

**HUBUNGAN JENJANG KARIR DENGAN KEPUASAN KERJA
PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT
PERMATA KUNINGAN TAHUN 2025**

NASKAH PUBLIKASI

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Keperawatan Pada Program Studi S1 Keperawatan
Universitas Bhakti Husada Indonesia**

**Oleh :
LIKNI FRISMAYA SILMI
CKR0210024**



**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS BHAKTI HUSADA INDONESIA
KUNINGAN
2025**

HUBUNGAN JENJANG KARIR DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT PERMATA KUNINGAN TAHUN 2025

ABSTRAK

Latar Belakang : Jenjang karir adalah dimana sistem atau jalur digunakan untuk meningkatkan karir perawat profesional di institusi atau bahkan rumah sakit. Jenjang karir perawat merupakan hasil dari beberapa rencana karir yang telah ditetapkan untuk menetapkan posisi dan jenjang perawat sesuai dengan pendidikan, bakat, keterampilan, dan kompetensi perawat, sehingga tujuan penelitian ini menganalisis hubungan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025.

Metode : Jenis penelitian ini adalah analitik dengan pendekatan Cross Sectional. Populasi penelitian seluruh perawat Rumah Sakit Permata sebanyak 78 perawat. Sampel penelitian sebanyak 68 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Analisis univariat menggunakan distribusi frekuensi dan analisis bivariat menggunakan Rank Spearman.

Hasil : Hasil analisis bivariat menggunakan Rank Spearman di peroleh nilai p-value 0,022 ($<0,05$) sehingga dikatakan H_a diterima artinya terdapat hubungan antara jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025. Hasil penelitian sebagian besar responden mempresesipkan jenjang karir PK I yaitu sebanyak 41 responden (60,3%) dan hampir setengahnya responden mempresepsikan kepuasan kerja tinggi yaitu sebanyak 39 responden (57,4%).

Simpulan : Terdapat hubungan antara jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025. Menindaklanjuti untuk mengoptimalkan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat.

Kata Kunci : jenjang karir, kepuasan, kerja, perawat.

ABSTRACT

Background: Career ladder is where the system or path is used to improve the career of professional nurses in institutions or even hospitals. The career ladder of nurses is the result of several career plans that have been set to determine the position and level of nurses according to the education, talents, skills, and competencies of nurses, so the purpose of this study is to analyze the relationship between career ladder and nurse job satisfaction in the Inpatient Installation of Permata Kuningan Hospital in 2025.

Methods: This type of research is analytical with a Cross Sectional approach. The population of the study was all nurses at Permata Hospital, totaling 78 nurses. The sample of the study was 68 respondents. The sampling technique used total sampling. Univariate analysis used frequency distribution and bivariate analysis used Spearman Rank.

Results: The results of the bivariate analysis using Spearman's Rank obtained a p-value of 0.022 (<0.05) so that H_a is accepted, meaning that there is a relationship between career level and job satisfaction of nurses in the Inpatient Installation of Permata Kuningan Hospital in 2025. The results of the study showed that most respondents perceived a PK I career level, namely 41 respondents (60.3%) and almost half of the respondents perceived high job satisfaction, namely 39 respondents (57.4%).

Conclusion: There is a relationship between career level and nurse job satisfaction in the Inpatient Installation of Permata Kuningan Hospital in 2025. Follow up to optimize career level with nurse job satisfaction.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi yang melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan yang diberikan di rumah sakit meliputi pelayanan preventif, kuratif, rehabilitatif, dan promotif, serta rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Hakman *et.al.*, 2021). Layanan kesehatan yang saat ini tersedia di rumah sakit melampaui spesifikasi bangunan (seperti ukuran, kompleksitas, dan jumlah unit), jumlah staf medis dan non-medis yang memenuhi syarat, sistem keuangan dan informasi, serta kualitas rumah sakit. kerja staf kesehatan dalam memberikan pelayanan. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang sesuai dengan tujuan tersebut berbagai jenis dengan perangkat keilmuan. Salah satu aspek terpenting dalam lingkaran pemberi pelayanan ini adalah perawat (Hanifah, 2023).

