

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan perawatan yang berkualitas bagi pasien (Potter & Perry, 2014). Dengan demikian, rumah sakit perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) perawat, antara lain dengan memperhatikan system pengembangan karir perawat.

Jenjang karir profesional perawat merupakan sistem untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme, sesuai dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi. Pengembangan jenjang karir profesional yang sudah dikembangkan oleh berbagai sarana kesehatan masih kurang memperhatikan tuntutan dan kebutuhan profesi, serta belum dikaitkan dengan kompensasi atau sistem penghargaan. Dengan adanya sistem jenjang karir profesional perawat yang diterapkan di setiap sarana kesehatan, diharapkan kinerja perawat semakin meningkat, sehingga mutu pelayanan kesehatan juga meningkat. Dampak lain dari adanya jenjang karir profesional adalah mengarahkan perawat untuk menekuni bidang keahlian ditempat kerjanya dan meningkatkan profesionalismenya (Direktorat Bina Pelayanan Keperawatan Departemen Kesehatan RI, 2017).

Pengembangan karir perawat merupakan suatu perencanaan dan penerapan rencana karir yang dapat digunakan untuk penempatan perawat pada jenjang yang sesuai dengan keahliannya, serta menyediakan kesempatan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan dan potensi perawat (Marquis & Huston, 2010).

Sistem jenjang karir perawat merupakan sistem untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme sesuai dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi. Jenjang karir perawat di luar negeri secara umum dikembangkan berdasarkan kompetensi. Evaluasi terhadap penerapan sistem jenjang karir berdasar kompetensi di beberapa rumah sakit di Indonesia terbukti secara klinik dan riset, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mutu pelayanan kesehatan, khususnya pelayanan keperawatan (Suroso, 2011).

Suroso (2011) lebih lanjut menambahkan bahwa manfaat sistem jenjang karir perawat berdasarkan riset dan penerapan di rumah sakit adalah sebagai berikut: (1) Pengembangan karir yaitu perencanaan dan implementasi rencana karir dan dapat dipandang sebagai proses hidup kritis yang melibatkan individu dan pegawai; (2) Pengakuan, yaitu sistem jenjang karir klinik dapat meningkatkan pengakuan dari profesi lain terhadap peran perawat dalam pemberian asuhan keperawatan kepada klien; (3) Penghargaan, yaitu sistem jenjang karir klinik memungkinkan adanya penghargaan dalam bentuk kenaikan jenjang dan peningkatan penghasilan sebagai dampak dari terpenuhinya kompetensi yang diharapkan; (4) Pekerjaan yang menantang, yaitu program karir yang kontinu dan menantang bagi pegawai mencakup dukungan untuk mencapai tingkat yang lebih maju dan sertifikasi serta ketrampilan spesialis dan pemindahan pekerjaan; (5) Promosi, yaitu penugasan ulang ke posisi yang lebih tinggi, sehingga biasanya diikuti dengan kenaikan gaji.

Marquis dan Huston (2010) menyampaikan bahwa penerapan sistem jenjang karir merupakan salah satu solusi yang dapat diterapkan untuk menghindari kebosanan dan indifferensi pekerjaan. Kebosanan dalam pekerjaan terbukti dapat meningkatkan terjadinya pemutusan kerja sejalan dengan waktu dan pekerjaan yang sama. Pengembangan karir yang lebih terarah terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Suroso (2011) menjelaskan semakin baik arah program pengembangan karir, maka motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat. Sistem peningkatan karir yang jelas akan meningkatkan pegawai untuk bekerja dengan lebih giat sehingga kinerjanya akan meningkat yang secara langsung akan memberikan dampak yang baik bagi instansi. Untuk mendapatkan pengembangan karir yang diharapkan oleh pegawai maka perencanaan karir yang telah disusun oleh instansi dapat digunakan untuk mempromosikan dirinya dalam mengembangkan karirnya.

Hasil penelitian Gamayanti, Amir dan Indar (2013) menyatakan bahwa sebagian besar kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Banggae II Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat memiliki motivasi kerja cukup. Dari hasil perhitungan statistik menggunakan *Fisher's Exact Test*, faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Banggae II adalah kondisi kerja, kompensasi dan hubungan dengan rekan kerja.

