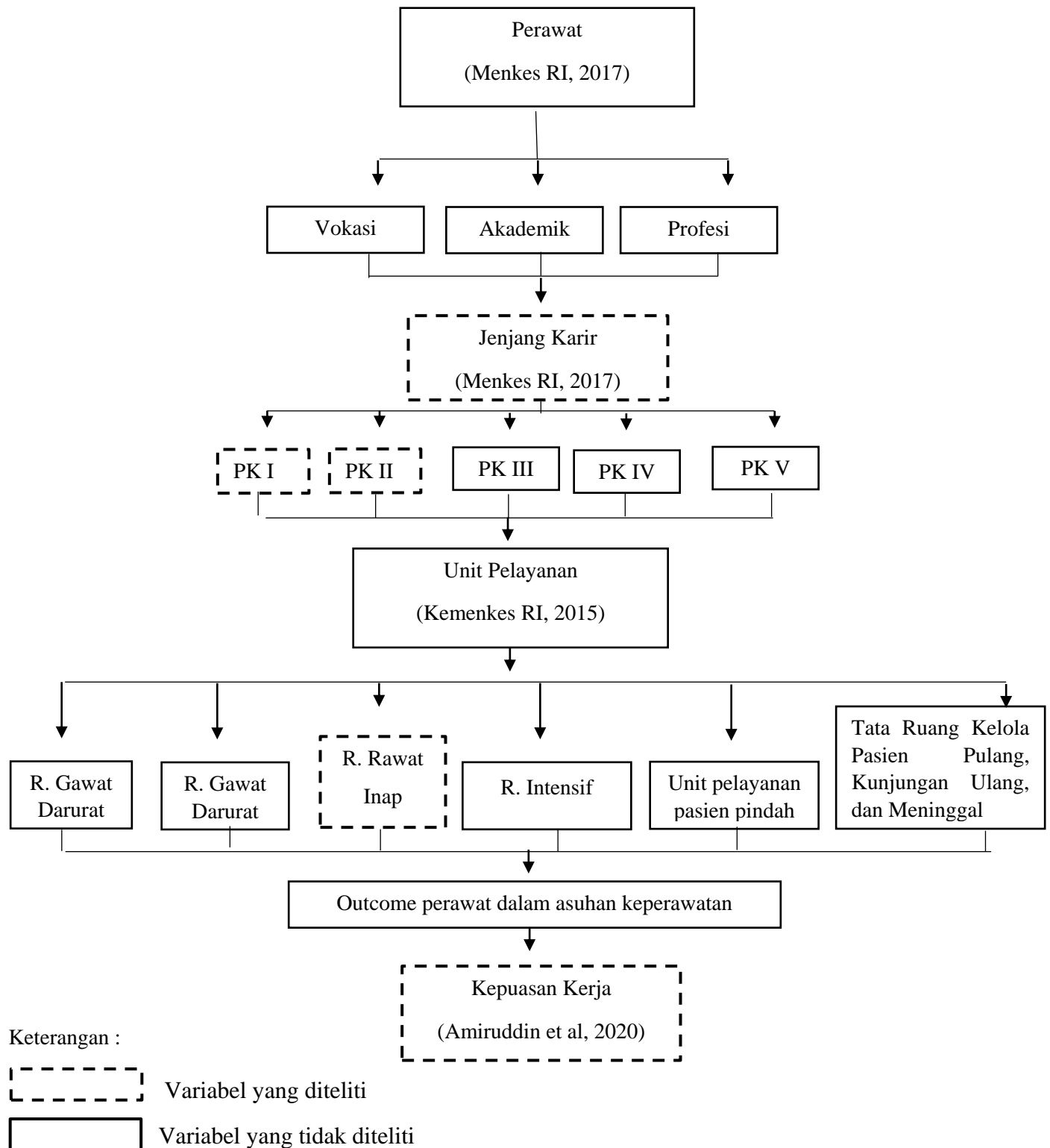
e. *The McCloskey/Mueller Satisfaction Scale* (MMSS)

Instrumen MMSS merupakan multidimensional, meliputi 8 faktor dan 31 item pertanyaan. 8 faktor diantaranya peluang profesional (*professional opportunities*), pujian/pengakuan (*prize/recognition*), gaji, liburan, kendali/ tanggung jawab (*control/responsibility*), keseimbangan keluarga/ pekerjaan (*family/work balance*), penjadwalan (*scheduling satisfaction*), interaksi (*interaction*), dan rekan kerja (*co-workers*).

f. *The Measure of Job Satisfaction* (MJS)

MJS adalah instrument multidimensi meliputi 5 dimensi dari 38 item. Dimensi tersebut yaitu beban kerja (*workload*), prospek dan latihan (*prospects and training*), kepuasan personal (*personnel satisfaction*), dukungan profesional (*professional support*), gaji (*salary*).

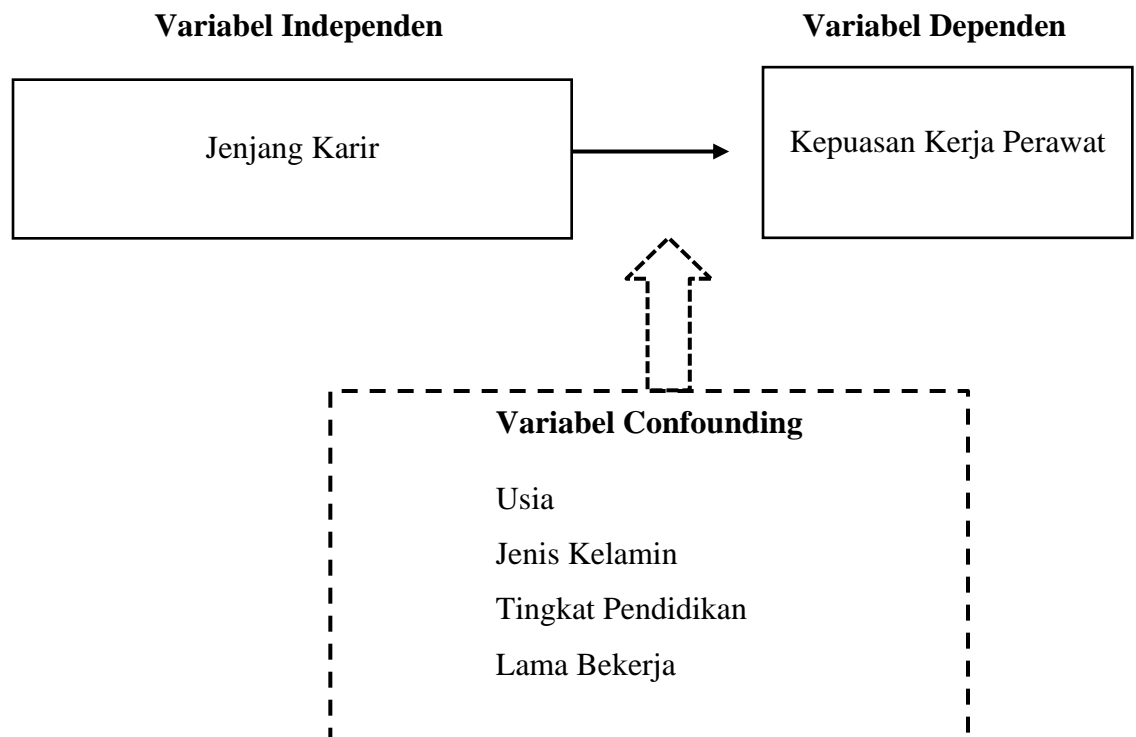
D. Kerangka Teori



BAB III
KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS PENELITIAN

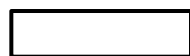
Bab ini akan menjelaskan mengenai kerangka konsep dan hipotesis penelitian yang berkaitan dengan hal yang akan diteliti. Adapun uraian tersebut meliputi kerangka konsep dan hipotesis penelitian.

A. Kerangka Konsep

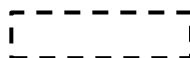


Gambar 3. 1 Skema Kerangka Konsep

Keterangan:



Variabel yang diteliti



Variabel yang tidak diteliti

B. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Hipotesis alternatif (H_a) = Ada hubungan Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS X Kabupaten Bekasi.
2. Hipotesis nol (H_0) = Tidak ada hubungan Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS X Kabupaten Bekasi.

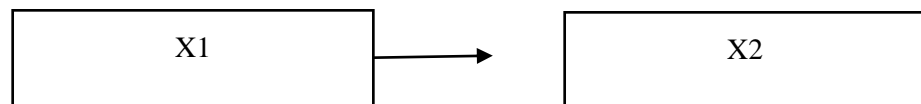
BAB IV

METODE PENELITIAN

Bab ini menjabarkan terkait metode penelitian yang akan digunakan peneliti, adapun uraiannya meliputi desain penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, alur penelitian, pengolahan dan analisa data, serta etika penelitian.

A. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan langkah paling utama dalam memberikan arah pada masalah yang ingin diteliti. Desain penelitian adalah rencana bersifat keseluruhan yang berkaitan dengan aspek jenis studi, pendekatan statistik untuk sampe data, pendekatan pengumpulan data (Rapingah et al., 2022). Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori dengan cara menghubungkan antar variabel. Variabel-variabel tersebut diukur dengan instrumen atau kuesioner penelitian maka data yang meliputi angka-angka yang peneliti analisis sesuai dengan prosedur statistik (Kusumastuti et al., 2020). Penelitian ini merupakan suatu penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional* untuk mengetahui hubungan antara variabel independen yaitu jenjang karir yang dapat diperkirakan sebagai pengaruh dalam variabel dependen yaitu kepuasan kerja perawat.



Gambar 4. 1 Desain Penelitian

Keterangan :

X1 : Jenjang karir

X2 : Kepuasan Kerja Perawat

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di RS X Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2022 - Juni 2023.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu keseluruhan dalam objek pengamatan yang akan menjadi perhatian kita, dan sebagai wilayah generalisasi meliputi obyek atau subyek yang memiliki karakteristik dan kuantitas ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu disimpulkan (Mayasari et al., 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Kabupaten Bekasi yang berjumlah 100 perawat.

2. Sampel

Sampel penelitian merupakan bagian dari populasi yang akan menjadi subjek dari penelitian. Pemilihan sampel tersebut dilakukan dengan cara teknik sampling. Sampel dilambangkan sebagai (n), misalnya 500 orang yang asalnya dari total seluruh pupulasi di Jakarta akan dijadikan sampel. Maka, dalam penelitian, $n = 500$ (Putri et al., 2022).

Pengambilan sampel peneliti dilakukan dengan menggunakan *Non Probability Sampling* menggunakan metode *Purposive sampling* (Agustianti et al., 2022). Teknik pengukuran sampel pada penelitian ini dengan menggunakan rumus besar sampel Sopiyyudin Dahlan (2019) yaitu:

$$n = \left[\frac{(Z\alpha + Z\beta)}{0,5 \ln \left(\frac{1+r}{1-r} \right)} \right]^2 + 3$$

Gambar 4. 2 Teknik Pengukuran Sampel

Keterangan:

n : Jumlah Subjek

Alpha α : Kesalahan tipe satu ditetapkan 5%, hipotesis satu arah

$Z\alpha$: Nilai standar alpha = 1,64

Beta β : Kesalahan tipe dua ditetapkan 10%

$Z\beta$: Nilai standar beta = 1,28

R : Koefisien korelasi minimal yang dianggap bermakna, ditetapkan 0,3 (Hariyati, 2018)

$$n = \left[\frac{(1,64 + 1,28)}{0,5 \ln \left(\frac{1 + 0,3}{1 - 0,3} \right)} \right]^2 + 3$$

$$n = \left[\frac{(1,64 + 1,28)}{0,5 \ln \left(\frac{1,3}{0,7} \right)} \right]^2 + 3$$

$$n = \left[\frac{(2,92)}{0,5 \ln(1,8)} \right]^2 + 3$$

$$n = \left[\frac{2,92}{0,3} \right]^2 + 3$$

$$n = [9,73] + 3$$

$$n = 97,6$$

Sampel yang diperoleh ialah 97,6 berdasarkan perhitungan yang diberikan. Tetapi jumlah subjek dibulatkan menjadi 98 sampel.

Dapat disimpulkan bahwa total jumlah sampel yaitu 98 perawat RS X Kabupaten Bekasi. Keseluruhan sampel didistribusikan kepada setiap ruangan dihitung dengan rumus sebagai berikut

$$\text{Jumlah sampel setiap ruang} = \frac{\text{Jumlah perawat disetiap ruang}}{\text{Jumlah total populasi}} \times \text{Jumlah sampel}$$

Tabel 4. 1 Sampel

Ruangan	Jumlah Perawat	Sampel
Sakura	PK I = 13 PK II = 8 Total 21	$\frac{21}{100} \times 98 = 21 \text{ Perawat}$
Anggrek 1	PK I = 14 PK II = - Total 14	$\frac{14}{100} \times 98 = 14 \text{ Perawat}$
Anggrek 2	PK I = 12 PK II = 3 Total 15	$\frac{15}{100} \times 98 = 15 \text{ Perawat}$
Shasta 1	PK I = 15 PK II = 4 Total 19	$\frac{19}{100} \times 98 = 19 \text{ Perawat}$
Shasta 2	PK I = 16 PK II = - Total 16	$\frac{16}{100} \times 98 = 16 \text{ Perawat}$
Tulip	PK I = 15 PK II = - Total 15 (2 Cuti)	$\frac{13}{100} \times 98 = 13 \text{ Perawat}$
Total	100 Perawat	98 Perawat

Sampel dengan kriteria inklusi dan eksklusi sebagai berikut:

Kriteria Inklusi :

- a. Berstatus aktif sebagai Perawat
- b. Bersedia menjadi responden dalam penelitian ini
- c. Perawat di ruang rawat inap Sakura, Anggrek 1, Anggrek 2, Shasta 1, Shasta 2, Tulip
- d. Perawat yang aktif berstatus PK I, PK II

Kriteria Eksklusi:

- a. Perawat dalam keadaan cuti, sakit atau izin
- b. Tidak bersedia menjadi responden dalam penelitian ini
- c. Perawat yang aktif berstatus PK III, PK IV, PK V
- d. Perawat diruang rawat inap camelia, gardenia 1, gardenia 2, edelweiss.

D. Variabel Penelitian

Variabel merupakan data, jumlah, karakteristik, atau kuantitas yang dapat dihitung atau diukur. Variabel penelitian adalah objek pengamatan penelitian yang mempunyai variasi antara satu dengan lainnya, maka dari itu variabel menjadi pusat perhatian penelitian untuk diukur misalnya usia, jenis kelamin, negara kelahiran, warna mata adalah contoh variabel (Kusumawaty et al., 2022).

Variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen (Bebas)

Variabel yang mempengaruhi atau dampak pada hasil, didalam variabel independen menjelaskan sebagian dari keseluruhan di dalam variabel dependen (Supratiknya, 2022). Variabel independen pada penelitian ini adalah Jenjang Karir.

2. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dalam variabel bebas, sifatnya variable bergantung pada variabel bebas terhadap perubahan dan bisa disebut juga sebagai variabel hasil, *outcome*, efek dan *event* (Hidayat, 2021). Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja.

3. Variabel Perancu atau *Confounding Variable*

Variabel yang berhubungan variabel bebas dan terikat, namun bukan variabel antara. Variabel perancu yaitu variabel yang mungkin dapat bersaing dengan variabel independen untuk menjelaskan hasil (Kusumawaty et al., 2022). Variabel Perancu atau *Confounding Variable* pada penelitian ini adalah usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja.

E. Definisi Operasional

Tabel 4. 2 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Cara Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
Variabel Karakteristik Responden						
1.	Usia	Periode individu diawali sejak dilahirkan sampai sepanjang hidupnya yang dapat diukur dalam satuan waktu	Kuesioner	Mengisi Kuesioner	Kategori 1. Dewasa Awal : 26-35 tahun 2. Dewasa akhir : 36-45 tahun (Sulaeman et al., 2022)	Ordinal
2.	Jenis Kelamin	Gender atau perbedaan genetik yang dilihat dari segi alat kelamin secara biologis	Kuesioner	Mengisi Kuesioner	Kategori : 1. Laki-laki 2. Perempuan (Morissan, 2022)	Nominal
3.	Tingkat pendidikan	Tingkat strata pendidikan terakhir yang	Kuesioner	Mengisi Kuesioner	Kategori : 1. D3/Keperawatan 2. S1	Ordinal

		memiliki standar resmi perawat			3. S2 (Muhsyanur, 2020)	
4.	Lama bekerja	Masa kerja yang ditempuh karyawan atau pekerja selama menjalani pekerjaannya	Kuesioner	Mengisi Kuesioner	Kategori : 1. Baru : ≤ 3 tahun 2. Lama: > 3 tahun (Wahyuni et al., 2022)	Ordinal
Variabel Independen Jenjang Karir						
1.	Pelaksanaan kompetensi perawat klinik I	Perawat klinik I ialah perawat yang memiliki kemampuan dalam melakukan asuhan keperawatan dasar dan dibawah bimbingan	Kuesioner	Observasi	Kategori : 1. 33-42 = Kompeten 2. 21-32 = Tidak kompeten (Sausan & Yusuf, 2020)	Ordinal

2.	Pelaksanaan kompetensi perawat klinik II	Perawat klinik II yang memiliki kompetensi diluar kemampuan yang seharusnya tidak dilakukan oleh perawat klinik I	Kuesioner	Observasi	1. 33-64 = kompeten 2. 16-32 = tidak kompeten	Ordinal
Variabel Dependen Kepuasan Kerja						
1.	Kepuasan Kerja	Indikator tingkat kepuasan dan kualitas kehidupan kerja dalam kualitas sistem pelayanan kesehatan	Kuesioner	Mengisi Kuesioner	Kategori : 1. $\geq 62\%$ Puas 2. $\leq 62\%$ Tidak Puas (Spector, 1997)	Ordinal

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ialah alat ukur yang digunakan oleh peneliti untuk menganalisis, memperoleh, dan mengukur suatu data yang bersumber dari sampel berkaitan dengan topik yang diteliti (Kurniawan, 2021). Penelitian ini menggunakan skala ukur atau instrumen berupa kuesioner. Alat pengumpulan data berupa kuesioner merupakan *list* pertanyaan yang telah dipersiapkan peneliti untuk diberikan kepada perawat yang harus memberikan jawabannya diisi oleh perawat itu sendiri (Chalimi, 2021). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini ialah instrumen kepuasan kerja Instrumen Jenjang Karir dan Instrumen *Job Satisfaction Survey* (JSS) Penelitian ini memperoleh kuesioner meliputi :

1. Kuesioner Jenjang Karir

Kuesioner Jenjang Karir yang terdiri dari 2 bagian PK I dan PK II yang merupakan kuesioner baku bersumber dari Menteri Kesehatan Republik Indonesia (Menkes RI, 2017). Dimana PK I berjumlah 21 pertanyaan tentang bagaimana kemampuan dalam melakukan asuhan keperawatan dasar dan dibawah bimbingan, PK II berjumlah 32 pertanyaan tentang bagaimana perawat memiliki kompetensi diluar kemampuan yang seharusnya tidak dilakukan oleh perawat klinik I. Dengan cara mengukur sebagai berikut Perawat Klinik I Berjumlah 21 pertanyaan diperoleh point “Ya” = 2, “Tidak” = 1, diikuti dengan hasil skor 33-42 = kompeten, 21-32 = tidak kompeten. Perawat Klinik II Berjumlah 32 pertanyaan diperoleh point “Ya” = 2, “Tidak” = 1, diikuti dengan hasil skor 33-64 = kompeten, 16-32 = tidak kompeten.

a. Uji Validitas

Uji validitas ialah uji yang mengkorelasikan pada item dengan skor total dari intrument yang sudah dipersiapkan oleh peneliti. Peneliti menggunakan uji validitas penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

Sausan & Yusuf (2020) menjelaskan bahwa uji face and basic validity dilakukan oleh dosen pakar secara khusus dan mendapatkan hasil yaitu beberapa pertanyaan yang kurang tepat terdapat pada instrument Perawat Klinik I dan Perawat Klinik II sudah diperbaiki guna pertanyaan mudah untuk dipahami. Nilai signifikansi 0,05 mempunyai hasil kriteria meliputi: apabila $r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$ (uji dua sisi yang nilai signifikansi yaitu 0,05) yakni PK I mendapatkan $0,361 \geq 0,462$ dan PK II mendapatkan $0,361 \geq 0,651$ maka pertanyaan instrumen PK I dan PK II dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dari indikator yang sudah dinyatakan valid dengan dinyatakan terpenuhi apabila nilai $> 0,6$. Berdasarkan data penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sausan & Yusuf (2020) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* $0,711 > 0,6$ (Perawat Klinik I) dan $0,667 > 0,6$ (Perawat Klinik II) maka hasil yang telah diukur telah reliabel.

2. Kuesioner Job Satisfaction Survey (JSS)

JSS merupakan instrumen yang bersifat multidimensi, dan juga mempunyai 9 dimensi dengan 36 item. Diukur dengan 4 item pertanyaan yang setiap itemnya terdapat skala likert “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. JSS terdiri dari beberapa dimensi meliputi Gaji (*Pay*), Supervisi (*Supervision*), Promosi (*Promotion*), manfaat (*benefit*) menyerupai uang atau tunjangan lainnya, rekan kerja (*Co-Workes*), prosedur operasional (*operating procedures*), penghargaan (*contingent rewards*), komunikasi (*communication*), dan sifat pekerjaan (*nature of work*). Dengan presentase capaian $\geq 62\%$ puas, dan $\leq 62\%$ tidak puas (Halijah, 2021).

a. Uji Validitas

Uji validitas ialah uji yang mengkorelasikan pada item dengan skor total dari instrument yang sudah dipersiapkan oleh peneliti. Terdapat dua sisi taraf signifikansi 0,05 mempunyai hasil kriteria meliputi: apabila r hitung $\geq r$ table (uji dua sisi yang nilai signifikansi yaitu 0,05) maka pertanyaan instrumen dinyatakan valid, apabila r hitung $< r$ tabel (uji dua sisi yang nilai signifikansi 0,05) maka pernyataan instrumen dinyatakan tidak valid (A. Aziz Alimul Hidayat, 2022). Penelitian ini yang menggunakan instrument *Job Satisfaction Survey* (JSS) sudah baku, dan sebelumnya sudah dilakukan uji valid oleh Meidi Yuwana (2011) dengan hasil uji validitas yaitu Korelasi antar dimensi menunjukkan nilai ekuivalen dari 0,61 sampai 0,80, dengan jumlah 36 pertanyaan dengan 9 dimensi.

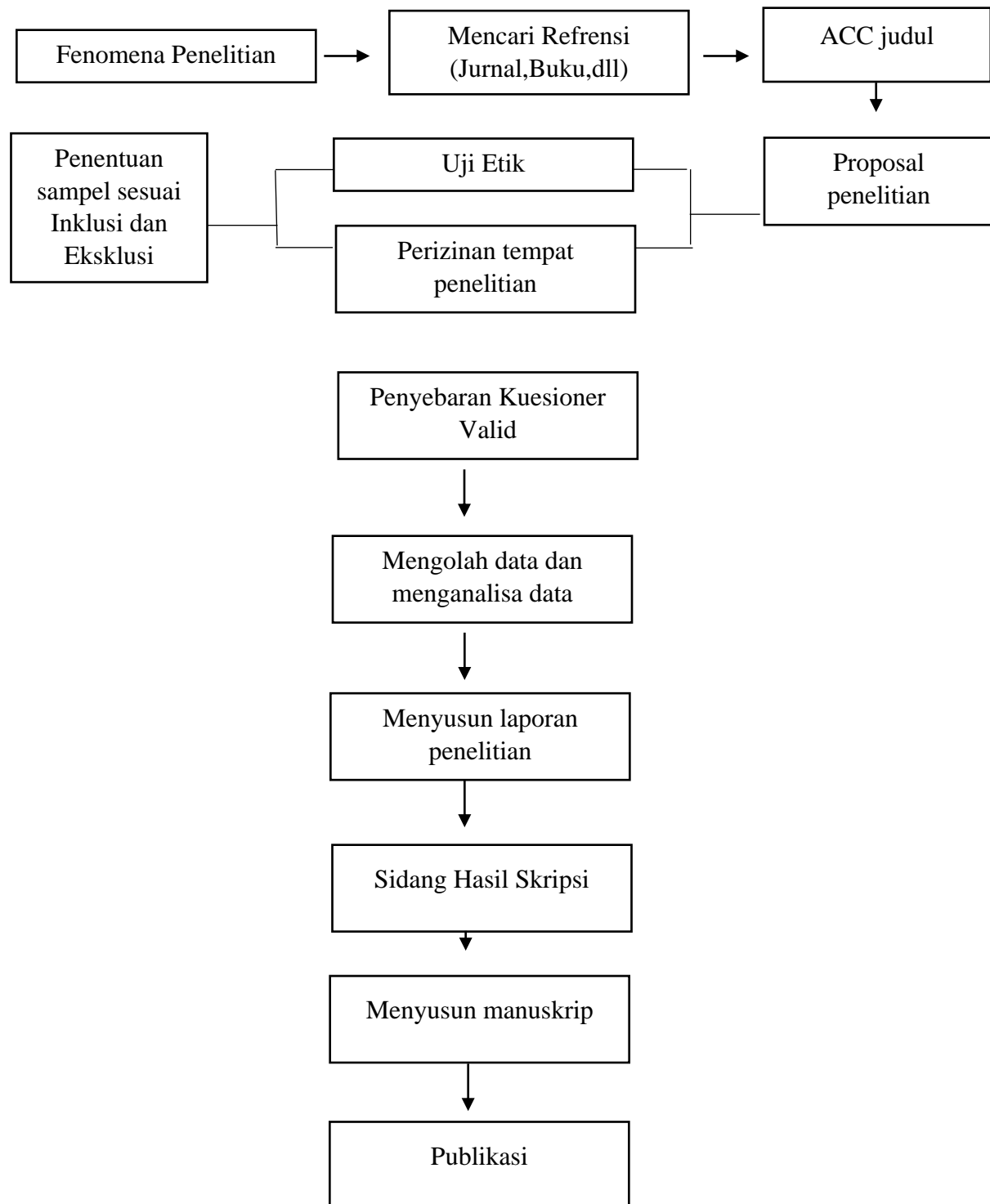
Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan penelitian oleh Halijah (2021) dengan hasil uji validitas nilai signifikansi 0,05 mempunyai hasil kriteria meliputi: apabila r hitung $\geq r$ table (uji dua sisi yang nilai signifikansi yaitu 0,05) yakni $0,361 \geq 0,434$ maka pertanyaan instrumen dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas yang artinya dapat dipercaya, bisa dikatakan reliabel apabila memperoleh hasil yang konsisten atau bisa dikatakan (ajeg) jika dites secara berulang-ulang. Ajeg tidak harus memperoleh skor yang selalu sama tetapi dapat berubah sesuai dengan data yang diteliti (Mawarti et al., 2021). Uji reliabilitas Instrumen JSS yang dikemukakan oleh Paul E (1997) telah digunakan dalam 115 penelitian dan ukuran sampel total 30.000 dengan melihat koefisien alpha atau Cronbach's alpha menggunakan SPSS. Persyaratan minimum yang ditentukan oleh koefisien alpha adalah 0,50.

Berdasarkan data penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Halijah (2021) dari 36 pertanyaan diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* $0,762 > 0,6$ maka hasil yang telah diukur telah reliabel.