Keperawatan merupakan salah satu jenis dukungan yang tidak bisa terpisahkan oleh sistem kesehatan (Pradana *et al.*, 2022). Kebiasaan kerja pegawai seperti perawat perlu diperhatikan guna meningkatkan produktivitas yang berdampak pada standar pelayanan

kesehatan di rumah sakit. Hal ini dikarenakan kurangnya kepuasan kerja yang dapat menurunkan semangat bagi perawat terhadap tugas-tugas pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas pekerjaan lainnya dan menurunkan pelayanan yang kurang ideal (Hasfya *et.al.*, 2023). Untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja, rumah sakit dapat memberikan kebijakan dalam kehidupan sehari-hari yang dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Selain itu, mereka mempunyai kemampuan untuk mengembangkan pengetahuan yang dapat meningkatkan kualitas hidup di tempat kerja selama masa bekerja (Sani dan Paskarini, 2022). Saat ini, terdapat beberapa permasalahan pada tenaga perawat dan pemeliharaannya di rumah sakit. Permasalahan yang timbul antara lain jumlah perawat tenaga dalam menjalankan tugasnya, ketidakpuasan kerja perawat, dan keadaan lingkungan atau pekerjaan perawat pada saat melaksanakan pelayanan kesehatan. Faktor utama yang berkontribusi terhadap permasalahan dalam perawat ketenagaan antara lain pelayanan yang kurang optimal, rendahnya jumlah

perawat tenaga, dan rendahnya tingkat kerja perawat (Hermawati *et.al.*, 2021).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang penulis lakukan di Rumah Sakit Permata Kuningan pada tanggal 17 Januari 2025 didapatkan data keseluruhan jumlah perawat yang berada di Instalasi Rawat Inap sebanyak 10 orang perawat. Penulis mengambil 10 orang untuk dijadikan sampel studi pendahuluan dengan hasil 7 dari 10 responden mengatakan puas karena rumah sakit memberikan pekerjaan dan latar belakang pendidikan sesuai dengan pekerjaan, dan terdapat kemampuan dalam bekerjasama tim antar perawat, tetapi ada kelemahan dari 3 responden mengatakan tidak puas dalam fasilitas dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan di dalam ruangan, dan kondisi ruangan kerja terutama berkaitan dengan ventilasi udara, kebersihan, dan kebisingan, fasilitas penunjang seperti kamar mandi, tempat parkir dan kantin, dan kurangnya perhatian manajemen rumah sakit terhadap perawat. Sebanyak 3 dari 10 responden mengakui bahwa rumah sakit selalu memberikan kesempatan bagi responden untuk mengembangkan karirnya dan mendapatkan bimbingan karir yang diberikan oleh pihak rumah sakit. Berdasarkan hasil informasi yang didapatkan oleh penulis sejumlah 10

perawat ada 2 responden yang mengatakan belum memberikan reward kepada perawat yang berprestasi. Dan responden mendapatkan promosi jabatan karena prestasi kerja, mendapatkan peningkatan karir, dan pendidikan menjadi tolak ukur bagi responden untuk mengembangkan karir, terjadi umpan balik antara kinerja setelah mengikuti pelatihan.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Cross Sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 78 perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025. Dari populasi tersebut didapatkan jumlah sampel berdasarkan *total sampling* yaitu sebanyak 68 sampel. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Penelitian ini untuk menganalisis Jenjang Karir dan kepuasan kerja di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025. Instrument pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Analisis univariat hasil penelitian dianalisis menggunakan distribusi frekuensi sedangkan analisis bivariat menggunakan *Chi Square*.

HASIL

1. Analisis Univariat

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi dari variabel – variabel yang diteliti.