Hasil penelitian Saparwati dan Mutinik (2017) sebagian besar menyatakan bahwa persepsi perawat tentang jenjang karir di RSUD Tugurejo Semarang dengan

hasil baik, dan sisanya menyatakan bahwa mekanisme kenaikan jenjang perawat kurang baik. Berdasarkan hasil penelitian diharapkan rumah sakit untuk memberikan dorongan kepada perawat untuk semangat dalam mengikuti mekanisme kenaikan jenjang karir.

Penelitian Ratanto, Mustikasari dan Kuntarti (2013) menjelaskan bahwa faktor yang berhubungan dengan kinerja adalah: pendidikan, motivasi, persepsi, kepemimpinan dan karir. Faktor pengembangan karir paling dominan berhubungan dengan kinerja. Peningkatan kinerja perawat pelaksana harus memperhatikan aspek pendidikan, motivasi, persepsi, kepemimpinan, dan pengembangan karir.

Seorang karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung lebih berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Seorang karyawan dituntut untuk memiliki motivasi yang kuat dalam melakukan pekerjaannya. Secara pasif motivasi tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi. Secara aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar produktif berhasil dan mencapai tujuan. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan kerja bersama (Siswanto, 2013).

Nawawi (2011) menyatakan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang muncul karena adanya kebutuhan baik materi maupun bukan materi dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Kebutuhan materi dapat berupa pemenuhan kebutuhan fisiologi atau kebutuhan fisik berupa pakaian, rumah, fasilitas transportasi, uang dan lainnya. Sedangkan kebutuhan bukan materi yaitu keamanan / keselamatan sosial, penghargaan / harga diri dan aktualisasi. Sarjana (2012) menambahkan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu sebaliknya perasaan positif terhadap pekerjaan ini dapat meningkatkan motivasi kerja.

Pentingnya kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari pegawai yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung memberikan respon positif terhadap organisasi, begitu pula sebaliknya pegawai yang tidak puas dalam pekerjaannya akan cenderung memberikan respon yang tidak baik terhadap pekerjaannya, maka dari itu kepuasan kerja pegawai harus menjadi perhatian utama manajemen dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang

terhadap pekerjaannya, dimana kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2011). Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap hasilakhir suatu pekerjaan yakni kinerja (Umar, 2016).

Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai sikap (*attitude*) bagi seorang pegawai, jika suatu pekerjaan sesuai dengan kepentingan dan harapan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai demikian pula sebaliknya. Kepuasan kerja yang dimiliki seorang pegawai akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaan dalam bekerja, sedangkan pegawai yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu sendiri (Robbins, 2014).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual, sedangkan masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Sampai saat ini kepuasan kerja diyakini berpengaruh langsung dengan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan berpengaruh juga pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Para pemimpin organisasi harus memberikan perhatian serius terhadap kepuasan kerja karyawan yang dipimpinnya, karena kepuasan kerja memiliki mata rantai dengan sumber daya manusia organisasi, kinerja organisasi, dan keberlangsungan hidup organisasi itu sendiri (Sutrisno, 2010).

Menurut Hasibuan (2012), mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut: balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, suasana dan lingkungan pekerjaan, berat ringannya pekerjaan, peralatan yang menunjang dan sikap pemimpin dalam kepemimpinannya. Untuk menciptakan kepuasan kerja di dalam diri pegawai diperlukan faktor-faktor utama yang mempengaruhinya. Menurut Hariandja (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam peningkatan kinerja antara lain: a) faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai; b) faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial sesama pegawai, atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya; c) faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai; d) faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan

jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi besarnya gaji, tunjangan, fasilitas yang diberikan dan promosi.

Hasil penelitian Saragih dan Lala (2013) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian Putri (2016) menyimpulkan bahwa :1) ada hubungan positif antara persepsi terhadap jenjang karir dan kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit; 2) kepuasan kerja subjek tergolong tinggi, begitu pula dengan persepsi terhadap jenjang karir subjek tergolong tinggi.