Alat ukur instrumen yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data harus memenuhi dua kriteria syarat yaitu validitas dan realibilitas. Sesungguhnya data yang dihasilkan berkualitas baik apabila data sudah teruji validitas dan reliabilitas (Rahim & Paelori, 2021). Maka dari itu, peneliti mencari dari penelitian sebelumnya tentang uji validitas dan reliabilitas dan mendapatkan pedoman referensi alat ukur instrumen yang sudah teruji validitas dan reliabilitas yaitu jenjang karir yang dilakukan oleh penelitian Sausan & Yusuf (2020) serta untuk alat ukur instrumen kepuasan kerja dilakukan oleh Halijah (2021)

G. Alur penelitian**Gambar 4.3 Skema Alur Penelitian**

H. Pengolahan dan Analisa Data

1. Pengolahan data

Menurut Rahim & Paelori (2021) pengolahan data merupakan data yang diolah untuk merubah data menjadi sebuah informasi yang akan dilakukan peneliti pada saat pengambilan keputusan atau uji hipotesis dilalui beberapa tahapan analisis data sebagai berikut:

a. *Editing*

Editing merupakan salah satu langkah awal peneliti untuk pemeriksaan data yang sudah dikumpulkan dan menyesuaikan kembali olahan data yang sudah direncanakan sebelumnya. Tahap *Editing* ini dilakukan apabila data sudah lengkap terkumpul.

b. *Coding*

Coding ialah langkah tahapan memberikan kode-kode pada setiap data dan diberikan beberapa kategori menjadi numerik atau angka (contohnya, baik = 1, sedang = 2, kurang = 3). Tahap *Coding* tersebut merupakan proses pengolahan data yang penting dan biasanya diolah pada komputer atau *software*. Tahap ini juga menciptakan daftar kode beserta artinya dikumpulkan dalam satu buku kode, hal ini bertujuan untuk mempermudah dalam memaknai suatu kode dari masing-masing variabel. Penelitian ini dalam pemberian kode ialah meliputi :

1) Variabel Usia

- a) Kode 1 : 26-35 tahun
- b) Kode 2 : 35-45 tahun

2) Variabel Jenis Kelamin

- a) Kode 1 : Laki-laki
- b) Kode 2 : Perempuan

3) Variabel Tingkat Pendidikan

- a) Kode 1 : D3/Keperawatan
- b) Kode 2 : S1
- c) Kode 3 : S2

4) Variabel Lama Bekerja

- a) Kode 1 : Baru \leq 3 tahun
- b) Kode 2 : Lama $>$ 3 tahun

Pemberian kode variabel independen meliputi :

1) Jenjang Karir

- a) Kode 1 : Kompeten
- b) Kode 2 : Tidak Kompeten

Pemberian kode variabel dependen meliputi :

2) Kepuasan Kerja

- a) Kode 1 : Puas
- b) Kode 2 : Tidak Puas

c. *Sorting*

Sorting merupakan tahapan mengelompokkan atau memilah data sesuai dengan jenis klasifikasi data yang sudah ditentukan, contohnya waktu atau tanggal, lokasi sampel, dan sebagainya. Penelitian dilaksanakan di RS X Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2022 - Juni 2023.

d. Entry data

Entry data ialah tahapan input data yang sudah melalui proses pengumpulan data ke dalam sebuah data base komputer atau dengan master tabel

e. Cleaning

Cleaning ialah tahapan membersihkan data dan mengecek secara teliti setiap variabel apakah data sudah sesuai atau belum. Cara ini dapat menggunakan tabel distribusi frekuensi pada variabel penelitian.

f. Tabulasi data

Bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam mengolah data dalam bentuk sebuah tabel, tahapan pengolahan data yang menggunakan teknik statistik contohnya komputer yaitu SPSS (*Statistical Program for Social Science*).

2. Analisa Data

a. Analisa data Univariat

Analisa univariat dalam penelitian bertujuan untuk memperoleh gambaran berupa nilai atau ukuran dari variabel yang akan diukur oleh peneliti. Pada penelitian ini dilakukan analisis univariat menggunakan tabel distribusi frekuensi (Mawarti et al., 2021). Pada penelitian ini, analisis univariat yang akan digunakan untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan usia, pendidikan, tingkat pendidikan, lama kerja.

b. Analisa data Bivariat

Analisa data bivariat bertujuan untuk melihat adanya hubungan antara variabel bebas dan terikat (Hariyati, 2018). Pada penelitian ini, dilakukan analisis bivariat untuk mengetahui hubungan antara jenjang karir dengan skala ukur ordinal dan kepuasan kerja dengan skala ukur ordinal, maka yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Uji Chi Square*. Data pada penelitian ini bersifat kategorik (ordinal dan ordinal).

I. Etika Penelitian

Sebelum dilakukan penelitian, peneliti akan mengajukan proposal penelitian supaya dapat rekomendasi dari Institusi STIKes Mitra Keluarga. Setelah mendapatkan rekomendasi, lalu mengajukan izin kepada pihak-pihak yang terlibat dalam proses penelitian ini, yaitu di RS X Kabupaten Bekasi yang akan sebagai partisipan dilakukan penelitian ini.

Penerapan etik dalam penelitian ini dapat dilakukan sebagai berikut:

1. *Informed Consent* (Lembar persetujuan menjadi responden)

Informed Consent adalah bentuk persetujuan peneliti dengan responden pengambilan data seperti memberikan lembar persetujuan. Lembar persetujuan tersebut diberikan pada waktu sebelum pengambilan data dilakukan bertujuan supaya subjek mengerti penjelasan maksud dan tujuan dari pengambilan data tersebut. Apabila subjek bersedia dilakukan penelitian maka mereka harus menandatangani lembar persetujuan yang terlampir (Herwanti et al., 2022).

2. *Anonymity* (Tanpa Nama)

Anonymity berarti tidak memerlukan atau mencantumkan nama pada lembar tersebut. Peneliti menggunakan kode pada lembar pengumpulan data. Seluruh responden yang akan dijadikan sampel tidak disebutkan identitas nama didalam kuesioner maupun penyajian laporan (Herwanti et al., 2022).

3. *Confidentiality* (Kerahasiaan)

Confidentialty atau kerahasiaan semua informasi yang didapat dari subjek, data telah dijamin oleh peneliti dengan tidak menyebarluaskan informasi data yang tidak berhak. Informasi tersebut didapatkan dari responden dan pengambilan data hanya untuk pelaporan hasil (Herwanti et al., 2022).

4. *Justice* (Prinsip etika keadilan)

Prinsip ini menjelaskan bahwa setiap orang mendapatkan sesuatu sesuai haknya yang kaitannya dengan keadilan distributif dan *equitable* (seimbang). Tidak diperbolehkan mengambil keuntungan dari suatu

ketidakmampuan. Keadilan harus peka dengan kebutuhan subjek yang rentan dan keadaan kesehatan(A. Aziz Alimul Hidayat, 2022)

5. *Beneficence* (Berbuat baik) dan *Non Maleficence* (tidak merugikan)
Menurut Putri et al (2022) Prinsip ini memperoleh manfaat yang maksimal dan meminimalkan kerugian yang terdapat pada penelitian. Syarat prinsip berbuat baik antara lain
 - a. Peneliti dapat melakukan penelitian dengan menjaga kesejahteraan dari subjek penelitian
 - b. Risiko penelitian bisa dikatakan harus wajar (*reasonable*) apabila dihubungkan dengan manfaat yang diharapkan
 - c. Prinsip tidak merugikan dijaga dengan menentang dari seluruh tindakan secara sengaja yang dapat merugikan subyek penelitian
 - d. Desain penelitian harus memenuhi atau melengkapi persyaratan ilmiah (*scientifically sound*).

BAB V HASIL PENELITIAN

Bab V menguraikan hasil data penelitian yang meliputi hasil analisa univariat meliputi hasil distribusi frekuensi usia, pendidikan, tingkat pendidikan, lama kerja dan hasil analisa bivariat meliputi hubungan variabel jenjang karir dan kepuasan kerja perawat. Adapun jumlah sampel penelitian sebanyak 98 sampel perawat RS X Kabupaten Bekasi

A. Analisa Univariat

1. Karakteristik responden

Karakteristik responden meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama bekerja dari tabel 5.1

**Tabel 5. 1 Karakteristik Responden Usia, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan,
Dan Lama Bekerja (n= 98)**

Variabel	n	%
Usia:		
Dewasa Awal (26-35 Tahun)	92	93,9%
Dewasa Akhir (36-45 Tahun)	6	6,1%
Total	98	100%
Jenis Kelamin:		
Laki-laki	35	35,7%
Perempuan	63	64,3%
Total	98	100%
Tingkat Pendidikan:		
D3/Sederajat	64	65,3%
S1	34	34,7%
Total	98	100%

Lama Bekerja	15	15,3%
≤ 3 tahun	83	84,7%
> 3 tahun	98	100%
Total		

Sumber : Data Primer (2023); n = 98

Berdasarkan Tabel 5.1 hasil analisis didapatkan bahwa mayoritas responden dominan usia 26-35 tahun sebanyak 92 responden (93,9%), sedangkan responden yang berusia 36-45 tahun sebanyak 6 responden (6,1%), responden berjenis kelamin perempuan lebih dominan yaitu sebanyak 63 responden (64,3%), sedangkan laki-laki 35 responden (35,7%), responden mayoritas dengan tingkat pendidikan D3/ sederajat 64 responden (65,3%), sedangkan S1 sebanyak 34 responden (34,7%), responden dengan lama bekerja mayoritas yaitu > 3 tahun sebanyak 83 responden (84,7%), sedangkan ≤ 3 tahun sebanyak 15 responden (15,3%).

2. Karakteristik Jenjang Karir dan Kepuasan Kerja

Jenjang karir perawat klinik I dikategorikan menjadi dua yaitu, tidak kompeten 21-32, dan kompeten 33-42. Perawat klinik II yaitu 33-64 = kompeten, 16-32 = tidak kompeten.

Tabel 5. 2 Distribusi Frekuensi Jenjang Karir P di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Bekasi (n= 98)

Variabel	n	%
Jenjang Karir :		
Kompeten	88	89,8%
Tidak Kompeten	10	10,2%

Sumber : Data Primer (2023); n = 98

Berdasarkan Tabel 5.2 hasil analisis didapatkan bahwa mayoritas responden dengan jenjang karir kompeten sebanyak 88 responden (89,8%), sedangkan untuk responden tidak kompeten sebanyak 10 responden (10,2%).

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja Perawat dikategorikan menjadi dua yaitu, tidak puas < 62%, dan puas > 62%.

Tabel 5. 3 Distribusi Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Bekasi (n= 98)

Variabel	n	%
Kepuasan Kerja:		
Puas	50	51,0%
Tidak Puas	48	49,0%

Sumber : Data Primer (2023); n = 98

Berdasarkan Tabel 5.4 hasil analisis didapatkan bahwa responden mayoritas puas sebanyak 50 responden (51,0%), sedangkan untuk responden tidak puas sebanyak 48 responden (49,0%).

B. Hasil Analisis Bivariat

1. Hubungan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS X Kabupaten Bekasi

Tabel 5. 4

Distribusi Hubungan Jenjang Karir dengan Kepuasan Kerja (n= 98)

Jenjang Karir	Kepuasan Kerja		Total	R	p-value			
	Puas	Tidak Puas						
	n	%	n	%	n	%		
Kompeten	44	50%	44	50%	88	100,0%	0,061	0,551
Tidak Kompeten	6	60%	4	40%	10	100,0%		

Sumber : Data Primer (2023); n = 98

Berdasarkan Tabel 5.5 hasil analisis didapatkan bahwa responden tidak kompeten merasa puas dalam bekerja dengan total 6 responden (60%), sedangkan responden tidak kompeten merasa tidak puas dalam bekerja sebanyak 4 responden (40%), dan untuk responden kompeten merasa tidak puas dalam bekerja sebanyak 44 responden (50%), sedangkan responden kompeten merasa puas dalam bekerja dengan total 44 responden (50%).

Hasil uji statistik didapatkan *p-value* sebesar $0,551 > \alpha 0,05$ yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara jenjang karir dengan kepuasan kerja di RS X Kabupaten Bekasi, dari hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi dengan uji kendal tau b sebesar $r = 0,061$ yang bermakna responden dengan jenjang karir kompeten berisiko 0,061 kali merasakan puas dalam bekerja dibandingkan dengan responden yang tidak kompeten.

BAB VI

PEMBAHASAN

A. Analisis Univariat

1. Karakteristik Responden

Total responden pada penelitian ini adalah 98 responden yaitu perawat di RS X Kabupaten Bekasi. Karakteristik responden meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

a. Usia

Berdasarkan hasil uji statistik didapatkan mayoritas usia responden berada pada rentang dewasa awal dengan total 92 responden (93,9%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hu et al (2022) tentang level kompetensi karir dengan kepuasan kerja perawat yang didapatkan bahwa mayoritas responden dengan rentang usia dewasa awal mempunyai daya ingat, kemampuan, dan jiwa yang sehat, sehingga perawat dalam memberikan asuhan keperawatan secara maksimal dan kompeten. Usia dewasa awal memiliki jiwa yang semangat dalam bekerja, sehingga menjadi salah satu faktor pendorong lebih giat dalam lingkungan pekerjaan (Hasibuan et al., 2021), hal ini dikarenakan pada tahap dewasa awal memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan keperawatan dinilai cekatan dan memiliki kompetensi yang cukup baik (Azwar & Fasirah, 2020), dan usia dewasa apabila dalam melakukan asuhan keperawatan cenderung lebih maksimal dan kompeten (Onyishi et al., 2019). Maka dari itu usia sangat mempengaruhi terhadap level kompetensi perawat dengan rentang usia dewasa awal merupakan usia yang terbilang produktif dengan kinerja yang baik, karena usia dewasa akhir beresiko mengalami kesalahan dalam memberikan pelayanan keperawatan (Loerzel et al., 2021).

b. Jenis Kelamin

Hasil penelitian ini pada karakteristik responden jenis kelamin memperoleh bahwa mayoritas responden yang berjenis kelamin perempuan dibandingkan laki-laki sebanyak 63 responden (64,3%). Hal ini sejalan dengan penelitian Akinwale & George (2020) kepuasan kerja dan karir menjelaskan bahwa jenis kelamin pada perawat mayoritas lebih dominan adalah perempuan sebanyak 49 responden (48,5%) dari total keseluruhan responden sebanyak 66 responden, dikarenakan perempuan memiliki sifat *mother insting*, dan lebih memfokuskan dalam hal peningkatan level karir yang sangat berpengaruh pada kualitas pelayanan asuhan keperawatan untuk pasien, sifat tersebut tidak dimiliki oleh laki-laki. Penelitian ini juga sejalan menurut Ghawadra et al (2020) tentang manajemen keperawatan level kompetensi dengan kepuasan kerja juga mendapatkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan total 112 responden (47,4%) dari total keseluruhan responden sebanyak 118 responden. Jenis kelamin perempuan pada perawat menjadi salah satu faktor sifat yang tidak dimiliki oleh laki-laki dimana perempuan cenderung memiliki sifat yang dominan *caring*, telaten, motivasi untuk meningkatkan level karir dan lemah lembut. (Ouyang et al., 2019), selain itu perempuan mempunyai daya tarik minat untuk bekerja sebagai perawat dengan harapan memiliki level karir yang terus meningkat dibandingkan laki-laki dikarenakan pembawaan sifat perempuan yang sangat berpotensi memaksimalkan kualitas pelayanan tindakan keperawatan (Specchia et al., 2021). Maka dari itu jenis kelamin perempuan lebih dominan memiliki jiwa semangat dalam meningkatkan level karir yang didukung dengan karakter atau sifat seperti *mother insting*, sedangkan laki-laki cenderung kurang terfokus dengan pengembangan level karirnya (Primeau et al., 2021).

c. Tingkat pendidikan

Hasil penelitian ini ditemukan bahwa sebagian besar tingkat pendidikan perawat yaitu D3 Keperawatan sebanyak 64 responden (65,3%), Tingkatan pendidikan akan berpengaruh pada level kompetensi perawat, hal ini dikarenakan semakin tinggi pendidikan semakin bertambah pula pengetahuan, keterampilan, dan sikap perawat. Meningkatnya jenjang karir dapat memperoleh produktifitas yang tinggi untuk memaksimalkan rasa kepuasan dalam bekerja (Halcomb & Bird, 2020).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pradipta et al (2021) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terakhir responden mayoritas yaitu D3 Keperawatan dengan presentase 49,6 %. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan et al (2021) tentang hubungan jenjang karir terhadap kepuasan kerja perawat menyatakan bahwa karakteristik pendidikan menunjukkan dominan perawat dengan pendidikan terakhir D3 Keperawatan sebanyak 50 responden (89,29%). Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyanti et al (2021) bahwa perawat mayoritas berpendidikan D3 Keperawatan dengan presentase 75 %, hal ini merupakan salah satu point utama mempengaruhi kinerja profesionalisme dalam memberikan pelayanan keperawatan, semakin tinggi jenjang yang ditempuh semakin unggul pula kualitas standar asuhan keperawatan. Maka dari itu peningkatan pengembangan kompetensi jenjang karir berdampak positif terhadap kepuasan dalam bekerja (Huo & Jiang, 2021).

d. Lama Bekerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja mayoritas > 3 tahun sebanyak 83 responden (84,7%). Lama bekerja pegawai dapat memperoleh gambaran individu dalam menguasai keahlian bidangnya, semakin lama durasi waktu bekerja, semakin luas pula pengalaman kepuasan dalam bekerja, hal ini dapat mempengaruhi pada kualitas tindakan keperawatan kepada pasien (Hwang, 2019).