Analisis univariat ini dilakukan setelah semua data diolah, masing – masing variabel dimasukkan ke dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut :

1. Gambaran Jenjang Karir di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025.

Tabel 5. 1 Distribusi Frekuensi Jenjang Karir di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025.

| No. | Jenjang Karir | Frekuensi | Presentase (%) |
|-----|---------------|-----------|----------------|
| 1 | PK 1 | 41 | 60,3 |
| 2 | PK 2 | 18 | 26,5 |
| 3 | PK 3 | 7 | 10,3 |
| 4 | PK 4 | 2 | 2,9 |
| | Total | 68 | 100,0 |

Berdasarkan table 5.1 di atas, diketahui dari 68 responden sebagian besar perawat mempersepsikan Jenjang Karir

dengan kategori PK I yaitu sebanyak 41 responden (60,3%).

2. Gambaran Kepuasan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025.

Tabel 5. 2 Distribusi Frekuensi Kepuasan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025.

| No. | Kepuasan | Frekuensi | Presentase (%) |
|-----|------------|-----------|----------------|
| 1 | Puas | 39 | 57,4 |
| 2 | Cukup puas | 29 | 42,6 |
| 3 | Tidak puas | 0 | 0,00 |
| | Total | 68 | 100,0 |

Berdasarkan table 5.2 di atas, diketahui dari 68 responden sebagian besar perawat

mempersepsikan Kepuasan dengan kategori puas yaitu sebanyak 39 responden (57,4%).

2. Analisis Bivariat

Tabel 5.3 Tabulasi Silang Jenjang Karir dan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025.

| Jenjang Karir | Kepuasan | | | | | | | | Pvalue (0,022) |
|---------------|----------|------|--------|------|--------|------|-------|-------|----------------------------|
| | Tinggi | | Sedang | | Rendah | | Total | | |
| | N | % | N | % | N | % | N | % | |
| PK 1 | 28 | 68,3 | 13 | 31,7 | 0 | 0 | 41 | 100,0 | R (0,278) |
| PK 2 | 8 | 44,4 | 10 | 55,6 | 0 | 0 | 18 | 100,0 | |
| PK 3 | 2 | 28,6 | 5 | 71,4 | 0 | 0 | 7 | 71,4 | |
| PK 4 | 1 | 50,0 | 1 | 50,0 | 0 | 0 | 2 | 100,0 | |
| Total | 39 | 57,4 | 29 | 42,6 | 0 | 0,00 | 68 | 100,0 | |

Data : Olah Data Penelitian Tahun 2025.

Berdasarkan tabel 5.4 di atas, dapat dijelaskan bahwa dari 41 responden yang mempersepsikan sebagian besar Jenjang Karir PK I yaitu sebanyak 28 responden (68,3%) dan hampir setengahnya berada pada Jenjang Karir PK II yaitu sebanyak 8 responden (44,4%). Dari 7 responden yang mempersepsikan hampir setengahnya Jenjang Karir PK III yaitu sebanyak 2 responden (28,6%) dan setengahnya berada pada Jenjang Karir PK IV 1 responden (50,0%). Sebagian besar mengalami kepuasan kerja cukup puas yaitu sebanyak 10 responden (55,6%). Berdasarkan hasil uji statistik *Rank Spearman* didapatkan nilai

p-value 0,022 lebih kecil dari 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat hubungan yang signifikan antara Jenjang Karir dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan tahun 2025 dengan nilai *r* sebesar 0,278. Hal ini diartikan bahwasannya terdapat hubungan yang kuat antara Jenjang Karir dengan Kepuasan Kerja Perawat dengan arah korelasi positif. Arah korelasi positif mengartikan hubungan searah, dimana Jenjang Karir tidak mengakibatkan terjadi Kepuasan Kerja Perawat dan begitupun sebaliknya.

