

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bagian ini diuraikan dasar-dasar teori yang mendukung penelitian, antara lain: (1) Konsep Persepsi Perawat tentang Jenjang Karir, (2) Konsep Kepuasan Kerja, (3) Jurnal yang Relevan (4) Kerangka Teori, (5) Kerangka Konseptual, dan (6) Hipotesis Penelitian.

#### **2.1 Persepsi Perawat tentang Jenjang Karir**

##### **2.1.1 Pengertian Persepsi Perawat tentang Jenjang Karir**

Persepsi adalah proses yang terjadi di dalam pikiran kita, yang mencakup pemilihan, pengaturan, dan interpretasi informasi yang diterima melalui pancaindra sehingga individu dapat memberikan arti terhadap objek, kejadian, atau keadaan yang dihadapi. Persepsi dipengaruhi tidak hanya oleh stimulus yang diterima, tetapi juga oleh pengalaman, pengetahuan, harapan, motivasi, dan kondisi lingkungan, sehingga setiap individu bisa memberikan evaluasi yang berbeda pada objek yang sama (Mcdonald, 2011).

Menurut (Robbins & Judge, 2022), persepsi merupakan suatu proses yang dijalani individu untuk menyusun dan menginterpretasikan informasi yang diterima. Proses ini membantu individu memberikan arti pada lingkungan sekitarnya. Dalam keperawatan, persepsi merupakan konsep yang sangat penting karena persepsi ini berdampak pada cara perawat memahami kondisi klinis. Persepsi juga berpengaruh pada keputusan yang

diambil oleh perawat serta evaluasi mereka terhadap kebijakan dan sistem yang diterapkan dalam organisasi pelayanan kesehatan.

Persepsi perawat tentang jenjang karir merupakan cara mereka melihat sistem yang ada di rumah sakit. Mereka menilai sistem ini dari berbagai sudut, seperti tujuan yang jelas, bagaimana sistem itu diterapkan, kesempatan untuk berkembang, sistem promosi, penghargaan yang diberikan, dan manfaatnya bagi perkembangan profesi. Persepsi yang positif menunjukkan bahwa perawat merasa sistem jenjang karir mampu mendukung pengembangan kompetensi dan karier profesional mereka (Saputri & Nasus, 2024).

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, peneliti berpendapat bahwa persepsi merupakan proses penting yang memengaruhi cara seseorang memahami dan menilai suatu kondisi berdasarkan informasi, pengalaman, serta lingkungan yang dimilikinya. Dalam konteks penelitian ini, persepsi perawat terhadap sistem jenjang karir menjadi aspek penting karena akan memengaruhi bagaimana perawat menerima, memahami, dan menilai penerapan sistem jenjang karir di rumah sakit. Persepsi yang positif dapat mendorong perawat untuk lebih termotivasi dalam mengembangkan kompetensi, meningkatkan profesionalisme, serta memanfaatkan kesempatan pengembangan karir yang tersedia. Sebaliknya, persepsi yang kurang baik dapat menyebabkan rendahnya antusiasme perawat dalam

mengikuti pengembangan karir sehingga berpotensi memengaruhi kepuasan kerja dan kualitas pelayanan keperawatan.

### 2.1.2 Definisi Jenjang Karir

Jenjang karir menurut Rivai (2014) dalam (Wijaya et al., 2021) adalah proses meningkatkan kemampuan seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan. Menurut Kementerian Kesehatan RI (2019), jenjang karir perawat merupakan suatu sistem pengembangan profesional yang dirancang secara terstruktur dan berkelanjutan, dengan mempertimbangkan tingkat pendidikan, kompetensi, pengalaman kerja, serta kinerja perawat. Sistem ini bertujuan untuk memberikan arah yang jelas dalam pengembangan karir serta meningkatkan profesionalisme dalam pelayanan keperawatan. Jenjang karir keperawatan menurut (Marquis & Huston, 2017) adalah prosedur formal yang dimaksudkan untuk mendorong profesionalisme, peningkatan kompetensi klinis, dan peningkatan tanggung jawab perawat secara bertahap di lingkungan pelayanan kesehatan. Jenjang karir adalah proses pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja sesuai dengan bidang pekerjaan, melalui peningkatan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan formal, nonformal, dan pengalaman praktik klinis yang diakui (Nurfika Asmaningrum et al., 2023).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, jenjang karir perawat dapat dipahami sebagai proses penting yang membantu perawat berkembang