Hasil penelitian ini didukung oleh Ayalew et al (2019) yaitu sebagian besar perawat sudah bekerja lebih dari 3 tahun dengan total 262 responden (61,8%), keterampilan dan keahlian khusus yang dimiliki perawat akan terasah seiring dengan lamanya waktu bekerja, hal ini akan memberikan efek positif untuk instansi rumah sakit terutama pada pelayanan keperawatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Uchmanowicz et al (2019) menjelaskan bahwa pengalaman bekerja lebih dominan dengan waktu 5 tahun dengan total 89 responden (25,43%), tingkatan lama bekerja dapat mempengaruhi kinerja yang profesional dan mencerminkan tingkat kepuasan yang dirasakan selama bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Waltz et al (2020) menguraikan bahwa perawat mayoritas dengan masa kerja lebih dari 3 tahun cenderung lebih maksimal dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien, dikarenakan pengalaman bekerja yang begitu lama dapat menimbulkan kompetensi pengetahuan yang sudah berulang-ulang kali dikerjakan maka menghasilkan keunggulan pada *skill* individu masing-masing. Maka dari itu semakin lama pengalaman bekerja ditempuh semakin tajam ilmu yang dikembangkan, sehingga dapat menimbulkan rasa kepuasan dalam bekerja (Choi, 2022).

B. Analisa Bivariat

1. Hubungan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS x Kabupaten Bekasi

Berdasarkan hasil uji statistik didapatkan $p\text{-value}$ $0,551 > \alpha$ $0,05$ yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat di RS X Kabupaten Bekasi dan jenjang karir kompeten berisiko 0,061 kali merasakan puas dalam bekerja dibandingkan dengan responden yang tidak kompeten. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Winasih (2020) tentang kompetensi jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kompetensi jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat dan didapatkan P-Value $0,653 > \alpha$ $0,05$.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afriani et al (2019) tentang hubungan penerapan jenjang karir dengan kepuasan kerja menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi karir dengan kepuasan kerja dan didapatkan P-Value $0,240 > \alpha$ $0,05$ dengan total 145 responden. Tantangan perawat untuk menjadi sukses karir yakni rasa kepuasan dalam bekerja, karena semakin giat potensi mengejar pendidikan karir semakin tinggi rasa kepuasan kerja yang dialami individu (Loerzel et al., 2021) dan apabila perawat yang memfokuskan level kompetensinya dengan meningkatkan sifat percaya diri dan ketekunan dalam bekerja, maka timbul rasa kepuasan tersendiri (Jharana Shah, 2019), dan pengalaman kerja yang cukup lama didukung dengan keharmonisan rekan kerja serta *reward* yang level kompetensi karir dinilai baik dapat memperoleh kepuasan kerja, hal ini dikarenakan apabila masa kerja dengan hubungan harmonis oleh rekan kerja serta mendapatkan *reward* maka perawat semakin nyaman dan puas menerima keadaan (Le Floch et al., 2019).

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan et al (2021) tentang hubungan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat didapatkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara hubungan kompetensi karir dengan kepuasan kerja, dikarenakan *reward* dan pengakuan yang kurang diprioritaskan oleh instansi hal ini merupakan penyebab perawat memiliki rasa ketidakpuasan kerja.

Berdasarkan hasil diatas peneliti menyimpulkan bahwa perawat merasakan puas yang memiliki jenjang karir kompeten dikarenakan perawat yang memiliki motivasi gigih dalam meraih kesuksesan melalui pendidikan karir maka timbul rasa kepuasan kerja serta didukung oleh *reward* dan keharmonisan rekan kerja, tetapi rasa kepuasan kerja tidak semua dirasakan oleh perawat, karena setiap perusahaan memiliki peraturan yang berbeda-beda dari segi penghargaan, pengakuan karir, dan faktor lainnya, hal ini memicu perawat untuk tidak memiliki rasa kepuasan dalam bekerja.

C. Keterbatasan Penelitian

Peneliti ini menyadari adanya keterbatasan dalam pengisian kuesioner, responden banyak yang kurang memahami pada setiap pertanyaan, sehingga peneliti harus memantau serta menjelaskan cara pengisian kuesioner tersebut. Responden dengan keterbatasan waktu saat pengisian kuesioner dilihat dari situasi kondisi yang tidak kondusif sehingga peneliti harus menyesuaikan kondisi waktu luang yang tidak terduga.

BAB VII

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul hubungan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS X Kabupaten Bekasi, maka dapat diambil kesimpulan yakni

1. Perawat diruang rawat inap RS X Kabupaten Bekasi sebagian besar direntang dewasa awal (26-35 tahun) yaitu sebanyak 93,9%, yang mayoritas perempuan yaitu sebanyak 64,3% dengan tingkat pendidikan paling banyak D3 Keperawatan yaitu sebanyak 65,3% yang bekerja paling lama berkisar lebih dari tiga tahun yaitu sebanyak 84,7%.
2. Perawat diruang rawat inap RS X Kabupaten Bekasi sebagian besar jenjang karir kompeten yaitu sebanyak 89,8% dan perawat dengan jenjang karir tidak kompeten yaitu sebanyak 10,2%
3. Perawat diruang rawat inap RS X Kabupaten Bekasi sebagian besar yang merasakan puas dalam bekerja yaitu sebanyak 51,0%, dan perawat yang merasakan tidak puas dalam bekerja yaitu sebanyak 49,0%.

Berdasarkan uji *Chi-Square* kendal tau b *p-value* sebesar $0,551 > \alpha 0,05$ yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara jenjang karir dengan kepuasan kerja di RS X Kabupaten Bekasi, dari hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi dengan uji kendal tau b sebesar $r = 0,061$ yang bermakna responden dengan jenjang karir kompeten berisiko 0,061 kali merasakan puas dalam bekerja dibandingkan dengan responden yang tidak kompeten.

B. Saran

Saran yang dapat dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi instansi rumah sakit

Peningkatan level kompetensi jenjang karir perlu terealisasikan dengan baik dalam bentuk pelatihan agar memperoleh perawat yang profesional terhadap pekerjaannya.

2. Bagi Perawat

Lingkungan kerja dapat memberikan dukungan untuk selalu mempertahankan rasa kepuasan dalam bekerja, rasa kepuasan dalam bekerja akan mempengaruhi kualitas tindakan keperawatan kepada pasien. Tentunya untuk menghindari kualitas penilaian tidak kompetennya dalam jenjang karir.

3. Bagi institusi pendidikan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dibidang manajemen keperawatan tentang jenjang karir dan kepuasan kerja perawat untuk dapat dijadikan sumber refrensi peneliti berikutnya.

4. Bagi peneliti

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan ada kebaruaran dalam melakukan penelitian tentang level kompetensi karir yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Aziz Alimul Hidayat, D. (2022). *Modul Kuliah Metodologi Keperawatan*. UMSurabaya Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=no-EEAAAQBAJ>
- Adi, R. (2021). *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=LqFOEAAAQBAJ>
- Afriani, T., Hariyati, R. T. S., & Gayatri, D. (2019). Dukungan Atasan Dan Teman Sejawat Memengaruhi Ekspektasi Perawat Dalam Penerapan Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 20(2), 75–84. <https://doi.org/10.7454/jki.v20i2.516>
- Agustianti, R., Nussifera, L., Angelianawati, L., Meliana, I., Sidik, E. A., Nurlaila, Q., Simarmata, N., & Himawan, I. S. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. TOHAR MEDIA. <https://books.google.co.id/books?id=giKkEAAAQBAJ>
- Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 71–92. <https://doi.org/10.1108/ramj-01-2020-0002>
- Alshmemri Mohammed, L. S.-A. and P. M. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*, 34(6), 525–535. <https://doi.org/10.1007/BF02814464>
- Amiruddin, A., Sri Haryati, R. T., & Handiyani, H. (2020). Manfaat Jenjang Karir Bagi Staf Perawat Dan Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Poltekkes Kemenkes Ri Pangkalpinang*, 7(2), 56. <https://doi.org/10.32922/jkp.v7i2.87>
- Anthonie, W., Dr. Olivia S. Nelwan, S. E. M. S., Dr. Rita N. Tarore, S. E. M. P., & Dr. Lucky O. H. Dotulong, S. E. M. S. (2022). *URGENSI PERAN PERAWAT DI ERA NEW NORMAL*. uwais inspirasi indonesia.

<https://books.google.co.id/books?id=z-p9EAAAQBAJ>

- Ayalew, F., Kibwana, S., Shawula, S., Misganaw, E., Abosse, Z., Van Roosmalen, J., Stekelenburg, J., Kim, Y. M., Teshome, M., & Mariam, D. W. (2019). Understanding job satisfaction and motivation among nurses in public health facilities of Ethiopia: A cross-sectional study. *BMC Nursing*, *18*(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0373-8>
- Azwar, A., & Fasirah, E. (2020). Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit. *BIMIKI (Berkala Ilmiah Mahasiswa Ilmu Keperawatan Indonesia)*, *7*(2), 45–48. <https://doi.org/10.53345/bimiki.v7i2.22>
- Carvajal, M. J., Popovici, I., & Hardigan, P. C. (2021). Gender and Pharmacists' Career Satisfaction in the United States. *Pharmacy*, *9*(4), 173. <https://doi.org/10.3390/pharmacy9040173>
- Chalimi, A. N. F. (2021). *Aplikom statistik berbasis SPSS*. Lembaga Chakra Brahma Lentera. <https://books.google.co.id/books?id=i3txEAAAQBAJ>
- Dian Kusuma Wardani, M. S. (2020). *Pengujian Hipotesis (Deskriptif, Komparatif dan Asosiatif)*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah. <https://books.google.co.id/books?id=6LoxEAAAQBAJ>
- Elfrianto, Lesmana, G., & Tanjung, B. N. (2022). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. umsu press. <https://books.google.co.id/books?id=43yAEAAAQBAJ>
- Ezdha, A. U. A. (2018). Kontribusi Karakteristik Perawat Yang Mempengaruhi Budaya Keselamatan Pasien Di Rumah Sakit Kelas C Jakarta Selatan. *Jurnal Keperawatan Abdurrahman*, *2*(1), 10–20. <https://doi.org/10.36341/jka.v2i1.465>
- Faramarzpour, M., Farokhzadian, J., Targari, B., Mangolian Shahrabaki, P., Borhani, F., & Rafati, F. (2021). Nurses' perceptions of hospital ethical climate and their job satisfaction. *Ethics, Medicine and Public Health*, *18*.

<https://doi.org/10.1016/j.jemep.2021.100664>

Firdaus, M. M. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif; Dilengkapi Analisis Regresi Ibm Spss Statistics Version 26.0*. CV. DOTPLUS Publisher. <https://books.google.co.id/books?id=IJ8hEAAAQBAJ>

Ghawadra, S. F., Lim Abdullah, K., Choo, W. Y., Danaee, M., & Phang, C. K. (2020). The effect of mindfulness-based training on stress, anxiety, depression and job satisfaction among ward nurses: A randomized control trial. *Journal of Nursing Management*, 28(5), 1088–1097. <https://doi.org/10.1111/jonm.13049>

Halcomb, E., & Bird, S. (2020). Job Satisfaction and Career Intention of Australian General Practice Nurses: A Cross-Sectional Survey. *Journal of Nursing Scholarship*, 52(3), 270–280. <https://doi.org/10.1111/jnu.12548>

Halcomb, E., Smyth, E., & McInnes, S. (2018). Satisfacción laboral e intenciones profesionales de las enfermeras registradas en la atención primaria de salud: una revisión integradora. *BMC Family Practice*, 19(1).

Halijah, S. (2021). *Skala Kepuasan Kerja*. 23(2011), 1–13. <https://doi.org/10.5296/jsr.v4i2.3908>.Gumilar

Harahap, S. S. (2019). Hubungan Usia, Tingkat Pendidikan, Kemampuan Bekerja, dan Masa Bekerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Menggunakan Metode Pearson Correlation. *Jurnal Teknovasi*, 06(02), 12–26.

Hariyati, T. S. (2018). The relationship between nurses' job satisfaction and continuing professional development. *Enfermeria Clinicaclinica*, 28, 144–148.

Hasibuan, E. K., Saragih, M., & Silitonga, E. (2021). Hubungan Jenjang Karir dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Online Keperawatan Indonesia*, 4(2), 103–111. <https://doi.org/10.51544/keperawatan.v4i2.2442>

Herwanti, E., Aty, Y. M. V. B., Tat, F., Rerung, R. R., & Indonesia, M. S. (2022).

Monograf Keputusan Etik dalam Asuhan Perawatan Pada Penderita Covid-19 di RS di NTT. Media Sains Indonesia.
<https://books.google.co.id/books?id=xJGdEAAAQBAJ>

Hidayat, A. A. (2021). *Metodologi Keperawatan untuk Pendidikan Vokasi*. Health Books Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=hR0fEAAAQBAJ>

Hu, H., Wang, C., Lan, Y., & Wu, X. (2022). Nurses' turnover intention, hope and career identity: the mediating role of job satisfaction. *BMC Nursing*, 21(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00821-5>

Huo, M. L., & Jiang, Z. (2021). Trait conscientiousness, thriving at work, career satisfaction and job satisfaction: Can supervisor support make a difference? *Personality and Individual Differences*, 183(February), 111116. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111116>

Hwang, E. (2019). Effects of the organizational culture type, job satisfaction, and job stress on nurses' happiness: A cross-sectional study of the long-term care hospitals of South Korea. *Japan Journal of Nursing Science*, 16(3), 263–273. <https://doi.org/10.1111/jjns.12235>

JDIH BPK RI. (2014). *UU No 38 Tahun 2014*. Sekretariat Website JDIH BPK RI. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/38782/uu-no-38-tahun-2014>

Jharana Shah, et all. (2019). Job Satisfaction of Nurses in Western Region of Nepal. *Juniper Journals*. <https://8mx98kd9n.com/research-on-job-satisfaction-among-nurses-in-nepal>

Kemendikbud. (2003). UU No. 20 Tahun 2003 Sistem Pendidikan Nasional. *Zitteliana*, 19(8), 159–170. bisnis ritel - ekonomi

Kemenkes RI. (2015). *PMK No. 10 Th 2015 tentang Standar Pelayanan Keperawatan di RS Khusus*.