PEMBAHASAN

1. Gambaran Jenjang Karir di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa seluruhnya mempersepsikan Jenjang Karir dengan kategori PK I. Hasil penelitian dilapangan, perawat yang mempersepsikan Jenjang Karir PK I

sebagian besar mayoritas berada pada jenjang karir PK I karena rata-rata perawat yang bekerja di RS Permata Kuningan Tahun 2025 terbanyak dengan (DIII bekerja 2 tahun, SI/Ners bekerja 0 tahun serta memiliki sertifikat PK I). PK I biasanya adalah jenjang awal dalam sistem jenjang karir perawat. Dan banyak perawat di Rumah Sakit Permata Kuningan adalah perawat yang baru bekerja (masa kerja <5 tahun), mereka masih berada di level PK I. Dikarenakan persyaratan naik jenjang karir belum terpenuhi, kenaikan jenjang ke PK II biasanya memerlukan pendidikan S1/Ners lebih tinggi, memiliki sertifikat tertentu, dukungan dari atasan manajemen. Kurangnya sosialisasi atau motivasi, kenaikan jenjang tidak berdampak signifikan pada gaji, kurangnya dukungan institusi (misalnya pelatihan/monitoring). Struktur organisasi rumah sakit, jika rumah sakit tergolong kecil hingga menengah, kemungkinan memang tidak tersedia banyak posisi jenjang menengah atau atas (PK II, PK III), sehingga distribusinya menumpuk di PK I.

Sistem jenjang karir perawat merupakan rencana dan kebijakan karir yang dapat digunakan untuk menempatkan perawat pada tingkat

berdasarkan keterampilan dan kompetensinya. Dan juga memberikan peluang bagi perawat untuk menjelajahi dan melakukan perubahan yang lebih positif sesuai dengan kemampuannya (Aunguroch *et.al*, 2021). Sistem jenjang karir bagi perawat memberikan kesempatan yang baik untuk mengembangkan kemampuan dan potensi perawat (Rahmah *et.al*, 2022).

2. Gambaran Kepuasan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025.

Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja sebagian besar responden menunjukkan dengan kategori puas 28 responden (68,3%) dikarenakan, hasil penelitian dilapangan, perawat yang mempersepsikan kepuasan puas dikarenakan sesuai dengan pekerjaan dan latar belakang pendidikannya, kemampuan dalam menggunakan waktu bekerja dengan penugasan yang diberikan, adanya peluang kesempatan untuk memilih atau berpindah ke bidang spesialisasi yang lebih sesuai dengan rekan kerja, adanya hubungan baik antar sesama perawat dalam kelompok kerja, adanya kemampuan dalam bekerja tim antar perawat, lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental

rekan kerja, adanya dukungan rekan kerja saat menghadapi tantangan dalam pekerjaan, kenaikan posisi /promosi / gaji yang ditangani dengan adil yang memperhatikan masa kerja, kinerja dan kemampuan. Selain itu, hampir semua perawat memiliki kesempatan untuk membuat suatu prestasi untuk mendapatkan kenaikan pangkat. Dan hampir setengahnya mempersepsikan dengan kategori cukup puas dikarenakan mereka juga mungkin menghadapi tantangan atau kekurangan yang menghalangi mereka untuk mencapai tingkat kepuasan yang lebih puas, tingkat gaji dan benefit yang diterima mungkin dianggap memadai atau sesuai dengan harapan awal, tetapi tidak sampai pada titik yang membuat mereka puas. Jika peluang promosi atau jenjang karir dirasa kurang jelas atau terbatas, hal ini bisa menghambat kepuasan kerja secara keseluruhan, perawat mungkin merasa stagnan meskipun mereka menikmati aspek lain dari pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja merupakan penilaian individu terhadap pekerjaan mereka secara keseluruhan. Hal ini bukan sekadar soal suka atau tidak, melainkan tentang sejauh mana pekerjaan tersebut dapat memenuhi harapan dan kebutuhan

mereka. Seseorang menilai pekerjaannya dengan mempertimbangkan beberapa faktor, seperti tingkat kesulitan, interaksi dengan rekan kerja, suasana kerja, serta imbalan yang diberikan. Semakin cocok pekerjaan dengan keinginan mereka, semakin besar kepuasan yang mereka rasakan (Robbins, 2016).

