PENELITIAN

PENGEMBANGAN KARIER DAN KEPUASAN KERJA PERAWAT: STUDI PADA SALAH SATU RUMAH SAKIT DI KABUPATEN PRINGSEWU

Sunarsih*, Holiday*, Nurhayati. HK*

**Jurusan Keperawatan Poltekkes Tanjungkarang*

Email: sunarsihkarim@gmail.com, holidaylyas@yahoo.co.id

Tenaga perawat dalam rumah sakit memiliki peran penting karena mereka berada di lini terdepan dalam pemberian pelayanan di rumah sakit dan memiliki intensitas komunikasi dengan pengguna jasa rumah sakit sangat tinggi, oleh karena itu pengembangan karier dan kinerja perawat akan banyak berpengaruh dan menentukan citra yang baik terhadap rumah sakit dan bagi perawat yang bersangkutan akan memberikan kepuasan dan semangat kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi pengembangan karier, kepuasan kerja perawat dan pengaruhnya di sebuah rumah sakit di Kabupaten Pringsewu. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan survei dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pernyataan tentang pengembangan karier yang diajukan kepada 40 responden dapat dinyatakan bahwa lebih dari separuh responden atau 52,5 % menyatakan setuju dengan pengembangan karier yang telah dilaksanakan dan tentang kepuasan kerja dinyatakan bahwa lebih dari separuh responden atau 72,5 % menyatakan puas dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan.

Kata kunci: perawat, karier, kepuasan kerja

LATAR BELAKANG

Salah satu upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai tersebut adalah dengan menerapkan pengembangan karier kepada setiap pegawai, sehingga pimpinan organisasi dituntut dapat mengelola organisasi dengan efektif, profesional dan berkeadilan.

Berdasarkan pengamatan di salah satu rumah sakit di Kabupaten Pringsewu, terdapat perawat yang bekerja secara monoton dan kurang bersemangat dalam bekerja dan perawat yang bekerja hanya memenuhi kewajiban semata. Kenyataan ini mengindikasikan kurangnya kepedulian perawat terhadap pengembangan kariernya dan minimnya kreatifitas kerja. Selain itu juga masih terlihat adanya perawat yang kurang mampu dalam menerapkan prinsip pelayanan prima di rumah sakit, perawat masih ada yang kurang tanggap terhadap kebutuhan pasien dan keluarga yang sedang dirawat serta banyaknya keluhan pengguna jasa rumah sakit terhadap pelayanan yang diterimanya.

Tenaga perawat dalam rumah sakit memiliki peran penting karena mereka berada di lini terdepan dalam pemberian pelayanan di rumah sakit dan memiliki intensitas komunikasi dengan pengguna jasa rumah sakit sangat tinggi, oleh karena itu pengembangan karier dan kinerja perawat akan banyak berpengaruh dan menentukan citra yang baik terhadap rumah sakit dan bagi perawat yang bersangkutan akan memberikan kepuasan dan semangat kerja yang tinggi

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan survei. Penelitian ini juga bersifat eksplanatori yaitu mencoba menjelaskan variabel dan keterkaitan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di salah satu rumah sakit di Kabupaten Pringsewu yang berjumlah 125 orang dan sampel yang diambil sebanyak 40 responden. Pengambilan

sampel dilakukan dengan tehnik acak sederhana (random sampling).

Pengumpulan data dilakukan dengan mengkaji persepsi responden terhadap subyek penelitian dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner digunakan sebagai alat pengumpul data primer atau data pokok. Variabel yang diteliti adalah pengembangan karier yang meliputi kepangkatan, gaji, jabatan, diklat, promosi dan mutasi serta kepuasan kerja perawat yang meliputi aspek imbalan, aspek pekerjaan dan aspek promosi. Selanjutnya data penelitian ini dianalisis secara kuantitatif.

HASIL

Tabel 1: Distribusi Persepsi Responden tentang Pengembangan karier

Persepsi tentang Pengembangan Karir	f	%
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	19	47,5
Setuju	21	52,5
Sangat setuju	0	0
Jumlah	40	100

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (0%), 19 (47,5%) menjawab tidak setuju, 21 (52,5%) menjawab setuju dan tidak ada yang menjawab sangat setuju (0%). Hal ini berarti lebih dari separuh responden atau 52,5 % menyatakan setuju dengan pengembangan karier yang telah dilaksanakan pihak manajemen Rumah Sakit.

Tabel 2: Jawaban Responden tentang Kepuasan Kerja

Persepsi tentang Kepuasan Kerja	f	%
Tidak puas	0	0
Kurang puas	11	27,5
Puas	29	72,5
Sangat puas	0	0
Jumlah	40	100

Hasil jawaban responden pada setiap pertanyaan/ Pernyataan yang diajukan menunjukkan bahwa tidak ada responden yang menjawab sangat tidak puas (0%), 11 (27,5%) menjawab tidak puas, 29 (72,5%) menjawab puas dan tidak terdapat yang menjawab sangat tidak puas (0%).