Dari studi pendahuluan, implementasi jenjang karir perawat di RSUD Muhammadiyah Delanggu yang dimulai pada tahun 2017, dari 140 perawat yang tersebar di 14 unit keperawatan, terdiri dari 32 perawat PK III, 23 perawat PK II, 82 perawat PK I, dan 3 perawat Pra PK. Pada saat wawancara awal pada 2 (dua) perawat dengan ruangan tempat kerja berbeda terkait persepsi mereka terhadap jenjang karir, perawat satu mengatakan bahwa “saya ada disini hanya ingin bekerja dan mencari pengalaman saja”. Perawat yang lain bahkan terlihat acuh adanya jenjang karir dengan mengatakan “jenjang karir itu ya paling PK I, PK II, tapi pekerjaannya tetap mengikuti masa kerja”. Bila kita amati kedua perawat diatas, mereka tidak menunjukkan adanya antusias untuk melakukan pengembangan karir bagi diri mereka. Padahal dengan adanya jenjang karir para perawat dapat dipromosikan jabatan yang lebih tinggi, tentunya juga berpengaruh pada penghasilan yang mereka terima

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan pada penelitian adalah: “Adakah hubungan antara persepsi jenjang karir perawat dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat di RSUD Muhammadiyah Delanggu Klaten?”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi jenjang karir perawat dengan motivasi dan kepuasan kerja perawat di RSUD Muhammadiyah Delanggu Klaten.

2. Tujuan Khusus

Secara khusus tujuan penelitian ini untuk:

- a. Mengidentifikasi karakteristik perawat di RSUD Muhammadiyah Delanggu Klaten.
- b. Mengidentifikasi persepsi perawat di RSUD Muhammadiyah Delanggu Klaten tentang jenjang karir perawat klinik.
- c. Mengidentifikasi tingkat motivasi kerja perawat di RSUD Muhammadiyah Delanggu Klaten.
- d. Mengetahui tingkat kepuasan kerja perawat di RSUD Muhammadiyah Delanggu Klaten.
- e. Mengetahui hubungan antara persepsi jenjang karir perawat dengan motivasi kerja perawat di RSUD Muhammadiyah Delanggu Klaten.
- f. Mengetahui hubungan antara persepsi jenjang karir perawat dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Muhammadiyah Delanggu Klaten.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, sebagai berikut :

1. Keilmuan

Bagi keilmuan, hasil penelitian dapat digunakan sebagai salah satu referensi untuk mengembangkan ilmu keperawatan, khususnya manajemen sumber daya rumah sakit dan kualitas pelayanan kesehatan.

2. Praktis:

a. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi manajemen rumah sakit untuk mengembangkan kualitas sumber daya rumah sakit, khususnya perawat dalam rangka meningkatkan kualitas asuhan keperawatan.

b. Bagi Perawat

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perawat untuk meningkatkan kinerja pelayanan asuhan keperawatan.

c. Bagi pasien

Hasil penelitian ini dapat meningkatkan kepuasan pasien atas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh penyedia layanan kesehatan, terutama perawat.

E. Keaslian Penelitian

1. Saparwati dan Mutinik (2013) meneliti dengan judul “Persepsi Perawat Tentang Jenjang Karir Di RSUD Tugurejo Semarang”. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui gambaran persepsi perawat tentang jenjang karir di RSUD Tugurejo Semarang. Desain penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini 79 responden. Pengambilan data menggunakan kuesioner. Analisa data menggunakan distribusi frekuensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi perawat tentang jenjang karir di RSUD Tugurejo Semarang baik dengan hasil 75% baik. Hasil penelitian dari tingkatan jenjang karir perawat sebagian besar baik sebanyak 48 responden (60,8%), manfaat jenjang karir perawat sebagian besar baik sebanyak 55 responden (69,6%), standar kompetensi jenjang karir perawat sebagian besar baik sebanyak 40 responden (50,6%), mekanisme kenaikan jenjang perawat sebagian besar kurang baik sebanyak 46 responden (41,8%). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka saran kepada rumah sakit untuk memberikan dorongan kepada perawat untuk semangat dalam mengikuti mekanisme kenaikan jenjang karir.

Perbedaan dengan penelitian sekarang antara lain: penelitian ini merupakan penelitian korelasional, menggunakan variabel penelitian motivasi dan kepuasan kerja, teknik analisis data menggunakan korelasi Spearman Rho.