Kepuasan kerja perawat merupakan suatu aspek pengaruh multidimensi terhadap karakteristik individu (usia, pengalaman, pendidikan, jenis kelamin) yang juga dimiliki oleh berbagai pekerja. Gaji yang kompetitif, lingkungan kerja yang positif dan ramah lingkungan, kondisi kerja yang memadai (fasilitas dan biaya kerja), sistem imbalan yang adil, arahan dan rekan kerja, serta perencanaan yang fleksibel dan adil, semuanya merupakan kontribusi yang besar terhadap kepuasan kerja. Penting untuk memahami dan menangani faktor-faktor ini guna meningkatkan retensi perawat, saling pelayanan kesehatan, serta kesejahteraan para perawat secara keseluruhan (Puspanegara *et.al*, 2024).

Sementara itu, penelitian ini sejalan dengan Puspanegara *et.al*, (2024) bahwa tingkat kepuasan kerja yang puas. Temuan ini mengindikasikan bahwa kesempatan untuk mengembangkan karir

berkontribusi dalam kepuasan kerja perawat. Oleh karena itu, disarankan bagi lembaga kesehatan untuk menyusun strategi yang mendukung perkembangan karir perawat, guna menciptakan suasana kerja yang lebih menarik dan meningkatkan kualitas layanan kesehatan (Puspanegara *et.al*, 2024).

3. Hubungan Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Hubungan Jenjang Karir dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah sakit Permata Kuningan Tahun 2025 menunjukkan hasil *rank spearman* di dapatkan nilai *p-value* 0,022 lebih kecil dari 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat hubungan yang signifikan antara Jenjang Karir dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025 dengan nilai *r* sebesar 0,278. Hal ini diartikan bahwasannya terdapat hubungan kuat antara Jenjang Karir dengan Kepuasan Kerja Perawat dengan arah korelasi positif. Arah korelasi positif mengartikan arah hubungan yang searah, dimana

Jenjang Karir yang tinggi tidak mengakibatkan kepuasan yang rendah.

Menurut Kemenkes RI (2017), jenjang karir adalah dimana sistem atau jalur digunakan untuk meningkatkan karir perawat profesional di institusi atau bahkan rumah sakit. Jenjang karir perawat merupakan hasil dari beberapa rencana karir yang telah ditetapkan untuk menetapkan posisi dan jenjang perawat sesuai dengan pendidikan, bakat, keterampilan, dan kompetensi perawat (Fitria, 2017).

Samsudin (2016) dalam Syafaatinur dan Santoso (2021), mengungkapkan jenjang karir terjadi ketika seorang individu naik karir yang ditentukan oleh organisasi. Terdapat perbedaan antara karir (*career*) dan pekerjaan (*job*) dalam sistem profesi perawat karir. Pekerjaan diartikan sebagai pekerjaan yang ditawarkan atau diperjanjikan, mempunyai hubungan atasan dan bawahan, yang mempunyai ketidakseimbangan finansial dan non finansial, dan pada akhirnya memberikan kemudahan bagi setiap individu dalam melaksanakan tugasnya.

Jenjang karir keperawatan adalah sebuah sistem yang meningkatkan kinerja perawat dan meningkatkan keterampilan

perawat (Noprianty, 2019). Di Indonesia sudah diterapkan jenjang karir perawat, yang disusun oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) dan Departemen Kesehatan (Depkes) dalam bentuk pedoman jenjang karir perawat pada tahun 2006. Ada lima level jenjang karir keperawatan profesional, yaitu : perawat Klinik I, perawat Klinik II, perawat klinik III, perawat klinik IV, dan perawat klinik V. Adapaun menurut peraturan Menteri Kesehatan RI No 44 Tahun 2017, Pemerintah juga mengembangkan tentang jenjang karir profesional perawat, ada empat tingkatan level yaitu, perawat klinis, perawat menejer, perawat pendidik dan perawat peneliti/riset (Sausan dan Yusuf, 2019).

