**ARTIKEL PENELITIAN**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PERAWAT DI RSUD CIERENG KABUPATEN SUBANG**

**ROVVI ANGGRAINI PUSPITA SARI**

**NPM : 218020117**

****

**MAGISTER MANAJEMEN RUMAH SAKIT**

**UNIVERSITAS PASUNDAN PASCASARJANA**

**BANDUNG**

**2024**

**ABTSRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan. menganalisis pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ciereng Kabupaten Subang. Hasil penelitan ini diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat bagi tenaga kesehatan khususnya perawat mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan menggunakan kuesioner disertai dengan teknik observasi dan kepustakaan, teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling.* Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada tahun 2024. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum pengembangan karir, motivasi kerja, kepuasan kerja , dan kinerja perawat cukup baik. Terdapat pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ciereng Kabupaten Subang.

Kata Kunci : Pengembangan karir, Motivasi kerja, kepuasan kerja dan Kinerja Perawat

*ABSTRACT*

*This study aims to determine and analiyze the influence of career development and work motivation on job satisfaction and its impact on the performance of nurses at the Ciereng Regional General Hospital, Subang Regency. It is hoped that the results of this research can be used as useful information for health workers, especially nurses, regarding the factors that influence nurse performance.*

 *The research method used is descriptive and verification analysis. Data collection used was interviews using questionnaires accompanied by observation techniques and literature, sampling techniques using proportionate stratified random sampling. Data collection in the field will be carried out in 2024. The data analysis technique uses Path Analysis.*

*The results showed that in general career development, motivation, job satisfaction, and nurse performance tended to be quite good. There is an influence of career development and work motivation on job satisfaction both partially and simultaneously and job satisfaction affects the performance of nurses in the Ciereng Regional General Hospital, Subang Regency.*

*Keywords : career development, motivation, job satisfaction, nurse performance*

**RINGKESAN**

Panalungtikan ieu miboga tujuan pikeun mikanyaho jeung nganalisis pangaruh kamekaran karir jeung motivasi gawé kana kasugemaan gawé katut pangaruhna kana kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ciereng Kabupaten Subang. Dipiharep hasil tina panalungtikan ieu bisa dijadikeun informasi nu mangpaatna pikeun patugas kaséhatan hususna perawat ngeunaan faktor-faktor anu mangaruhan kana kinerja perawat.

Métode panalungtikan anu digunakeun nyaéta analisis déskriptif jeung verifikatif. Ngumpulkeun data anu digunakeun nyaéta wawancara ngagunakeun angkét anu dibarengan ku téhnik observasi jeung kepustakaan, téhnik nyokot sampel ngagunakeun proportionate stratified random sampling. Ngumpulkeun data di lapangan baris dilaksanakeun dina taun 2024. Téhnik analisis data ngagunakeun Analisis Jalur.

Hasil panalungtikan nunjukkeun yén sacara umum kamekaran karir, motivasi gawé, kapuasan gawé jeung kinerja perawat cukup alus. Aya pangaruh kamekaran karir jeung motivasi gawé kana kasugemaan gawé boh sacara parsial boh sakaligus jeung kasugemaan gawé mangaruhan kana kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ciereng Kabupaten Subang.

**Kecap Konci :** Ngembangkeun karir, Motivasi Gawe, Kapuasan Gawe sareng Kinerja Perawat

# I.PENDAHULUAN

Rumah sakit menurut Permenkes Nomor 3 Tahun 2020 Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat yang memiliki karakteristik unik yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat. Rumah sakit harus tetap mampu memberikan layanan yang lebih berkualitas dan terjangkau bagi masyarakat untuk mencapai derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Rumah sakit adalah jenis fasilitas kesehatan yang memberikan perawatan medis kepada individu secara menyeluruh, termasuk rawat jalan, rawat inap, dan gawat darurat. (Permenkes Nomor 3 tahun 2020).

Secara keseluruhan, perawatan merupakan bentuk layanan profesional. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, upaya kesehatan mencakup pengobatan dan perawatan. Pelayanan keperawatan di rumah sakit selalu menjadi perhatian utama karena merupakan aktivitas penting yang sering menjadi penentu kualitas layanan yang diberikan.