- Kim, Y., Oh, Y., Lee, E., & Kim, S. J. (2022). Impact of Nurse–Physician Collaboration, Moral Distress, and Professional Autonomy on Job Satisfaction among Nurses Acting as Physician Assistants. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph19020661>
- Kurniawan, H. (2021). *Pengantar Praktis Penyusunan Instrumen Penelitian*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=fLBYEAAAQBAJ>
- Kusumaryoko, P. (2021). *manajemen sumber daya manusia di Era Revolusi Industri 4.0*. Deepublish.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Taofan Ali Achmadi. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=Zw8REAAAQBAJ>
- Kusumawaty, I., Achmad, V. S., Ginting, D. S., Liana, Y., Indriyani, D., Martiningsih, W., Lalla, N. S. N., & Sulung, N. (2022). *Metodologi Penelitian Keperawatan*. Get Press. <https://books.google.co.id/books?id=fOmSEAAAQBAJ>
- Le Floch, B., Bastiaens, H., Le Reste, J. Y., Lingner, H., Hoffman, R., Czachowski, S., Assenova, R., Koskela, T. H., Klemenc-Ketis, Z., Nabbe, P., Sowinska, A., Montier, T., & Peremans, L. (2019). Which positive factors give general practitioners job satisfaction and make general practice a rewarding career? A European multicentric qualitative research by the European general practice research network. *BMC Family Practice*, 20(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12875-019-0985-9>
- Liaw, P. (2012). *S.O.S (Strategi Orang Sukses) Bisnis*. Tangga Pustaka. https://www.google.co.id/books/edition/S_O_S_Strategi_Orang_Sukses_Bisnis/H89mt3madHgC?hl=id&gbpv=1
- Loerzel, V., Rice, M., Warshawsky, N., Kinser, P. A., & Matthews, E. E. (2021). Areas of satisfaction and challenges to success of mid-career nurse scientists in

- academia. *Nursing Outlook*, 69(5), 805–814.
<https://doi.org/10.1016/j.outlook.2021.03.011>
- Mayasari, A. C., Hasdianah, Siyoto, S., & Rustam, M. Z. A. (2021). *METODE PENELITIAN KEPERAWATAN DAN STATISTIK*. Media Nusa Creative (MNC Publishing). <https://books.google.co.id/books?id=mnNMEAAAQBAJ>
- McElroy, M., Wicking, K., Harvey, N., & Yates, K. (2022). What challenges and enablers elicit job satisfaction in rural and remote nursing in Australia: An Integrative review. *Nurse Education in Practice*, 64(March), 103454. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2022.103454>
- Meidi Yuwana, R. (2011). *Job Satisfaction Survey*. June.
- Menkes RI. (2017). *Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis* (Vol. 13, Issue 3, pp. 1576–1580).
- Morissan. (2022). *Sejarah Komunikasi Umat Manusia*. Prenada Media. <https://books.google.co.id/books?id=3LheEAAAQBAJ>
- Muhsyanur. (2020). *KAPITA SELEKTA PENDIDIKAN: Menelaah Fenomena Pendidikan di Indonesia dari Pelbagai Disiplin Ilmu*. Mitra Mandiri Persada. <https://books.google.co.id/books?id=o6fpDwAAQBAJ>
- Munir, H. M. (2020). *Monograf Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Perawat*. CV Pena Persada.
- Neherta, M. (2023). *Stimulasi Perkembangan Untuk Anak Usia 18-24 Bulan*. <https://books.google.co.id/books?id=JtGvEAAAQBAJ>
- Noermijati. (2013). *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional*. Universitas Brawijaya Press. <https://books.google.co.id/books?id=MRNkDwAAQBAJ>
- Noprianty, R. (2019). *Jenjang Karir Perawat dan Kepuasan Pasien terhadap Kualitas*

- Pelayanan Keperawatan. *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia*, 5(2).
<https://doi.org/10.17509/jpki.v5i2.17404>
- Nurchayanti, K. K., Kuswandani, R., Manajemen, A., Sakit, R., Kusuma, Y., & Purwokerto, H. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Persepsi Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediator Terhadap Loyalitas Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Swasta Tipe D Di Kabupaten Banyumas)*. 05(02), 814–823.
- Onyishi, I. E., Enwereuzor, I. K., Ogbonna, M. N., Ugwu, F. O., & Amazue, L. O. (2019). Role of Career Satisfaction in Basic Psychological Needs Satisfaction and Career Commitment of Nurses in Nigeria: A Self-Determination Theory Perspective. *Journal of Nursing Scholarship*, 51(4), 470–479.
<https://doi.org/10.1111/jnu.12474>
- Ouyang, Y. Q., Zhou, W. Bin, Xiong, Z. F., Wang, R., & Redding, S. R. (2019). A Web-based Survey of Marital Quality and Job Satisfaction among Chinese Nurses. *Asian Nursing Research*, 13(3), 216–220.
<https://doi.org/10.1016/j.anr.2019.07.001>
- Pakpahan, M., Hutapea, A. D., Siregar, D., Frisca, S., Sitanggang, Y. F., indah Manurung, E., Pranata, L., Daeli, N. E., Koerniawan, D., & Pangkey, B. C. A. (2020). *Keperawatan komunitas*. Yayasan Kita Menulis.
- Pasinringi, S. A., Rivai, F., & KM, S. (2022). *Budaya Keselamatan Pasien dan Kepuasan Kerja*. Nas Media Pustaka.
- Penconek, T., Tate, K., Bernardes, A., Lee, S., Micaroni, S. P. M., Balsanelli, A. P., de Moura, A. A., & Cummings, G. G. (2021). Determinants of nurse manager job satisfaction: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 118, 103906. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.103906>
- Pin-Pin Choi, Wai-Man Lee, S.-S. W. and M.-H. T. (2022). Competencies of Nurse

- Managers as Predictors of Staff Nurses' Job Satisfaction and Turnover Intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18).
<https://doi.org/10.3390/ijerph191811461>
- Pradiptha, I. D. A. G. F., Sriadi, N. P., Utami Dewi, I. D. A. M., & Putri, N. P. M. K. (2021). Hubungan Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Wangaya. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Sai Betik*, 16(1), 8.
<https://doi.org/10.26630/jkep.v16i1.1743>
- Primeau, M. D., St-Pierre, I., Ortmann, J., Kilpatrick, K., & Covell, C. L. (2021). Correlates of career satisfaction in internationally educated nurses: A cross-sectional survey-based study. *International Journal of Nursing Studies*, 117, 103899. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.103899>
- Putri, S. T., Lameky, V. Y., Pangaribuan, S. M., Manurung, M. E. M., Mataputun, D. R., Wasilah, H., Herawati, T., Rahmasari, R., Putri, N. R., & Soputri, N. (2022). *Metodologi Riset Keperawatan*. Yayasan Kita Menulis.
<https://books.google.co.id/books?id=qOufEAAAQBAJ>
- Rahim, A. R., & Paelori, T. (2021). *Cara Praktis Penulisan Karya Ilmiah*. Zahir Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=-2o8EAAAQBAJ>
- Ramadhayanti, A. (2019). *Aplikasi SPSS untuk Penelitian dan Riset Pasar*. Elex media komputindo. <https://books.google.co.id/books?id=u2W8DwAAQBAJ>
- Rapingah, S., Sugiarto, M., Sabir., M., Haryanto, T., Nurmalasari, N., Gaffar, M. I., & Alfalisyanto. (2022). *BUKU AJAR METODE PENELITIAN*. Feniks Muda Sejahtera. <https://books.google.co.id/books?id=oGJIEAAAQBAJ>
- Renny Triwijayanti, & Rahmania, A. (2022). *Buku Monograf MUTU PELAYANAN PUSKESMAS DALAM PERSEPSI PASIEN*. CV. Mitra Cendekia Media.
<https://books.google.co.id/books?id=rAp0EAAAQBAJ>

- Rita Mayawati, L. (2017). *PENGARUH PERSON-ORGANIZATION FIT (PO-FIT) DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB)*. 1–23.
- Ruhardi, A. (2021). *JENJANG KARIR PROFESIONAL PERAWAT Apa dan Bagaimana?* Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia. https://www.google.co.id/books/edition/JENJANG_KARIR_PROFESIONAL_PERAWAT_Apa_da/2N46EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=jenjang+karir+adalah&pg=PA12&printsec=frontcover
- Sarah, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Psychological Well-Being Pada Polisi Wanita. *Psychological Well-Being*, 80.
- Sausan, A., & Yusuf, M. (2020). *Jenjang karir perawat di rumah sakit umum daerah meuraxa kota Banda Aceh*. 4(2), 119–125.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalahi, M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana, M. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis. <https://books.google.co.id/books?id=0kX8DwAAQBAJ>
- Sopiyudin Dahlan, M. (2019). *Besar Sampel Dalam Penelitian Kedokteran dan Kesehatan*. Epidemiologi Indonesia.
- Specchia, M. L., Cozzolino, M. R., Carini, E., Di Pilla, A., Galletti, C., Ricciardi, W., & Damiani, G. (2021). Leadership styles and nurses' job satisfaction. Results of a systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1–15. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041552>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction Application, Assessment, Cause, and Consequences*. SAGE. <https://sk.sagepub.com/books/job-satisfaction>
- Sulaeman, R., Purnamawati, D., & Purwana, E. R. (2022). *Remaja dan Kesehatan*

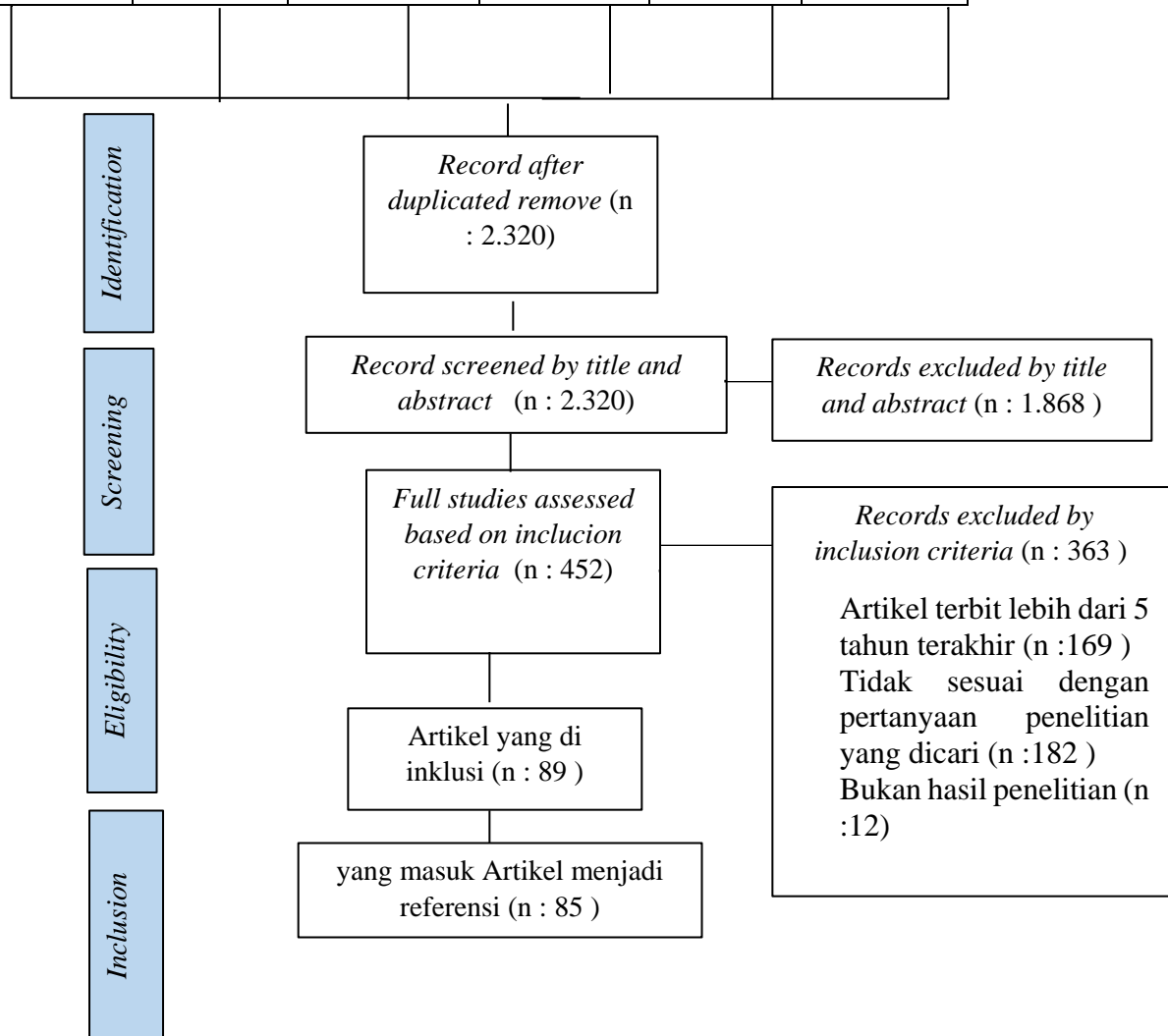
- Reproduksi.* CV. Bintang Semesta Media.
<https://books.google.co.id/books?id=jxWtEAAAQBAJ>
- Supratiknya, A. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif & Kualitatif dalam Psikologi.* universitas Sanata Dharma.
<https://books.google.co.id/books?id=Hul4EAAAQBAJ>
- Surajiyo, S. E. M. M., Nasruddin, S. E. M. M., & Herman Paleni, S. H. I. S. E. M. S. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows).* Deepublish.
<https://books.google.co.id/books?id=ZUkQEAAAQBAJ>
- Uchmanowicz, I., Manulik, S., Lomper, K., Rozensztrauch, A., Zborowska, A., Kolasińska, J., & Rosińczuk, J. (2019). Life satisfaction, job satisfaction, life orientation and occupational burnout among nurses and midwives in medical institutions in Poland: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 9(1).
<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-024296>
- Uliyah, M. D. (2022). *Modul Kuliah Etika Keperawatan.* UMSurabaya Publishing.
<https://books.google.co.id/books?id=0oSEEAAAQBAJ>
- Wahyuni, P., Kusumawati, D. A., & Widyatmojo, P. (2022). *Perilaku Organisasional Teori Dan Aplikasi Penelitian.* Deepublish.
<https://books.google.co.id/books?id=ukeHEAAAQBAJ>
- Waltz, L. A., Muñoz, L., Weber Johnson, H., & Rodriguez, T. (2020). Exploring job satisfaction and workplace engagement in millennial nurses. *Journal of Nursing Management*, November 2019, 673–681. <https://doi.org/10.1111/jonm.12981>
- Widyana, R., Handiyani, H., & Kuntarti. (2019). Self-efficacy and organizing competency of head nurse dominant factors determining of nursing job satisfaction implemented in two hospitals in Riau Province. *Enfermeria Clinica*, 29(Insc 2018), 625–628. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.095>