Kepuasan kerja perawat juga perlu difasilitasi dan diperhatikan, mulai dari tanggung jawab yang adil dan, prestasi, penghargaan, jenjang karir, dan juga kesempatan berkembang, sehingga berimplikasi pada kualitas asuhan keperawatan pada pasien (Puspanegara, 2022).

Kepuasan kerja merupakan bagian dari sikap emosional yang diwujudkan dalam kebahagiaan dan rasa cinta terhadap pekerjaan seseorang. Selain itu, kepuasan kerja juga mencerminkan

perasaan individu terhadap pekerjaannya (Rahmawati, 2020).

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Krisnawati *et.al.*, (2016) yang menyebutkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan perawat di RS Sanglah Denpasar adalah DIII dan S1 Profesi, DIII sebanyak 8 orang (17,78%) dan S1 Profesi sebanyak 37 orang (82,22%). Pendidikan dapat mempengaruhi seseorang termasuk juga perilaku terutama perawat dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan.

Penelitian Pradipta *et al.*, (2021) juga menunjukkan bahwa pendidikan mayoritas responden di RS berpendidikan DIII yaitu sebanyak 57 responden (71,2%). Hal ini karena masih banyaknya minat perawat lulusan DIII yang melamar ke RS tersebut serta memiliki skill yang di butuhkan Rumah Sakit.

Penelitian ini juga sejalan dengan yang dilakukan oleh pasang (2018), perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin (RSUH) mayoritas menempati level jenjang karir Perawat Klinis (PK) I sebanyak 60 orang (57,1 %) dan RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo (RSWS) mayoritas menempati level jenjang karir Perawat Klinis (PK) I sebanyak 86 orang (46,2 %). Kemudian

hasil penelitian (Noprianty, 2019), bahwa pemerataan jenjang karir di ruang rawat inap belum merata.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia/ PERMENKES RI Nomor : 40 (2017), pendidikan merupakan syarat penting agar perawat dapat menuju ke jenjang karir profesional yang lebih tinggi, dengan cara menempuh pendidikan formal atau pendidikan berkelanjutan yang berlandaskan kompetensi, pengalaman kerja dan kegiatan keprofesionalan di instansi kesehatan. Perawat profesional diharapkan mampu mengenal kompetensi diri sendiri, mampu mengakomodasi kondisi lingkungan, mampu berpikir rasional, mampu belajar dari pengalaman dan memiliki aktualisasi diri sehingga dapat meningkatkan jenjang karir profesinya. Melalui pelaksanaan program pengembangan karir akan memotivasi perawat untuk menjadi perawat profesional atau Ners teregister (RN).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terdapat Hubungan Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata

Kuningan Tahun 2025, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gambaran Jenjang Karir di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025 menunjukkan sebagian besar mempersepsikan jenjang karir dengan kategori PK I.
2. Gambaran Kepuasan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025 menunjukkan sebagian besar mempersepsikan kepuasan dengan kategori puas.
3. Terdapat hubungan Jenjang Karir dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan.

SARAN

Hasil penelitian ini sebaiknya, pihak rumah sakit dapat menindaklanjuti untuk mengoptimalkan dalam meningkatkan Jenjang Karir dan Kepuasan Kerja dengan cara mengevaluasi kerjasama yang terjalin antar sesama perawat dalam menyelesaikan tugas asuhan keperawatan, seberapa baik kerja sama antar perawat dalam tim, penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja perawat, kepala ruangan berdiskusi dengan perawat tentang hal-hal yang sudah dicapai dan yang belum tercapai, minimal 1 bulan sekali.