Banyak faktor yang mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja, Gibson (2012) (dikutip dalam Silaen et al., 2021) menegaskan bahwa tiga faktor memengaruhi kinerja: kemampuan dan keterampilan fisik dan mental, kerja tim dan prilaku profesional, usia, ras, dan jenis kelamin. Kedua faktor psikologis terdiri dari lima subfaktor: persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi kerja. Ketiga faktor organisasi terdiri dari lima subfaktor: sumber daya, gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, struktur organisasi, dan desain kerja. (Silaen et al, 2021).

Kepuasan kerja merupakan faktor pendorong meningkatkan kinerja perawat yang pada giliranya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja rumah sakit (Gorda, 2016: 104). Blum (As’ad, 2017:136) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervise, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesepakatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan.

Motivasi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Perawat yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya bila perawat tidak memiliki motivasi kerja, maka perawat tidak akan dapat bekerja dengan maksimal baik secara kualitas maupun kuantitas. Perawat membutuhkan motivasi untuk dapat meningkatkan kinerja.

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan, mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan berupa kinerja yang baik (Rivai, 2018). Pengembangan karir berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Melalui pengembangan karir individu berproses meningkatkan kemampuannya agar memcapai kualitas karir yang diinginkan. Pengaplikasian dari pengembangan karir untuk menempatkan posisi perawat berdasarkan keahlian, kompetensi, kemampuan dan pendidikan (Sukamto, 2020). Penilaian pengembangan karir dapat dinilai melalui 6 indikator yaitu kebijakan organisasi, prestasi kerja, pelatihan, pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kesetiaan organisasi (Soetjipto, 2019).

Pada penelitian ini, peneliti mengamati fenomena yaitu masih banyak perawat yang bekerja tidak menunjukkan kinerja yang baik. Terlihat dari data Standar Pelayanan Minimal RSUD Ciereng Kabupaten Subang masih ada beberapa indikator yang belum memenuhi nilai standar. Dari paparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat serta Dampaknya Pada Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ciereng Kabupaten Subang”.

**Identifikasi Masalah**

1. Kinerja Perawat
2. Masih banyak keluhan/ komplain pasien pada pelayanan perawat
3. Kinerja perawat belum baik dimana masih terdapat penilaian kurang
4. Kinerja perawat di belum sepenuhnya mempunyai kinerja yang tinggi.
5. Perawat kurang bisa melakukan antisipasi dan perencanaan untuk perubahan di masa yang akan datang.
6. Kepuasan Kerja
7. Perawat kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tuntunan pekerjaan yang dibebankan
8. Perawat kurang puas terhadap gaji dan promosi yang diberikan
9. Perawat kurang puas dengan promosi jabatan yang ditawarkan belum terbuka untuk semua perawat
10. Pengembangan Karir
11. Perawat kurang bisa melakukan antisipasi dan perencanaan untuk perubahan di masa yang akan datang
12. Pengelolaan pengembangan karir masih ada yang belum optimal
13. Perawat jarang mendapat pelatihan-pelatihan yang akan menambah kemampuan dan pengetahuan, pelatihan dilakukan sesuai dengan kebutuhan saja.
14. Masih ada perawat yang merasa promosi jabatan tidak terlaksana dengan baik
15. Masih ada perawat yang belum mengikuti pelatihan – pelatihan yang mendukung pekerjaanya.
16. Motivasi Kerja
17. Motivasi kerja perawat belum sepenuhnya baik.
18. Dalam menyelesaikan pekerjaan kurang dapat bekerjasama dengan perawat lain
19. Perawat kurang bersikap inovatif dalam melaksanakan pekerjaanya.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalah yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu :

1. Bagaimana pengembangan karir perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ciereng Kabupaten Subang
2. Bagaimana motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ciereng Kabupaten Subang
3. Bagaimana kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Daerah Umum Ciereng Kabupaten Subang
4. Bagaimana kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ciereng Kabupaten Subang
5. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ciereng Kabupaten Subang secara parsial dan simultan.