- Winasih, R. . dkk. (2020). Budaya Organisasi Dan Quality Of Nursing Work Life Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Dr. Soetomo Surabaya. *Jurnal Ners*, 1–23.
- Windari, A. (2022). *Sistem Informasi Registrasi Perawat*. Penerbit NEM.
- Woldekiros, A. N., Getye, E., & Abdo, Z. A. (2022). Magnitude of job satisfaction and intention to leave their present job among nurses in selected federal hospitals in Addis Ababa, Ethiopia. *PLoS ONE*, 17(6 June), 1–13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0269540>
- Zborowska, A., Gurowiec, P. J., Młynarska, A., & Uchmanowicz, I. (2021). Factors affecting occupational burnout among nurses including job satisfaction, life satisfaction, and life orientation: A cross-sectional study. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 1761–1777. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S325325>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Algoritma Pencarian

Science Direct	Taylor & Francis	EBSCOhost	BMC Nursing	Google Scholar	Pencarian Sekunder
7.062	17.154	84	138	6.786	43



Lampiran 2 Usulan Judul/ Topik Proposal Skripsi

FORMULIR USULAN JUDUL/TOPIK TUGAS AKHIR

Bekasi, 7 Juli 2023

Hal : Pengajuan Judul Tugas Akhir
 Kepada Yth:
 Koordinator Prodi S1 Keperawatan
 Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mitra Keluarga

Dengan hormat saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Prita Lestari
 NIM : 201905068
 Prodi : S1 Keperawatan
 Semester : VIII (Delapan)

Mengajukan judul tugas akhir sebagai berikut :

No.	Judul Tugas Akhir	Disetujui	
		Ya	Tidak
1.	Hubungan Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS X Kabupaten Bekasi		√
2.	Hubungan Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS X Kabupaten Bekasi	√	

Besar harapan saya salah satu judul diatas dapat disetujui, dan atas perhatian Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Pemohon



(Prita Lestari)

NIM. 201905068

Lampiran 3 Persetujuan Judul Tugas Akhir Oleh Pembimbing

PERSETUJUAN JUDUL TUGAS AKHIR OLEH PEMBIMBING

Setelah diperiksa data – data yang terkait dengan judul dan tema, judul yang akan menjadi objek pemenuhan tugas akhir saudara :

Nama : Prita Lestari


NIM : 201905068

Judul : Hubungan Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS X Kabupaten Bekasi

Belum pernah dijadikan oleh mahasiswa sebelumnya, dan dapat diajukan sebagai objek pemenuhan tugas akhir. Demikian persetujuan ini diberikan.

Bekasi, 7 Juli 2023

Pembimbing


(Ns. Muhammad Al-Amin R. Sapeni, M.Kep.)
NIK. 22071671

Lampiran 4 Surat Permohonan Izin Penelitian



Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan
MITRA KELUARGA

No : 219/STIKes.MK/BAAK/LPPM-Kep/VI/23
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Bekasi, 9 Juni 2023

Kepada Yth.
Direktur RSUD Kabupaten Bekasi
Jl. Raya Teuku Umar No.202, Wanasari, Kec. Cibitung,
Kabupaten Bekasi

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa/i Program Studi S1 Keperawatan STIKes Mitra Keluarga Tahun Akademik 2022/2023, dimana untuk mendapatkan bahan penyusunan skripsi perlu melakukan penelitian.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin kepada mahasiswa/i kami untuk melaksanakan penelitian pada bulan Juni s.d Juli 2023 di RSUD Kabupaten Bekasi.

Adapun nama mahasiswa tersebut adalah :

NIM	NAMA	JUDUL PENELITIAN
201905068	Prita Lestari	Hubungan Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kabupaten Bekasi

Untuk informasi lebih lanjut mengenai jawaban kesediaan izin penelitian mohon disampaikan melalui email ke adm.akademik@stikesmitrakeluarga.ac.id

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Afrinia Eka Sari, S.TP, M.Si

Cc:arsip
SY/na

Lampiran 5 Surat Kesbangpol



PEMERINTAH KABUPATEN BEKASI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Komplek Perkantoran Pemda Kabupaten Bekasi
Desa Sukamahi Kecamatan Cikarang Pusat
Tlp. 021-89970065, 021- 89970129 Fax. 021 89970064
Email : badankesbangpol_kab.bekasi@yahoo.com

BEKASI

Bekasi, 14 Juni 2023
Kepada
Yth. **Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Kab.Bekasi**
di-
BEKASI

Nomor : HM.04.04/ 511 /Bakesbangpol/2023
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : **Surat Keterangan Penelitian**

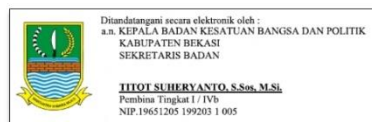
Menindaklanjuti surat dari Kepala LPPM STIKES Mitra Keluarga, Nomor Surat: 224/STIKes.MK/BAAK/LPPM-Kep/VI/22, tanggal 13 Juni 2022, Perihal: Permohonan Izin Penelitian, berkenaan hal tersebut di atas dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **PRITA LESTARI**
Tempat/Tgl Lahir : Jakarta, 23-07-2001
NPM : 201905068
Jenjang/ Program Studi : Strata 1 (S1) / Keperawatan
Perguruan Tinggi / Universitas : STIKES Mitra Keluarga
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat Rumah : Jl.Bima Suci II Blok E.8 No.13 BTP RT/RW. 009/012 Kel/Desa Setiamekar Kec. Tambun Selatan – Kab. Bekasi.
No. Telp/ HP / Email : 0812-9866-6673 / lestariprita86@gmail.com

Bermaksud akan mengadakan Penelitian, Pengumpulan Data dan Wawancara dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul: **"HUBUNGAN JENJANG KARIR DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RS X KABUPATEN BEKASI"** lingkungan dan wilayah kerja Bapak/Ibu pimpin, adapun waktu pelaksanaan mulai tanggal **15 Juni s/d 31 Juli 2023**, apabila berkenan mohon kiranya kepada yang bersangkutan diberikan kemudahan, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Pada prinsipnya kami tidak keberatan sepanjang tempat penelitian memberikan izin;
2. Melaporkan kedatangan kepada Instansi dimaksud dengan menunjukan surat ini;
3. Tidak diperkenankan melakukan kegiatan yang tidak sesuai/tidak ada kaitannya dengan tujuan akademik;
4. Apabila diatas tanggal **31 Juli 2023** kegiatan penelitian belum selesai, agar menyampaikan permohonan perpanjangan oleh instansi pemohon ditunjukkan kepada Pj. Bupati Bekasi cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bekasi;
5. Setelah selesai melaksanakan kegiatan penelitian wajib melaporkan hasilnya kepada Pj. Bupati Bekasi Up. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bekasi;
6. Surat ini akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata yang bersangkutan tidak memenuhi ketentuan-ketentuan sebagaimana tersebut diatas.

Demikian agar maklum terimakasih.




Tembusan : disampaikan kepada :

1. Yth. Pj. Bupati Bekasi (sebagai laporan);
2. Yth. Kepala Dinas Kesehatan Kab.bekasi
3. Yth. Kepala LPPM STIKES Mitra Keluarga.

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikat Elektronik (BsE) Badan Siber dan Sandi Negara



Lampiran 6 Surat Balasan Penelitian

	<p>PEMERINTAH KABUPATEN BEKASI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Jl. Teuku Umar Cibitung – Bekasi Telp. (021) 88374444, 89535400 e-mail : rsud.humas@bekasikab.go.id</p>									
Bekasi, 15 Juni 2023										
<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 15%;">Nomor</td> <td>: KP.04.01/2142/RSUD/2023</td> </tr> <tr> <td>Sifat</td> <td>: Biasa</td> </tr> <tr> <td>Lampiran</td> <td>: -</td> </tr> <tr> <td>Perihal</td> <td>: Izin Penelitian</td> </tr> </table>			Nomor	: KP.04.01/2142/RSUD/2023	Sifat	: Biasa	Lampiran	: -	Perihal	: Izin Penelitian
Nomor	: KP.04.01/2142/RSUD/2023									
Sifat	: Biasa									
Lampiran	: -									
Perihal	: Izin Penelitian									
<p>Kepada Yth. Kepala LPPM STIKes Mitra Keluarga di – BEKASI</p>										
<p>Menindaklanjuti Surat dari Kepala LPPM STIKes Mitra Keluarga Nomor : 219/STIKes.MK/BAAK/LPPM-Kep/VI/23 Tanggal 09 Juni 2023 Perihal Permohonan Izin Penelitian dan Surat dari Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bekasi Nomor : HM.04.04/511/Bakesbangpol/2023 Tanggal 14 Juni 2023 Perihal Surat Keterangan Penelitian, berkenaan hal tersebut diatas dengan ini menerangkan bahwa :</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 15%;">Nama</td> <td>: Prita Lestari</td> </tr> <tr> <td>NIM</td> <td>: 201905068</td> </tr> <tr> <td>Program Studi</td> <td>: S.1 Keperawatan</td> </tr> </table> <p>Pada prinsipnya kami menerima dan memberikan izin kepada mahasiswa atas nama tersebut di atas untuk melakukan Kegiatan Penelitian, Pengambilan Data dan Wawancara dalam rangka Penyusunan Skripsi dengan judul "Hubungan Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Bekasi" yang akan dilaksanakan Tanggal 15 Juni – 31 Juli 2023 di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi dengan mengikuti peraturan yang berlaku di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi.</p> <p>Demikian surat ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.</p>			Nama	: Prita Lestari	NIM	: 201905068	Program Studi	: S.1 Keperawatan		
Nama	: Prita Lestari									
NIM	: 201905068									
Program Studi	: S.1 Keperawatan									
<p>DIREKTUR RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN BEKASI</p>  <p>dr. Arief Kurnia, MARS Pembina Tk.1, IV/b NIP. 19720523 200212 1 003</p>										

Lampiran 7 Surat Etik Penelitian



KOMITE ETIK PENELITIAN KESEHATAN
HEALTH RESEARCH ETHICS COMMITTEE
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN BANI SALEH

KETERANGAN LOLOS ETIK
DESCRIPTION OF ETHICAL APPROVAL
"ETHICAL APPROVAL"

No: EC.032/KEPK/STKBS/V/2023

Protokol penelitian yang diusulkan oleh :
The research protocol proposed by

Peneliti Utama : Prita Lestari
 Anggota Peneliti : -
 Nama Institusi : Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mitra Keluarga

Dengan judul :
Title

**"Hubungan Jenjang Karir dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS X
 Kabupaten Bekasi"**

Dinyatakan layak etik sesuai 7 (tujuh) Standar WHO 2011, yaitu 1) Nilai Sosial, 2) Nilai Ilmiah, 3) Pemerataan Beban dan Manfaat, 4) Risiko, 5) Bujukan/ Eksploitasi, 6) Kerahasiaan dan Privacy, dan 7) Persetujuan Setelah Penjelasan, yang merujuk CIOMS 2016. Hal ini seperti yang ditunjukkan oleh terpenuhinya indicator setiap standar.

Declared to be ethically appropriate in accordance to 7 (seven) WHO 2011 Standards, 1) Social Values, 2) Scientific Values, 3) Equitable Assessment and Benefits, 4) Risks, 5) Persuasion/Exploitation, 6) Confidentiality and Privacy, and 7) Informed Consent, referring to the 2016 CIOMS Guidelines. This is as indicated by the fulfillment of the indicators of each standard.

Pernyataan Layak Etik ini berlaku selama kurun waktu tanggal 30 April 2023 sampai dengan 29 April 2024

This declaration of ethics applies during the period, April 30, 2023 until April 29, 2024

Bekasi, 30 April 2023
 Ketua KEPK STIKES Bani Saleh



Meria Woro L, M.Kep, Sp.Kep.Kom

Lampiran 8 Informed Consent (Lembar Persetujuan)

INFORMED CONSENT (LEMBAR PERSETUJUAN)

Kpd Yth.
Bapak/Ibu/Sdr/Sdri Responden
Dengan Hormat,

Terima kasih atas kesediannya Anda menerima kuesioner ini. Saya sangat memahami bahwa waktu Anda sangat terbatas dan berharga. Walaupun demikian, saya mengharapkan kesediaan Anda untuk membantu dalam penelitian saya dengan kuesioner ini.

Saya adalah mahasiswa Keperawatan, Program Studi Keperawatan dan Ners, STIKes Mitra Keluarga, yang sedang melakukan penelitian dengan judul **“HUBUNGAN JENJANG KARIR DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RS X KABUPATEN BEKASI”** untuk memenuhi tugas akhir akademis. Saya mengharapkan kesediaannya Bapak/Ibu/Sdr/Sdri untuk mengisi seluruh pertanyaan kuesioner dalam lembar berikut ini secara lengkap dan sesuai kenyataan yang dirasakan ditempat kerja.

Kuesioner ini digunakan untuk keperluan penelitian ilmiah, sehingga semua identitas jawaban Bapak/Ibu/Sdr/Sdri akan saya jamin kerahasiaanya, atas kerja sama dan kesediaannya, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Bekasi,

Peneliti

Responden

(Prita Lestari)

(.....)

Lampiran 9 Kuesioner Penelitian

A. IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk pengisian

- a. Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda (√) pada salah satu pilihan jawaban yang menurut saudara benar dan menuliskan jawaban singkat pada tempat yang disediakan.
- b. Jawaban anda akan kami jaga dan kami jamin kerahasiaannya dan tidak mempengaruhi pangkat / karier dan penilaian kerja anda.