DAFTAR PUSTAKA

- Aunguroch, Y., Gunawan, J. and Fisher, M.L. (2021) 'Career planning and development', in *Redesigning the Nursing and Human Resource Partnership: A Model for the New Normal Era*. Springer, pp. 81–92.
- Fitria, J. (2017) 'Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas Dan Pengembangan Karier Pada Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Ortopedi'.
- Hakman, Suhadi and Nani, Y. (2021) 'Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja', *Nursing Care and Health Technology Journal*, 1(2), pp. 47–54.
- Hanifah, R. (2023) 'Hubungan beban kerja dan stres kerja dengan kinerja petugas rekam medis di rumah sakit sumber kasih Kota Cirebon Tahun 2023'. POLITEKNIK KESEHATAN TASIKMALAYA.
- Hasfya, S., Ginting, C.N. and Nasution, A.N. (2023) 'Implementasi Model Praktek Keperawatan Profesional (MPKP) terhadap Kepuasan Pelanggan dan Kepuasan Kerja Perawat', *Jurnal Keperawatan Silampari*, 6(2), pp. 1303–1311.
- Hermawati, Angelia I., & Maulana, J. (2021) 'Hubungan Karakteristik Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat', *Jurnal Amanah Kesehatan*, 3(1), pp. 43–52.
- Kemendes RI (2017) 'Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 40 Tahun 2017 tentang Jenjang Profesi Perawat Klinis.'
- Krisnawati, K.M.S., Wijaya, I.P.G. and Suarjana, K. (2016) 'Hubungan Motivasi dan Komitmen Kerja Perawat dengan Penerapan Keselamatan Pasien di Ruang Intensif RSUP Sanglah Denpasar', *Community of Publishing in Nursing (COPING)*, 4(3), pp. 29–35.
- Noprianty, R. (2019) 'Jenjang Karir Perawat dan Kepuasan Pasien terhadap Kualitas Pelayanan'. doi:<https://doi.org/10.17509/jpki.v5i2.17404>.
- Pradana, A. et al. (2022) 'Program Universal Health Coverage (UHC) di Indonesia', *Jurnal endurance*, 7(2), pp. 462–473.
- Pradipta, I.D.A.G.F. et al. (2021) 'Hubungan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di rumah sakit Wangaya', *Jurnal Ilmiah Keperawatan Sai Betik*, 16(1), pp. 8–12. doi:10.26630/jkep.v16i1.1743.
- Puspanegara, A. (2022) 'Pengaruh Working Period Terhadap Hubungan Self Care Deficit Dengan Role Stress Perawat Rspi Prof. Dr Sulianti Saroso', *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 13(01), pp. 17–26.
- Puspanegara, A., Azzahra, A.C. and Sutandi, A. (2024) 'Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja perawat', *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 15(01), pp. 277–283. doi:10.34305/jikbh.v15i01.1254.
- Rahmah, N.M., Hariyati, R.T.S. and Sahar, J. (2022) 'Nurses' efforts to maintain competence: a qualitative study', *Journal of public health research*, 11(2), p. jphr-2021.
- Rahmawati, M. and Irwana, I. (2020) 'Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik', *Jurnal*

- ekonomika*, 11(2), pp. 1–14.
- Robbins Stephen P., T.A.J. (2016) *Perilaku Organisasi. Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sani, D.I. and Paskarini, I. (2022) ‘Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit X Gresik’, *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 5(10), pp. 1234–1240.
- Sausan, A. and Yusuf, M. (2019) ‘Jenjang Karir Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh’, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Keperawatan*, 4(2).
- Syafaatinur, T. and Santoso, T. (2021) ‘Pengaruh Kompetensi Dan Self-Efficacy Terhadap Pengembangan Karir Perawat Di Pusat Kanker Nasonal Rumah Sakit Kanker “Dharmais” Jakarta’, *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2(5), pp. 552–562.