## **Tujuan Penelitian**

 Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji, menganalisis dan mengetahui :

1. Kondisi pengembangan karir perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ciereng Kabupaten Subang
2. Kondisi motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ciereng Kabupaten Subang
3. Kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ciereng Kabupaten Subang
4. Kondisi kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Subang
5. Besarnya pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ciereng Kabapaten Subang secara parsial dan simultan.
6. Besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ciereng Kabupaten Subang

## **Manfaat Penelitian**

### **Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat teoritis antara lain:

1. Sebagai bahan untuk menambah wacana kepustakaan, baik ditingkat fakultas maupun di tingkat universitas.
2. Mengembangkan ilmu manajemen SDM terkait kinerja perawat
3. Sebagai salah satu bahan pengembangan dan pertimbangan pada penelitian di masa yang akan datang.

**Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat praktis antara lain:

**Bagi Institusi**

* 1. Memberikan masukan bagi manajemen Rumah Sakit dalam menciptakan budaya organisasi yang kompetitif, informatif dan berbasis sumber daya manusia.
	2. Memperoleh informasi mengenai permasalahan–permasalahan yang ada di bagian keperawatan khususnya kinerja perawat.
	3. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan dan memberikan intervensi secara tepat untuk meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan

**Bagi Peneliti**

Manfaat penelitian bagi peneliti adalah menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja perawat.

**Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi dalam penelitian selanjutnya di masa yang akan datang.

# II. KERANGKA PEMIKIRAN DAN PARADIGMA PENELITIAN

**Kerangka Pemikiran**

Menurut Martoyo (2016:152), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan atau kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, komitmen, sikap, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Davis (2012:62) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan (*ability*) : kecerdasan dan keterampilan, motivasi dipengaruhi oleh perilaku dan iklim organisasi yang meliputi sikap pimpinan, situasi kerja serta iklim komunikasi. Demikian pula menurut Lower dan Porter dalam Indra Wijaya (2014:87), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi dan kemampuan. Ada tiga faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Steers dalam Mangkunegara (2016:271), yaitu (1) kemampuan, kepribadian, iklim organisasi dan minat kerja; (2) kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seorang pekerja; dan (3) tingkat motivasi pekerjaan.

### **Hubungan Pengembangan Karir dengan Motivasi**

Gillies 1994 mengatakan bahwa hal utama untuk setiap organisasi keperawatan adalah perencanaan karir, yang juga merupakan bagian dari manajemen personal. Pengembangan karir berguna sebagi metode penempatan pada jenjang sesuai dengan keahlian. Dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan komitmen kerja perawat yang berupaya mengendalikan karirnya kearah yang lebih baik sehingga terus membuahkan prestasi (Marquis & Huston, 2012).

Dalam suatu organiasi indikator untuk sebuah motivasi dan komitmen karyawan dapat dilihat dari keberhasilan penerapan kebijakan pengembangan karir terhadap karyawan. Sistem pengembangan karir karyawan juga sangat penting bagi masing-masing individu karyawan, karena pengembangan karyawan dapat mempengaruhi pestasi kerja. Manfaat pemberian pengembangan kepada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, prestasi kerjanya meningkat. Perusahaan akan mengetahui karyawan mengetahui karyawan mana yang perlu dimotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi sangat mempengaruhi seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Seorang karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam berkerja, karyawan tersebut akan semangat bekerja dan tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Oktavia, 2014:2). Pada penelitian yang dikemukakan oleh Pinkky (2019) bahwa pengembang karir berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

### **2.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja**

Suatu karir mencerminkan perkembangan para anggota organisasi (karyawan) secara individu dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Dengan demikian, suatu karir menunjukkan orang-orang pada masing-msaing peranan atau status mereka. Karir pada dasarnya merupakan istilah teknis dalam administrasi personalia.

Afandi (2018), pengembangan karir adalah sebuah proses peningkatan kemauan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Priansa (2018) pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan kerja yang terpisah-pisah masih merupakan hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan maksan bagi kehidupan pegawai. Dengan demikian persoalan pengembangan karir ini juga amatlah berpengaruh pada kinerja serta kepuasan kerja seorang karyawan, tentunya dengan bentuk paling yang kongkretnya adalah pengembangan finansial dan berkualitas kehidupan pula. Berdasarkan penelitian oleh (Raditya, 2017) menyatakan pengembangan karir berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya bahwa pengembangan karir memang diperlukan oleh seorang karyawan untuk mencapai suatu kepuasan kerja