Tabel 3: Distribusi Silang Persepsi Responden tentang Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja

Pengembangan Karir	Kepuasan Kerja		Jumlah
	Tidak Puas	Puas	
Tidak setuju	10 (52,6%)	9 (47,4%)	19 (100%)
Setuju	1 (4,8%)	20 (95,2%)	21 (100%)
Jumlah	11 (27,5%)	29 (72,5%)	40 (100%)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh gambaran bahwa responden yang menyatakan setuju dengan program pengembangan karier yang menyatakan kepuasannya dalam bekerja sebanyak 95,2%, dan 4,8% responden menyatakan setuju dengan pengembangan karier tetapi tidak puas dalam bekerja, sedangkan yang menyatakan tidak setuju dengan pengembangan karier dan menyatakan tidak puas dalam bekerja sebanyak 52,6% dan yang menyatakan tidak setuju dengan pengembangan karier, tetapi puas dalam bekerja sebanyak 47,4%.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa responden yang setuju dengan pengembangan karier di rumah sakit mempunyai kecenderungan puas dengan kerjanya, sedangkan responden yang tidak setuju dengan pengembangan karier di rumah sakit mempunyai kecenderungan seimbang antara yang tidak puas dengan kerjanya dan yang puas dengan kerjanya.

PEMBAHASAN

Pengembangan Karier

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data didapatkan bahwa pengembangan karier di Rumah Sakit sudah cukup baik, hal ini dapat dinyatakan berdasarkan pernyataan responden yang menyatakan bahwa 52,5% responden menyatakan setuju dengan pengembangan karier yang telah dilaksanakan oleh manajemen Rumah Sakit dan 47,5 % yang menyatakan tidak setuju, sedangkan yang menyatakan sangat setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Walaupun demikian masih ada responden yang menyatakan bahwa gaji yang belum cukup dan belum sesuai dengan beban tugas dan tanggung jawab serta promosi jabatan yang dianggap belum transparan. Namun secara umum pengembangan karier di rumah sakit dapat dikategorikan cukup baik. Hal ini sesuai dengan pernyataan bidang keperawatan bahwa untuk pengembangan karier di rumah sakit mitra husada secara tertulis memang belum dituangkan didalam Surat Keputusan Direktur, namun pengembangan karier telah dilaksanakan oleh bidang keperawatan (Mangkunegara, 2001).

Secara berkala bidang keperawatan melalui kegiatan evaluasi dan penilaian kinerja pegawai telah melaksanakan penilaian kinerja berdasarkan, disiplin kerja, masa kerja, pendidikan formal dan pelatihan serta prestasi kerja guna pengembangan karier pegawai di bidang keperawatan.

Jenjang karier yang ada di bidang keperawatan adalah meliputi perawat pelaksana, koordinator/ketua tim, kepala ruangan, supervisor keperawatan, kasi keperawatan dan kepala bidang keperawatan

Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data didapatkan bahwa kepuasan kerja di rumah sakit sudah cukup baik, hal ini dapat dinyatakan berdasarkan pernyataan responden yang menyatakan

bahwa 72,5% responden menyatakan puas terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan di Rumah Sakit dan 27,5% yang menyatakan tidak puas, sedangkan yang menyatakan sangat puas dan sangat tidak puas tidak ada. Walaupun demikian masih ada responden yang menyatakan bahwa dasar penghitungan penghasilan belum tepat dan belum mencukupi kebutuhan keluarga. Namun secara umum kepuasan kerja perawat di rumah sakit dapat dikategorikan cukup baik.

Hal ini sesuai dengan pendapat Davis (1996) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi pegawai dalam memandang pekerjaan mereka.

Definisi ini melihat kepuasan kerja sebagai pernyataan senang atau tidak senang yang timbul karena adanya pengorbanan dan perolehan diantara para pegawai dalam rangka bekerja dalam organisasi, hal ini juga dapat dilihat dari pernyataan responden yang menyatakan bahwa 90% responden pekerjaan yang cocok dengan bidang keahlian, 95 % responden menyatakan menyukai pekerjaannya, 97,5% responden menyatakan bersedia memperbaiki diri atau pekerjaan jika ada hasil tidak sesuai, 90% responden menyatakan bahwa perawat di Rumah Sakit tetap bersedia menuntaskan pekerjaannya ketika jam kerja telah berakhir

Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil dan analisis data dinyatakan bahwa responden yang setuju dengan pengembangan karir di rumah sakit mempunyai kecenderungan puas dengan kerjanya, sedangkan responden yang tidak setuju dengan pengembangan karir di rumah sakit mempunyai kecenderungan seimbang antara yang tidak puas dengan kerjanya dan yang puas dengan kerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapat bahwa promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*) serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar kepada pegawai. Jika ada kesempatan bagi setiap

pegawai dipromosikan berdasarkan azas keadilan dan obyektifitas, pegawai akan terdorong bekerja lebih giat, bersemangat, berdisiplin dan berprestasi kerja sehingga sasaran organisasi secara optimal dapat tercapai (Hasibuan, 2001: 107)

KESIMPULAN

Pengembangan karier di salah satu rumah sakit di Kabupaten Pringsewu sudah cukup baik sebesar 72,5%, namun belum tertuang dalam bentuk surat keputusan direktur rumah sakit. Sedangkan untuk kepuasan kerja di salah satu rumah sakit di Kabupaten Pringsewu sudah cukup baik sebesar 52,5%

Selanjutnya berdasarkan analisis tabel silang disimpulkan juga bahwa

responden yang setuju dengan pengembangan karir di rumah sakit mempunyai kecenderungan puas dengan kerjanya, sedangkan responden yang tidak setuju dengan pengembangan karir di rumah sakit mempunyai kecenderungan seimbang antara yang tidak puas dengan kerjanya dan yang puas dengan kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. SP. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. AA. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.