secara profesional. Adanya sistem yang jelas membuat perawat memiliki arah dalam meningkatkan kemampuan dan tanggung jawabnya. Selain itu, jenjang karir juga menjadi bentuk penghargaan atas kinerja, sehingga dapat menumbuhkan rasa percaya diri dan mendorong perawat untuk memberikan pelayanan yang lebih baik.

### 2.1.3 Tujuan Jenjang Karir

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 40 tahun 2017 (Permenkes, 2017), jenjang karir memiliki beberapa tujuan, diantaranya:

- a. Menambah semangat dan motivasi kerja perawat, sehingga dapat mengurangi kondisi pekerjaan yang stagnan (dead-end career)
- b. Mengurangi angka perawat yang meninggalkan pekerjaan (turnover)
- c. Menyusun sistem promosi sesuai dengan ketentuan dan standar yang telah ditentukan agar proses pengembangan karir berlangsung lebih terfokus dan akurat.
- d. Menambah keterampilan perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan

### 2.1.4 Manfaat Jenjang Karir

Menurut (Amiruddin et al., 2019), jenjang karir memberikan berbagai manfaat, baik bagi perawat maupun rumah sakit, yaitu:

- a. Bagi Staf Perawat:

Meningkatkan kepuasan kerja, kinerja, serta pengembangan profesional, membentuk budaya kerja yang lebih baik, dan memberikan pengakuan terhadap peran perawat.

b. Bagi Rumah Sakit:

1. Meningkatkan kualitas layanan dan praktik keperawatan
2. Meningkatkan retensi perawat serta menekan biaya operasional
3. Mengurangi angka turnover perawat

#### 2.1.5 Macam-Macam Jenjang Karir

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 40 Tahun 2017 (Permenkes, 2017), terdapat empat peran utama perawat dalam pengembangan karir profesional. Setiap peran tersebut memiliki lima tingkatan, yaitu dari level I hingga level V. Adapun empat peran utama perawat meliputi:

- a. Perawat Klinis (PK) : perawat yang melakukan asuhan keperawatan langsung kepada klien, termasuk individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat.
- b. Perawat Manajer (PM): perawat yang memiliki tanggung jawab besar dalam mengatur pelayanan keperawatan di fasilitas kesehatan, mencakup manajemen tingkat bawah (low management), menengah (middle management), serta tingkat atas (top management).

- c. Perawat Pendidik (PP): perawat yang berfungsi untuk memberikan pengajaran kepada peserta didik di lembaga pendidikan keperawatan.
- d. Perawat Peneliti/Riset (PR): perawat yang berkonsentrasi pada aktivitas riset di sektor keperawatan atau kesehatan.

#### 2.1.6 Level Jenjang Karir

Menurut (Nurfika Asmaningrum et al., 2023; Permenkes, 2017) jenjang karir perawat terdiri dari lima tingkatan, yaitu PK I (Perawat Klinis I), PK II (Perawat Klinis II), PK III (Perawat Klinis III), PK IV (Perawat Klinis IV), dan PK V (Perawat Klinis V).

##### 1. Perawat Klinis I (Novice).

Perawat Klinis I merupakan tingkat awal dalam jenjang karir perawat yang memiliki kemampuan dalam memberikan pelayanan keperawatan dasar, dengan fokus pada keterampilan teknis di bawah supervisi.