### **2.2.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, karena motivasi adalah merupakan suatu kondisi yang mendorong semangat bagi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Kondisi ini meliputi imbalan yang diterima dapat memenuhi kebutuhan pribadi, jaminan kerja yang baik, merasa menyelesaikan sesuatu yang bernilai, mendapatkan pujian dari atasan atas prestasi kerja yang baik, mempunyai kesempatan untuk mengembangkan bakat dan kemampuan. Sesuai dengan (Asa’d, 2017:36) bahwa motivasi kerja menimbulkan semangat kerja atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja. Adapun bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan mendapatkan kepuasan. Dengan demikian motivasi kerja menciptakan kondisi kerja yang mendorong semangat kerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Kepuasan kerja pegawai pada rumah sakit akan mampu mempengaruhi kinerja pegawai, artinya apabila rumah sakit tidak memperhatikan kepuasan kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan menurun. Kinerja pegawai tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti beban kerja (Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018), rekrutmen (Lina, 2020), pengembangan karir (Syahputra & Tanjung, 2020), insentif (Zulkarnaen & Suwarna, 2016), penempatan kerja (Murtiyoko, 2021), disiplin kerja (Syafrina, 2017) dan pelatihan (Subroto, 2018), pentingnya pelatihan ini agar pegawai bisa paham dan mengerti atas pekerjaan mereka sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan bisa dengan cepat terlaksana dan mencapai target yang diharapkan (Yani, 2012, hal. 81).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yuyun Ika P, dkk ( 2023) membuktikan bahwa adanya hubungan antara motivasi instrinsik dan ekstrinsik dengan kepuasan kerja perawat.

### **Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017) kepuasan kerja adalah tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang (bahri & Nisa, 2017). Menurut Wexley dan Yukl dalam Wilson Bangun (2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaanya, bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaanya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaan serta harapan -harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberikan kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjaan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan adalah motivasi kerja dan pengembangan karir.

Hasil penelitian Raditya Bagus (2017) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, begitu pula dengan motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Reni Wulandari dkk. (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan maupun parsial.

### **2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

Robbins dan Coulter (2016;251) dan Luthans (2016:132) menyatakan kepuasan kerja memiliki hubungan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan tersebut akan kuat bila pegawai tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor luar, misalnya pekerjaan yang sangat tergantung pada mesin. Tingkat pekerjaan juga turut mempengaruhi kekauatan hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas. Menurut Timpe (2016:9), kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor ekternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, seperti sikap, perilaku, dan kemampuan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja sehari-hari. Faktor-faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan pegawai. Faktor ini dapat mempengaruhi kecakapan dan motivasi kerja. Kinerja karyawan ini didasarkan pada kemampuan atau skill. Motivasi yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaan.

Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kemungkinan lebih besar untuk membicarakan hal-hal positif tentang organisasinya, membantu yang lain. Kepuasan kerja akan berpengaruh positif terhadap kinerja. G.Nur W, dkk (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja terkait pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

**PARADIGMA PENELITIAN**

**MOTIVASI KERJA**

1. Kebutuhan berprestasi
2. Kebutuhan berafiliasi
3. Kebutuhan berkuasa

Mc Clelland dalam Mengkunegara (2016)

**PENGEMBANGAN KARIR**

1 Kebijakan organisasi

2. Latar belakang Pendidikan

3. Diklat

4. Pengalaman kerja

5. Kesetiaan pada organisasi

6. Hubungan/rekan kerja Gouzali (2015)

**KEPUASAN KERJA**

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Kondisi kerja
3. Rekan kerja dan atasan
4. Kesesuaian antara pekerjaan dengan kepribadian

Robbins dan Coulter (2016:184)

**KINERJA PERAWAT**

1. Pengkajian keperawatan
2. Diagnosis keperawatan
3. Perencanaan keperawatan
4. Pelaksanaan keperawatan
5. Evaluasi keperawatan

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2013

PPNI (2016)

McBear (2016), Brewster et al. (2015)

Wickramasinghe dan Joyza (2017)

Asa’d (2017)

Manolopoulus (2016)

Sutrisno (2015)

Khan et al (2016)

Woodbine dan Joanne (2018)

Marwansyah&Mukaram (2013)

Nugroho&Kunartinah (2013)

Bryan et al. (2014)

Sungkono (2013)