2. Gamayanti, Amir, Indar (2013) meneliti dengan judul “Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Banggae II Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2013”. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Banggae II Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat tahun 2013. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional* dengan besar sampel sebanyak 32 responden yang berstatus kepegawaian sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diperoleh dengan teknik pengambilan sampel *Total Sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja cukup yaitu sebanyak 25 responden (78,1%), sedangkan responden dengan motivasi kerja kurang sebanyak 7 responden (21,9%). Dari hasil perhitungan statistik menggunakan *Fisher's Exact Test*, faktor yang berhubungan ($p < 0,05$) dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Banggae II adalah kondisi kerja, kompensasi dan hubungan dengan rekan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disarankan agar pihak Pemerintah Daerah diharapkan dapat lebih memperhatikan pegawai negeri sipil seperti tunjangan yang sesuai serta penghargaan yang selayaknya. Kepada pihak Dinas Kesehatan Kabupaten Majene diharapkan dapat bekerjasama dengan Puskesmas untuk pengadaan fasilitas seperti peralatan medis. Kepada pihak Puskesmas Banggae II diharapkan dapat lebih menjaga kebersihan, baik dari lingkungan maupun fasilitas. Perbedaan dengan penelitian sekarang meliputi: sampel penelitian ini adalah perawat, menggunakan variabel penelitian persepsi jenjang karir dan kepuasan kerja, teknik analisis data menggunakan korelasi Spearman Rho.

- Putri (2016) meneliti dengan judul “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja”. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap jenjang karir dengan kepuasan kerja. Metode yang digunakan yaitu studi korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian yaitu perawat BLUD RSUD DR.Moewardi dengan subjek penelitian yang digunakan adalah perawat pelaksana RSUD Dr.Moewardi dengan masa kerja paling lama 6 tahun yang berada di ruang anggrek, mawar dan melati dengan jumlah subjek 55 dan diambil menggunakan teknik *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan yaitu skala kepuasan kerja dan skala persepsi terhadap jenjang karir. Metode analisis dilakukan menggunakan teknik korelasi product moment dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 16.0. Hasil penelitian diperoleh nilai r sebesar 0,371; $p=0,005$ ($p<0,01$), yang menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat significant antara persepsi terhadap jenjang karir dengan kepuasan kerja. Yang artinya semakin tinggi persepsi terhadap jenjang karir maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap jenjang karir maka semakin rendah kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Dr.Moewardi tergolong tinggi. Kepuasan kerja mempunyai rerata empirik (RE) 128,64 dan rerata hipotetik (RH) 112,5. sumbangan efektif dari variabel persepsi terhadap jenjang karir dengan kepuasan kerja sebesar 13,7% dan masih terdapat 86,3% faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Perbedaan dengan penelitian sekarang meliputi: penelitian ini menggunakan variabel penelitian motivasi kerja, teknik analisis data menggunakan korelasi Spearman Rho.

4. Saragih dan Lala (2013) meneliti dengan judul “Hubungan Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santo Borromeus”. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Santo Borromeus Bandung. Jenjang karir profesional perawat merupakan sistem untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme, sesuai bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi, kepuasan kerja sebagai sikap umum individu pada pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang pekerja yakini seharusnya diterima. Menggunakan metode deskripsi korelasi dengan pendekatan *cross sectional*, tehnik pengambilan sampel dengan *proportionate stratified random sampling*, populasi dari seluruh perawat pelaksana di bagian rawat inap dan rawat jalan. Hasil univariat penelitian menunjukkan jenjang karir perawat tidak sesuai sebesar 55,7%, kepuasan kerja perawat tidak puas sebesar 59,2 % .Hasil penelitian bivariat terdapat hubungan antara jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat (P Value = 0,000, OR = 3,027). Peneliti berharap manajemen dapat memperbaiki penataan sistem jenjang karir perawat berdasar kompetensi untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat, menggunakan model yang telah ditetapkan dengan melakukan modifikasi sesuai kondisi dan kebutuhan rumah sakit.

Perbedaan dengan penelitian sekarang meliputi: penelitian ini menggunakan variabel penelitian motivasi kerja, dan teknik analisis data menggunakan korelasi Spearman Rho.