##### 2. Perawat klinis II (Advanced Beginner).

Perawat klinis II merupakan tingkat perawat yang mampu memberikan pelayanan keperawatan secara menyeluruh kepada klien secara mandiri, serta mampu menangani klien atau sekelompok klien dalam sebuah tim. Pada tahap ini, perawat masih mendapatkan arahan dalam mengatasi masalah yang bersifat lanjutan atau rumit.

##### 3. Perawat klinis III (Competent)

Perawat Klinis III merupakan tingkat perawat yang mampu memberikan pelayanan keperawatan secara menyeluruh di area tertentu, mengembangkan layanan keperawatan yang berdasarkan bukti ilmiah, serta berperan dalam pelaksanaan pembelajaran klinis.

#### 4. Perawat klinis IV (Proficient)

Perawat Klinis IV merupakan tingkat perawat yang memiliki keterampilan dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada klien dengan masalah yang rumit di bidang spesialis, dengan menggunakan pendekatan pengelolaan klinis secara interdisipliner dan multidisipliner. Selain itu, perawat juga berkontribusi dalam melaksanakan penelitian untuk pengembangan praktik keperawatan serta pengembangan pembelajaran klinis.

#### 5. Perawat klinis V (Expert)

Perawat Klinis V merupakan puncak tertinggi dalam karir klinis perawat yang dapat memberikan saran dan konsultasi tentang perawatan kesehatan area spesialistik, melaksanakan tata kelola klinis secara lintas disiplin, serta melakukan penelitian klinis untuk pengembangan praktik, profesi, dan pendidikan keperawatan.

### 2.1.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Jenjang Karir

Menurut (Marquis & Huston, 2017; Prahendratno et al., 2023; Robbins & Judge, 2022) Faktor-faktor yang mempengaruhi jenjang karir meliputi:

### 1. Pendidikan

Tingkat pendidikan sangat penting untuk mengembangkan jenjang karir perawat karena pendidikan memberikan kompetensi dasar, kemampuan praktik, dan kesempatan untuk menduduki posisi tertentu dalam sistem pelayanan kesehatan.

### 2. Kompetensi dan Keterampilan

Organisasi akan menempatkan perawat pada level tertentu sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan pencapaian profesionalnya, yang berdampak pada perkembangan jenjang karir.

### 3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja memengaruhi kemajuan karir, karena seiring bertambahnya waktu seseorang bekerja, semakin matang keterampilan dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan memikul tanggung jawab yang lebih besar.

### 4. Prestasi dan Kinerja

Kinerja dan prestasi kerja berpengaruh terhadap perkembangan karir karena individu yang menunjukkan hasil kerja yang baik dan konsisten biasanya dipromosikan jabatan dan diberi lebih banyak tanggung jawab.

### 5. Motivasi Individu

Motivasi internal seseorang memengaruhi kemajuan karirnya karena dorongan untuk belajar, berprestasi, dan berkembang menentukan kesiapan seseorang untuk menerima peluang jenjang karier.

## 6. Kebijakan Organisasi

Sistem dan kebijakan organisasi, termasuk sistem promosi dan jalur karier yang jelas, sangat memengaruhi perkembangan karir perawat di rumah sakit.

Berdasarkan berbagai faktor tersebut, dapat dilihat bahwa perkembangan jenjang karir perawat tidak hanya ditentukan oleh satu aspek saja, tetapi adalah hasil dari gabungan antara kemampuan pribadi dan dukungan lingkungan kerja. Pendidikan, pengalaman, serta kompetensi menjadi dasar yang membentuk kualitas perawat, sementara kinerja dan motivasi menjadi pendorong untuk terus berkembang. Di sisi lain, kebijakan organisasi juga memegang peran penting dalam membuka atau bahkan membatasi peluang karir. Oleh karena itu, jenjang karir yang baik akan lebih mudah tercapai ketika ada keseimbangan antara usaha individu dan sistem yang mendukung.