Bapiri&Alizad (2015)

Robbins&Coulter (2016)

Luthans (2015)

Pushpakumari (2014)

Perera et al (2016)

**HIPOTESA PENELITIAN**

Berdasarkan uraian kerangka penelitian tersebut diatas, maka hipotesa dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
3. Pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara simultan.
4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat

**III. METODOLOGI PENELITIAN**

 Metode penelitian ini menggunakan survey yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2020:7), survey yang digunakan adalah bersifat deskriptif dan verifikatif. Metode survey deskriptif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran ciri-ciri variabel. Adapun sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan. Adanya hipotesis yang akan diuji kebenaranya melalui penelitian ini, maka jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research,* yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel – variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain (Sugiyono, 2020 :11).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan hubungan antara variabel pengembangan karir ( X1), variabel motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (Y) dan Kinerja (Z). Metodologi penelitian ini digunakan berdasarkan tujuan penelitian untuk membahas dan menilai hubunhan antara perkembangan karir, hubungan antara motivasi , hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja. Analisis regresi berganda, serta menggunakan program analisis statistik SPSS 26.

**POPULASI DAN SAMPEL**

Menurut (Sugiyono, 2018b) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan. Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan dasar menurut (Suharsimi, 2015) yang menyatakan bahwa : “ Apabila populasi kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua populasi untuk dijadikan sampel sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika populasinya besar di atas 100 orang maka diambil 10 -15 % atau 15-20 % atau lebih dari itu”.

Jumlah populasi yaitu sebanyak 374 orang perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ciereng Kabupaten Subang dengan tingkat kelonggaran sebesar 10% (0,1) atau dapat disebutkan tingkat keakuratan sebesar 95% (0,95) sehingga sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut sebesar :

n $=\frac{374}{1 + (374)(0,1)2}$

 = 374

 1 + 3,74

 = 374

 4,74

 n = 78,90 dibulatkan 80

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini *Proportional Random Sampling.* Pengambilan sampel secara proporsi dilakukan dengan mengambil subyek dari setiap strata atau setiap wilayah ditentukan seimbang dengan banyaknya subjek dalam masing-masing strata atau wilayah (arikunto, 2015).

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Setelah dilakukan penelitan di Rumah Sakit Umum Ciereng Kabupaten Subang mengenai “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ciereng Kabupaten Subang. Hasil yang didapat adalah:



Kepuasan kerja (Y) memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat (Z) sebesar 18,4 %. Sedangkan sisanya sebesar 81,6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Robbins dan Coulter (2016:251) dan Luthans (2016:132) menyatakan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja, artinya karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan lebih produktif. Hubungan tersebut akan kuat bila pegawai tidak dipengaruhi faktor-faktor luar, misalnya pekerjaan yang sangat tergantung pada mesin.

Menurut Timpe (2016:9), kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan fakor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, seperti sikap, perilaku, dan kemampuan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja sehari-hari. Faktor-faktor ekternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan. Faktor ini dapat mempengaruhi kecakapan dan motivasi.

Kepuasan kerja menjadi faktor psikologi terhadap kinerja. Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Gimon, Fatoni, & Minarsih, 2018) bahwa kepuasan kerja tidak hanya dapat dilihat dari cerminan lingkungan dan perasan karyawan tapi juga dapat dilihat dari bagaimana karyawan menyikapi atau bersikap selama bekerja. Kepuasan kerja para karyawan yang baik dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di tempat kerja atau didalam organisasi. Menurut (Anoraga, Panji, & Widiyanti, 2019) disebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah sikap yang baik mengenai bagaimana sumber daya manusia menyesuaikan diri dan dalam kondisi kesehatan yang baik, situasi kerja yang baik, kondisi situasi yang baik, dan kondisi psikologis yang stabil.