1. Nama :

2. Usia :

3. Jenis Kelamin :

Laki-laki Perempuan

4. Pendidikan Terakhir :

5. Jenjang Karir :

PK I PK II PK III

PK IV PK V

6. Masa Kerja Di RS X Kabupaten Bekasi : Tahun

7. Gaji Pokok yang diterima dari RS X Kabupaten Bekasi:

< Rp 1.500.000,-

Rp. 1.500.000 – Rp. 2.500.000

Rp. 2.500.000 – Rp. 5.000.000

> Rp 5.000.000

B. KUESIONER

Dibawah ini terdapat pertanyaan terkait sikap dan kebijakan Rumah Sakit. Pilihlah salah satu kolom dari lima pilihan yang disediakan disebelah kanan pernyataan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, dengan ketentuan :

SS : Sangat Setuju, artinya kondisi kerja yang anda harapkan sangat sesuai dengan pernyataan yang tertulis.

S : Setuju, artinya kondisi kerja yang anda harapkan sesuai dengan pernyataan yang tertulis.

TS : Tidak Setuju, artinya kondisi kerja yang anda harapkan tidak sesuai dengan pernyataan yang tertulis

STS : Sangat Tidak Setuju, artinya kondisi kerja yang anda harapkan sangat tidak sesuai dengan pernyataan yang tertulis.

1) SKALA KEPUASAN KERJA *JOB SATISFACTION SURVEY* (SPECTOR, 1997)

No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya digaji dengan jumlah yang wajar untuk pekerjaan yang saya lakukan.				
2.	Sedikit kesempatan bagi saya untuk dipromosikan pada pekerjaan saya.				
3.	Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya.				

4.	Saya tidak puas dengan tunjangan-tunjangan yang saya terima.				
5.	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik,saya menerima penghargaan yang seharusnya.				
6.	Banyak aturan dan prosedur yang membuat pekerjaan mudah menjadi sulit.				
7.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja saat ini.				
8.	Terkadang saya merasa pekerjaan saya tidak berarti.				
9.	Jalur komunikasi dalam organisasi ini tampak baik				
10.	Jumlah kenaikan gaji cenderung rendah.				
11.	Orang-orang yang bekerja dengan baik memiliki kesempatan untuk dipromosikan secara adil di perusahaan ini.				
12.	Saya diperlakukan tidak adil oleh atasan saya.				
13.	Tunjangan-tunjangan yang kami terima sama baiknya dengan perusahaan lain.				
14.	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan tidak dihargai.				

15.	Usaha saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang terhambat birokrasi.				
16.	Saya harus bekerja lebih keras di pekerjaan saya karena rekan kerja yang kurang berkompeten.				
17.	Saya suka melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan saya.				
18.	Tujuan organisasi ini tidak jelas bagi saya.				
19.	Saya merasa tidak dihargai oleh perusahaan ketika saya berpikir tentang gaji yang dibayarkan kepada saya.				
20.	Proses promosi dip perusahaan ini sama dengan perusahaan lain.				
21.	Atasan saya kurang memperhatikan bawahannya.				
22.	Paket tunjangan yang kami punya wajar.				
23.	Terdapat beberapa penghargaan bagi mereka yang bekerja disini.				
24.	Saya terlalu banyak melakukan pekerjaan di tempat kerja.				
25.	Saya merasa nyaman dengan rekan kerja saya.				

26.	Saya sering merasa bahwa saya tidak tau apa yang terjadi dengan organisasi ini.				
27.	Saya merasa bangga dalam melakukan pekerjaan saya.				
28.	Saya merasa puas dengan peluang saya untuk memperoleh kenaikan gaji.				
29.	Terdapat beberapa tunjangan-tunjangan yang tidak kami miliki tetapi seharusnya kami miliki.				
30.	Saya menyukai atasan saya.				
31.	Saya memiliki banyak tugas.				
32.	Saya merasa usaha saya diberi penghargaan dengan cara yang tidak seharusnya.				
33.	Saya puas dengan kesempatan saya untuk dipromosikan.				
34.	Ada terlalu banyak pertengkaran, persaingan dan perselisihan saat ditempat kerja.				
35.	Pekerjaan saya mengasyikkan.				
36.	Tugas-tugas pekerjaan saya tidak sepenuhnya dijelaskan dengan baik.				

2) Jenjang Karir Perawat

Lembar *checklist* jenjang karir perawat

a. Perawat Klinik I

No	Aspek yang dinilai	Kode		Keterangan
		Ya	Tidak	
1	Perawat mampu melakukan asuhan keperawatan mulai dari pengkajian sampai evaluasi			
2	Perawat mampu menerapkan prinsip humanis dalam pemberian askep (etik, legal, peka budaya)			
3	Perawat mampu menerapkan komunikasi terapeutik pada pasien			
4	Perawat mampu menerapkan prinsip keselamatan pasien			
5	Perawat mampu menerapkan prinsip pengendalian dan pencegahan infeksi			
6	Perawat mampu menerapkan caring pada pasien			
7	Perawat mampu melakukan kerja sama tim dalam melakukan asuhan Keperawatan			
8	Perawat mampu menerapkan prinsip mutu dalam tindakan keperawatan			

9	Perawat mampu melakukan proses pembelajaran kepada pasien terkait dengan kebutuhan dasar			
10	Perawat mampu melakukan pengkajian untuk kegiatan pembuatan laporan kasus pasien			
11	Perawat terlibat sebagai anggota Penelitian			
12	Perawat mampu menunjukkan sikap ramah kepada pasien			
13	Perawat mampu menunjukkan sikap menyemangati pasien			
14	Perawat mampu membina hubungan saling percaya dengan pasien dan juga keluarga			
15	Perawat mampu menunjukkan sikap objektif (asersif)			
16	Perawat mampu menunjukkan sikap Empati			
17	Perawat mampu menunjukkan sikap yang beretika			
18	Perawat mampu menunjukkan pedoman keperawatan			

19	Perawat mampu menunjukkan tanggung jawab terhadap penerapan askep			
20	Perawat mampu menunjukkan sikap kerja yang efektif dan efisien dalam merawat pasien			
21	Perawat mampu menunjukkan sikap saling percaya dan juga menghormati sesama anggota tim dalam melakukan asuhan keperawatan			

b. Perawat Klinik II

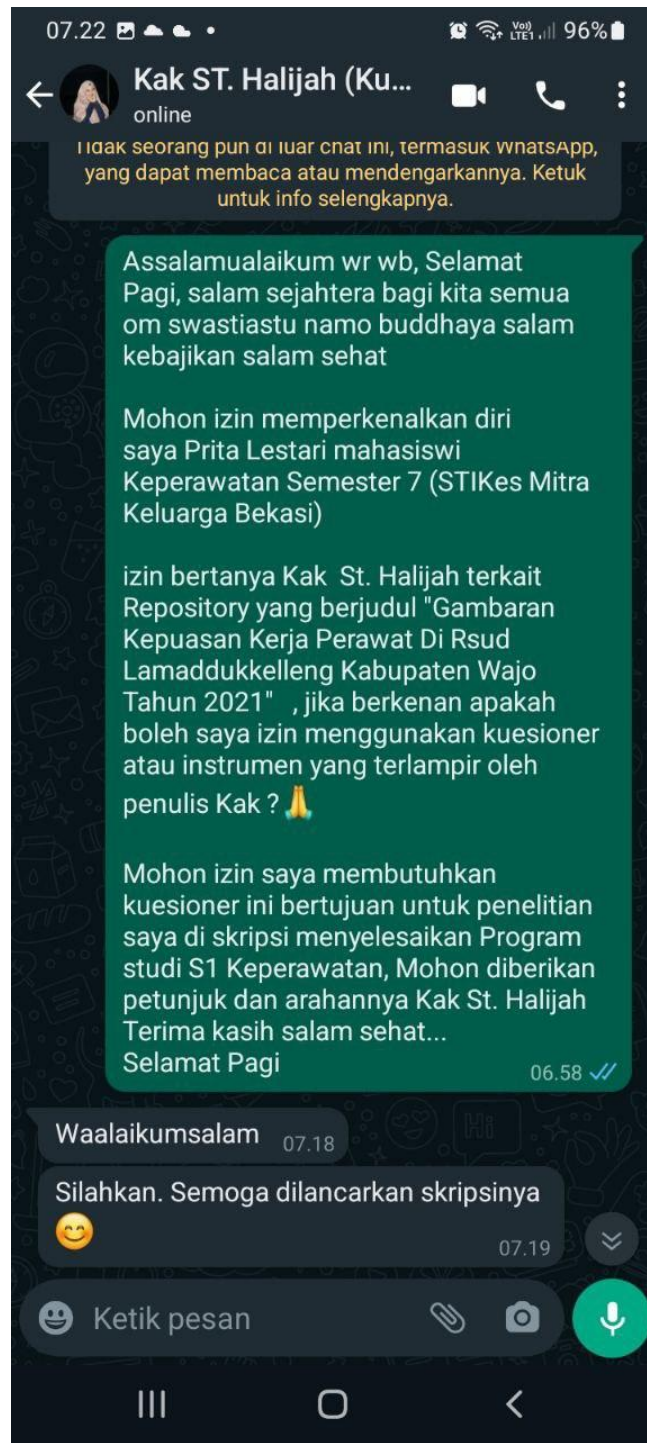
No	Aspek yang dinilai	Kode		Keterangan
		Ya	Tidak	
1	Perawat mampu melakukan askep dengan tahapan dan pendekatan proses keperawatan pada pasien dengan tingkat ketergantungan <i>partial</i> dan <i>total care</i>			
2	Perawat mampu menerapkan prinsip kepemimpinan dalam melakukan askep			
3	Perawat mampu menerapkan konsep pengelolaan askep pada kelompok pasien <i>partial</i> dan <i>minimal care</i>			
4	Perawat mampu mengidentifikasi tingkat ketergantungan pasien			
5	Perawat mampu menetapkan jenis intervensi keperawatan yang sesuai			

6	Perawat mampu menerapkan prinsip humanis kepada pasien (etik, legal dan peka budaya)			
7	Perawat mampu menggunakan komunikasi terapeutik yang sesuai			
8	Perawat mampu menerapkan sikap <i>caring</i> yang sempurna			
9	Perawat mampu melakukan kajian insiden keselamatan pasien			
10	Perawat mampu mengkaji resiko infeksi pada pasien			
11	Perawat mampu melakukan kerja sama antar tim			
12	Perawat mampu menerapkan pengendalian mutu			
13	Perawat mampu mengimplementasikan pengendalian mutu aspek			
14	Perawat mampu merumuskan kebutuhan belajar pasien dan keluarga			
15	Perawat mampu menyusun rancangan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan belajar			
16	Perawat mampu melakukan proses pembelajaran kesehatan pada pasien dan keluarga			
	Perawat mampu mengevaluasi			

17	pembelajaran kesehatan dan rencana tindak lanjut			
18	Perawat mampu melaksanakan role model pada teman sejawat yang lebih junior			
19	Perawat mampu memberikan umpan balik positif untuk meningkatkan kualitas pemberian askep			
20	Perawat mampu menggunakan hasil penelitian dalam pemberian askep			
21	Perawat mampu membantu pelaksanaan riset keperawatan deskriptif			
22	Perawat mampu melakukan survey keperawatan			
23	Perawat mampu menunjukkan sikap ramah kepada pasien			
24	Perawat mampu menunjukkan sikap menyemangati terhadap pasien			
25	Perawat mampu membina hubungan saling percaya dengan pasien dan keluarga			
26	Perawat mampu menunjukkan sikap objektif (asertif)			
27	Perawat mampu menunjukkan sikap empati			
28	Perawat mampu menunjukkan sikap etik			
29	Perawat mampu menunjukkan sikap			

	patuh terhadap pedoman keperawatan			
30	Perawat mampu menunjukkan sikap tanggung jawab terhadap penerapan askep sesuai dengan kewenangan pasien			
31	Perawat mampu menunjukkan sikap kerja yang efektif dan efisien dalam merawat pasien			
32	Perawat mampu menunjukkan sikap saling percaya dan menghargai antar anggota tim dalam pengelolaan askep			


Lampiran 10 Bukti Perizinan Kuesioner





Lampiran 11 Lembar Konsul

MP-AKDK-24/F1
No. Revisi 0.0









LEMBAR KONSULTASI TUGAS AKHIR PRODI SI KEPERAWATAN


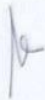
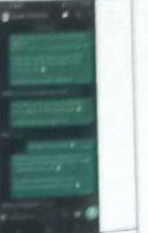


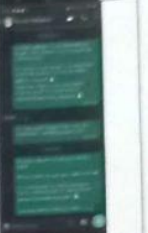





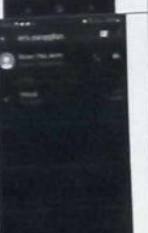
Nama Mahasiswa : Prita Lestari













Judul : Hubungan Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS X Kabupaten Bekasi Timur


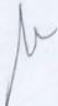




Dosen Pembimbing : Ns. Muhammad Al-Amin R. Sapeni, M.Kep

No	Hari/ Tanggal	Topik	Masukan	Paraf		Bukti SS Bimbingan
				Mahasiswa	Pembimbing	
1.	Selasa, 11 April 2023	Post sidang proposal	revisi sesuai arahan pengujii			
2.	Senin, 15 Mei 2023	Konsul penelitian	mencari sitasi penelitian sebelumnya tgg uji valid dan reliabel			

CS | Berikan Berani Berprestasi

3.	Selasa, 16 Mei 2023	Konsul uji valid dan penelitian	Kontrol data uji validasi Kliebel			
4.	Jum'at, 26 Mei 2023	Konsul Uji Valid dan penelitian	menyusun Bab V			
5.	Kamis, 8 Juni 2023	Konsul mulai penelitian	Sesuaikan dengan kriteria variabel			
6.	Jum'at, 9 Juni 2023	Konsul Penelitian	Konfirmasi progress penelitian			

7.	Senin, 12 Juni 2023	Ttd	Kontrol bab V dan proses penelitian			
8.	Kamis, 15 Juni 2023	Konsul Penelitian diRS	Dn progress konfirmasi kardata drs			
9.	Rabu, 21 Juni 2023	Konsul proses Penelitian diRS	Dn progress menyusun bab V dan konfirmasi proses penelitian di RS			
10.	Senin, 26 Juni 2023	Konsul Proses Penelitian diRS	Menyusun bab V, VI, VII < lengkapi status, dan input data SPSS			

11	Rabu, 28 Juni 2023	BAB V, VI, VII	gunakan Chi square kardal-taub			
12.	Selasa, 4 Juli 2023	BAB V, VI, VII	berikan kesimpulan pd akhir Pembahasan			

Lampiran 12 Surat Pernyataan Keaslian Data Penelitian

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama Peneliti Utama : Prita Lestari
Judul Penelitian : Hubungan Jenjang Karir dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS X Kabupaten Bekasi

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tulisan dalam penelitian ini merupakan hasil pemikiran saya sendiri, bukan tulisan dari hasil karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pemikiran saya. Saya akan mematuhi seluruh prinsip yang tertuang dalam pedoman kaji etik penelitian.

Apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan plagiasi dalam penelitian ini, maka saya bersedia menerima sanksi atas tindakan tersebut.

Bekasi, 15 April 2023
Peneliti Utama



(Prita Lestari)

Lampiran 13 Perhitungan Kuesioner

A. Kuesioner jenjang karir

Cara penilaian pada angket kuesioner ini adalah dengan cara kepala ruangan mengobservasi tim perawat yang ada diruangan yakni perawat klinik I dan perawat klinik II. Kepala ruangan mengisi pertanyaan tentang instrumen level kompetensi perawat, dikategorikan 2 tidak kompeten dan 1 kompeten, kemudian hitung dengan dijumlah pada hasil skor yang dihitung dari setiap pertanyaan.

Hasil skor dikategorikan menjadi :

1. Perawat Klinis I

2 Tidak kompeten	:	21-32
1 Kompeten	:	33-42

2. Perawat klinis II

2 Tidak kompeten	:	16-32
1 Kompeten	:	33-64

B. Keusioner kepuasan kerja *Job Satisfaction Survey (JSS)*

Cara penilaian pada angket kuesioner ini adalah dengan cara responden (perawat klinis I dan perawat klinis II) mengisi pertanyaan 1 – 36 pertanyaan (P1 – P36) dan dikategorikan menjadi 2 tidak puas dan 1 puas, kemudian dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\frac{n}{144} \times 100$$

Hasil dikategorikan menjadi:

- | | | |
|--------------|---|-------|
| 2 Tidak puas | : | < 62% |
| 1 Puas | : | > 62% |

Lampiran 14 Uji Validitas Dan Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	36

Pertanyaan	r-tabel	r-hitung	Keterangan
P1	0,361	0,365	Valid
P2	0,361	0,821	Valid
P3	0,361	0,821	Valid
P4	0,361	0,434	Valid
P5	0,361	0,457	Valid
P6	0,361	0,693	Valid
P7	0,361	0,501	Valid
P8	0,361	0,526	Valid
P9	0,361	0,393	Valid

P10	0,361	0,547	Valid
P11	0,361	0,461	Valid
P12	0,361	0,807	Valid
P13	0,361	0,530	Valid
P14	0,361	0,734	Valid
P15	0,361	0,968	Valid
P16	0,361	0,418	Valid
P17	0,361	0,364	Valid
P18	0,361	0,656	Valid
P19	0,361	0,404	Valid
P20	0,361	0,391	Valid
P21	0,361	0,716	Valid
P22	0,361	0,423	Valid
P23	0,361	0,396	Valid
P24	0,361	0,457	Valid
P25	0,361	0,679	Valid
P26	0,361	0,423	Valid
P27	0,361	0,442	Valid
P28	0,361	0,486	Valid
P29	0,361	0,431	Valid
P30	0,361	0,527	Valid
P31	0,361	0,693	Valid
P32	0,361	0,694	Valid
P33	0,361	0,431	Valid
P34	0,361	0,514	Valid
P35	0,361	0,389	Valid
P36	0,361	0,655	Valid

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pt1	209.90	1957.656	.902	.754
pt2	209.80	1963.956	.851	.754
pt3	209.30	1982.678	.681	.757
pt4	209.90	1958.544	.890	.754
pt5	209.80	1959.956	.909	.754
p6	209.70	1966.678	.868	.755
p7	209.30	1980.900	.711	.757
p8	209.50	1975.611	.953	.756
p9	209.50	1975.611	.953	.756
p10	210.10	1950.989	.840	.753
p11	209.70	1965.344	.889	.755
p12	209.50	1975.611	.953	.756
p13	209.90	1958.544	.890	.754
p14	209.50	1975.611	.953	.756
p15	209.90	1958.544	.890	.754
p16	209.50	1975.611	.953	.756
p17	209.50	1975.611	.953	.756
p18	209.50	1975.611	.953	.756
p19	209.60	1970.267	.901	.755

p20	209.60	1973.378	.848	.756
p21	209.60	1968.044	.939	.755
p22	209.90	1957.656	.902	.754
p23	209.80	1960.400	.902	.754
p24	209.70	1962.678	.930	.754
p25	209.50	1975.611	.953	.756
p26	209.70	1965.789	.882	.755
p27	209.50	1975.611	.953	.756
p28	209.70	1965.789	.882	.755
p29	209.90	1955.211	.810	.753
p30	209.40	1977.156	.827	.756
p31	209.80	1961.289	.889	.754
p32	209.60	1970.267	.901	.755
p33	209.60	1968.044	.939	.755
p34	209.60	1968.044	.939	.755
p35	209.50	1975.611	.953	.756
p36	209.50	1975.611	.953	.756
TOTAL	106.30	506.011	1.000	.992

Lampiran 15 Hasil Uji Univariat

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-35 Tahun	92	93.9	93.9	93.9
	36-45 Tahun	6	6.1	6.1	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	35	35.7	35.7	35.7
	Perempuan	63	64.3	64.3	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Tingkat_Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3/Sederajat	64	65.3	65.3	65.3
	S1	34	34.7	34.7	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Lama_Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ≤ 3 tahun	15	15.3	15.3	15.3
> 3 Tahun	83	84.7	84.7	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Statistics

	Usia	Jenis_Kelamin	Tingkat_Pendidikan	Lama_Bekerja
N	Valid 98	98	98	98
	Missing 0	0	0	0
Mean	1.06	1.64	1.35	1.85
Std. Error of Mean	.024	.049	.048	.037
Median	1.00	2.00	1.00	2.00
Std. Deviation	.241	.482	.478	.362
Variance	.058	.232	.229	.131
Skewness	3.718	-.606	.653	-1.957
Std. Error of Skewness	.244	.244	.244	.244
Kurtosis	12.066	-1.668	-1.607	1.869
Std. Error of Kurtosis	.483	.483	.483	.483
Range	1	1	1	1
Minimum	1	1	1	1
Maximum	2	2	2	2
Percentiles	25 1.00	1.00	1.00	2.00
	50 1.00	2.00	1.00	2.00
	75 1.00	2.00	2.00	2.00

Statistics

		Usia	Jenis_Kelamin	Tingkat_Pendi dikan	Lama_Bekerja
N	Valid	98	98	98	98
	Missing	0	0	0	0

JenjangKarir_Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kompeten	88	89.8	89.8	89.8
	Tidak Kompeten	10	10.2	10.2	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

KepuasanKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Puas	50	51.0	51.0	51.0
	Tidak Puas	48	49.0	49.0	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Lampiran 16 Hasil Uji Bivariat

JenjangKarir_Responden * KepuasanKerja Crosstabulation

Count

		KepuasanKerja		Total
		Puas	Tidak Puas	
JenjangKarir_Responden	Kompeten	44	44	88
	Tidak Kompeten	6	4	10
Total		50	48	98

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.359 ^a	1	.549		
Continuity Correction ^b	.071	1	.790		
Likelihood Ratio	.362	1	.547		
Fisher's Exact Test				.741	.397
Linear-by-Linear Association	.356	1	.551		
N of Valid Cases	98				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.90.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Ordinal by	Kendall's tau-b	-.061	.100	-.603	.547
Ordinal	Spearman Correlation	-.061	.100	-.594	.554 ^c
Interval by	Pearson's R	-.061	.100	-.594	.554 ^c
Interval					
N of Valid Cases		98			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Mantel-Haenszel Common Odds Ratio Estimate

Estimate			.667
ln(Estimate)			-.405
Standard Error of ln(Estimate)			.680
Asymptotic Significance (2-sided)			.551
Asymptotic 95% Confidence Interval	Common Odds Ratio	Lower Bound	.176
		Upper Bound	2.527
	ln(Common Odds Ratio)	Lower Bound	-1.738
		Upper Bound	.927

The Mantel-Haenszel common odds ratio estimate is asymptotically normally distributed under the common odds ratio of 1.000 assumption. So is the natural log of the estimate.

Lampiran 17 Data Jenjang Karir

No. rspdn	Skor	Kategori	No. rspdn	Skor	Kategori	No. Rspdn	Skor	Kategori
1	63	K	16	42	K	31	42	K
2	62	K	17	42	K	32	33	K
3	62	K	18	42	K	33	31	TK
4	64	K	19	42	K	34	33	K
5	63	K	20	42	K	35	34	K
6	64	K	21	42	K	36	31	TK
7	62	K	22	42	K	37	35	K
8	63	K	23	42	K	38	34	K
9	63	K	24	42	K	39	35	K
10	64	K	25	42	K	40	29	TK
11	63	K	26	42	K	41	34	K
12	62	K	27	42	K	42	34	K
13	64	K	28	42	K	43	33	K
14	61	K	29	42	K	44	34	K
15	64	K	30	42	K	45	33	K

No. rspdn	Skor	Kategori	No. Rspdn	Skor	Kategori	No. Rspdn	Skor	Kategori
45	33	K	61	41	K	77	32	TK
46	41	K	62	41	K	78	32	TK
47	41	K	63	42	K	79	41	K
48	39	K	64	42	K	80	41	K
49	41	K	65	41	K	81	42	K
50	42	K	66	41	K	82	41	K
51	42	K	67	41	K	83	41	K
52	42	K	68	41	K	84	42	K
53	42	K	69	40	K	85	39	K
54	41	K	70	41	K	86	38	K
55	42	K	71	41	K	87	42	K
56	42	K	72	41	K	88	32	TK
57	42	K	73	41	K	89	42	K
58	41	K	74	41	K	90	38	K
59	41	K	75	41	K	91	42	K
60	41	K	76	32	TK	92	38	K

No. Rspdn	Skor	Kategori
93	42	K
94	42	K
95	38	K
96	41	K
97	38	K
98	38	K

Lampiran 18 Data Kepuasan Kerja

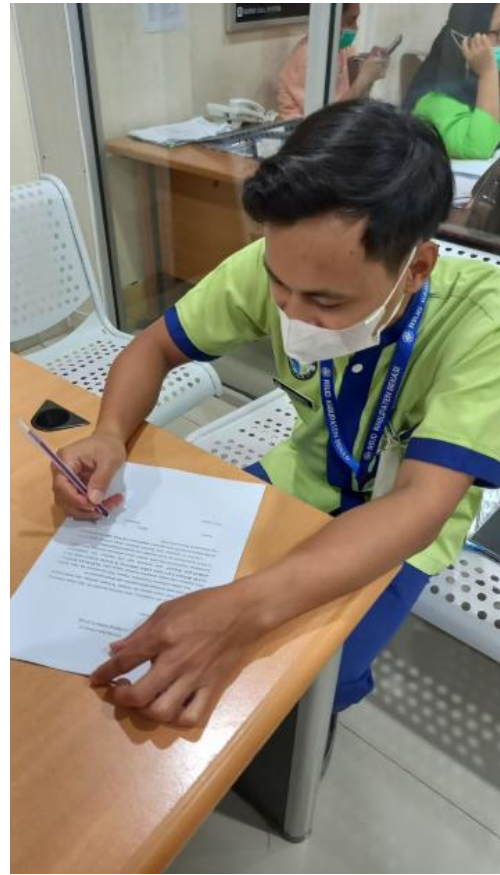
No Rspdn	Skor	Kategori	No Rspdn	Skor	Kategori	No Rspdn	Skor	Kategori
1	63,19444	P	16	65,27778	P	31	63,88889	P
2	63,19444	P	17	59,02778	TP	32	74,30556	P
3	70,13889	P	18	55,55556	TP	33	60,41667	TP
4	65,97222	P	19	68,05556	P	34	61,11111	TP
5	61,11111	TP	20	55,55556	TP	35	58,33333	TP
6	70,13889	P	21	61,11111	TP	36	55,55556	TP
7	56,94444	TP	22	55,55556	TP	37	67,36111	P
8	54,86111	TP	23	75,69444	P	38	58,33333	TP
9	65,97222	P	24	60,41667	TP	39	75,69444	P
10	59,72222	TP	25	64,58333	P	40	67,36111	P
11	61,80556	TP	26	63,88889	P	41	56,25	TP
12	70,13889	P	27	61,11111	TP	42	59,02778	TP
13	70,13889	P	28	67,36111	P	43	68,75	P
14	64,58333	P	29	57,63889	TP	44	63,88889	P
15	57,63889	TP	30	70,83333	P	45	56,94444	TP

No Rspdn	Skor	Kategori	No Rspdn	Skor	Kategori	No Rspdn	Skor	Kategori
46	70,13889	P	62	63,88889	P	78	61,11111	TP
47	68,05556	P	63	63,19444	P	79	59,72222	TP
48	59,72222	TP	64	59,02778	TP	80	67,36111	P
49	56,25	TP	65	60,41667	TP	81	78,47222	P
50	69,44444	P	66	63,19444	P	82	58,33333	TP
51	69,44444	P	67	68,05556	P	83	59,72222	TP
52	56,25	TP	68	60,41667	TP	84	62,5	P
53	61,80556	TP	69	97,91667	P	85	61,80556	TP
54	70,83333	P	70	60,41667	TP	86	56,25	TP
55	70,13889	P	71	59,72222	TP	87	56,94444	TP
56	55,55556	TP	72	67,36111	P	88	63,88889	P
57	61,80556	TP	73	59,02778	TP	89	74,30556	P
58	57,63889	TP	74	59,72222	TP	90	70,83333	P
59	67,36111	P	75	68,05556	P	91	61,80556	TP
60	56,25	TP	76	64,58333	P	92	71,52778	P
61	59,02778	TP	77	71,52778	P	93	61,80556	TP

No Rspdn	Skor	Kategori
94	72,91667	P
95	57,63889	TP
96	60,41667	P
97	66,66667	P
98	65,27778	P

Lampiran 19 Dokumentasi





Lampiran 20 Biodata Peneliti



A. Identitas Peneliti

Nama : Prita Lestari
 NIM : 201905068
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 23 Juli 2001
 Agama : Islam
 Status Pernikahan : Belum Menikah
 Alamat : Jl.Bima Suci II Blok E8 No 13 RT 009 RW 012
 BTP, Desa Setia Mekar, Kec. Tambun Selatan,
 Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. 17510.
 No. Handphone : 0812-9866-6673
 Alamat Email : lestariprita86@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. 2006 – 2007 TK Citra Bangsa
2. 2007 – 2013 SD Negeri Setia Mekar 06
3. 2013 – 2016 SMP Negeri 8 Tambun Selatan
4. 2016 – 2019 SMA PGRI 1 Bekasi
5. 2019 – Sekarang STIKes Mitra Keluarga