**BAB V SIMPULAN SAN REKOMENDASI**

**SIMPULAN**

1. Pengembang Karir di Rumah Sakit Umum Daerah Ciereng yang diukur dengan kriteria cukup baik yang terlihat dari kebijakan pengembangan karir yang dilakukan oleh Rumah Sakit belum sesuai dengan kebutuhan karir yang diinginkan perawat, belum melakukan penyesuian diri dengan anggota organisasi dengan sifat pekerjaan yang sedang diemban, dan perkembangan karir belum sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu kebijakan pengembangan karir yang dilakukan oleh Rumah Sakit belum sesuai dengan kebutuhan karir yang diinginkan perawat, Rumah Sakit belum melakukan penyesuaian diri dengan anggota organisasi dengan sifat pekerjaan yang sedang diemban dan perkembangan karir di Rumah Sakit tempat bekerja belum sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan.
2. Motivasi Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Ciereng yang diukur dengan kriteria cukup baik. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu kurang terdorong untuk membantu pekerjaan perawat lain di Rumah Sakit dengan tulus dan ikhlas dan kurang merasa senang dan semangat bila pekerjaan diakui.
3. Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Ciereng yang di ukur dengan kriteria cukup baik. Ada beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan pada variabel kepuasan kerja yaitu kurang penghargaan yang diberikan pimpinan terhadap prestasi kerja perawat, atasan kurang mengikutsertakan perawat dalam pengambilan keputusan dan memperhatikan hubungan harmonis antara rekan kerja dan atasan.
4. Kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ciereng yang diukur melalui dimensi pengkajian, diagnosa, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dengan kriteria cukup baik. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu mengutamakan keselamatan bagi pasien dalam memberikan asuhan keperawatan dan melakukan pencatatan setiap tindakan keperawatan yang dilakukan.
5. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan perkembangan karir terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Ciereng secara parsial dan simultan, yaitu sebagai berikut :
6. Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 16,0%. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik perkembangan karir yang dilakukan oleh Rumah Sakit maka akan meningkatkan kepuasan kerja perawat.
7. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 10,10%. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik motivasi kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Derah Ciereng.
8. Terdapat pengaruh variabel pengembangan karir dan motivasi kerja secara bersama (simultan) terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Ciereng adalah sebesar 26,10%, sedangkan pengaruh variabel lain di luar variabel yaitu sebesar 73,90%.
9. Besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ciereng sebesar 18,4%, sedangkan pengaruh dari luar variabel yang mempengaruhi kinerja perawat sebesar 81,6%
	1. **Rekomendasi**

` Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Ciereng, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan bagi pihak Rumah Sakit Umum Daerah Ciereng dalam pembinaan sumber daya manusia khususnya perawat. Saran – saran tersebut antara lain :

1. Untuk meningkatkan pengembangan karir di Rumah Sakit terutama pada indikator kebijakan karir yang diinginkan perawat, sebaiknya Rumah Sakit memahami dan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pegawai untuk mencapai tujuan. Rumah Sakit melakukan koordinasi dengan organisasi PPNI untuk melakukan training pengembangan karir perawat berbasis kompetensi di Rumah Sakit.
2. Agar perawat merasa nyaman bekerja dengan tulus dan ikhlas, Rumah Sakit harus menciptakan hubungan keluarga di antara perawat dan atasan. Serta perawat merasa senang dan semangat bila pekerjaannya diakui.
3. Rumah Sakit diharapkan dapat meningkatkan kepuasan perawat dengan dengan memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan yaitu dengan memperhatikan hak-hak perawat, memastikan perawat memiliki hubungan harmonis, baik dengan sesama perawat dan atasan, sehingga dengan demikian perawat dapat memiliki rasa loyalitas tinggi terhadap Rumah Sakit.
4. Untuk meningkatkan kinerja perawat, Rumah Sakit di harapkan memberikan pelatihan dasar keperawatan kepada perawat baru dan menciptakan lingkungan untuk keselamatan pasien saat melakukan asuhan keperawatan. Pihak manajemen diharapkan memberikan kesempatan kepada perawat untuk mengeluarkan pendapat dalam pengambilan keputusan mengenai tuntunan kerja mereka. Agar tercipta komunikasi dua arah.
5. Rumah Sakit diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan karir perawat dengan mempertimbangkan pengalaman kerja mereka karena perkembangan karir beepengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Perawat senior yang berprestasi tinggi harus dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya, agar tercipta persaingan sehat antar perawat akan berpengaruh pada kinerjanya.
6. Penelitian ini membahas sebagian faktor yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja. Untuk peneliti selanjutnya di lihat dari faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja disarankan variabel beban kerja untuk diteliti.