### 2.1.8 Instrumen Pengukuran Jenjang Karir

Instrumen pengukuran persepsi perawat tentang jenjang karir adalah sebagai berikut:

#### 1. Nursing Career Ladder Questionnaire

Instrumen ini digunakan untuk mengukur persepsi perawat terhadap sistem pengembangan karir dan jenjang karir di rumah sakit. Aspek yang diukur meliputi kesempatan promosi, pengembangan profesional,

penghargaan, dan dukungan organisasi terhadap karir perawat. Instrumen ini menggunakan skala Likert dan banyak digunakan pada penelitian mengenai pengembangan karir perawat (Saputri et al., 2021)

## 2. Clinical Ladder Program Evaluation Tool

Instrumen oleh (Potts et al., 2018) ini digunakan untuk mengevaluasi efektivitas penerapan clinical ladder atau sistem jenjang karir klinis perawat di rumah sakit. Instrumen mengukur pengembangan kompetensi, kepuasan kerja, profesionalisme, dan retensi perawat dalam sistem jenjang karir.

## 3. Career Development Questionnaire

Instrumen ini digunakan untuk mengukur pengembangan karir tenaga kesehatan yang meliputi kesempatan pengembangan diri, promosi, pelatihan, dan dukungan organisasi terhadap karir karyawan. Instrumen menggunakan skala Likert dan dapat digunakan untuk mendukung teori penerapan jenjang karir.

## 4. Nursing Professional Career Development Inventory

Instrumen ini digunakan untuk menilai perkembangan karir profesional perawat berdasarkan kompetensi, pengalaman kerja, pendidikan, dan pengembangan profesional berkelanjutan.

## 5. Career Ladder System Perception Scale

Instrumen persepsi sistem jenjang karir oleh (Park & Lee, 2010) ini untuk menilai pemahaman sistem jenjang karir, kesempatan

pengembangan kompetensi, kejelasan level karir, penghargaan/pengakuan dan promosi. Instrumen ini sudah dipakai pada 274 perawat dan menunjukkan hubungan positif dengan kepuasan kerja. Instrumen ini meliputi 20 item pernyataan yang dibagi menjadi tiga aspek, yaitu pemahaman umum tentang sistem jenjang karir (6 item), partisipasi dalam aktivitas profesional (4 item), persepsi manfaat sistem jenjang karir (10 item).

## 2.2 Konsep Kepuasan Kerja

### 2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut (Purba, 2020), diartikan sebagai kondisi emosional yang bersifat positif atau menyenangkan. Keadaan ini muncul ketika seseorang melakukan penilaian atas pengalaman dan tugas yang dijalani, serta dipengaruhi oleh sikap positif terhadap pekerjaan tersebut. Menurut (Robbins & Judge, 2022) kepuasan kerja menunjukkan sejauh mana individu merasa puas dengan berbagai aspek dalam pekerjaannya, seperti lingkungan kerja, kompensasi, hubungan interpersonal, serta peluang untuk berkembang. Kepuasan kerja juga menunjukkan perasaan individu terhadap keseluruhan aspek pekerjaan yang dijalani. Menurut (Luthans, 2008), kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang bisa menyenangkan atau tidak yang dialami karyawan mengenai pekerjaannya. Pada perawat, kepuasan kerja menggambarkan respon emosional mengenai

pekerjaan yang dijalani, yang tercermin dari perasaan puas atau tidak puas mengenai berbagai aspek pekerjaan, seperti suasana kerja, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang. Kepuasan kerja memiliki hubungan langsung dengan kinerja rumah sakit serta tingkat loyalitas perawat (Hasibuan et al., 2021).

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, kepuasan kerja perawat dapat dipahami sebagai cerminan perasaan yang muncul dari bagaimana mereka memaknai pekerjaannya sehari-hari. Ketika perawat merasa lingkungan kerja mendukung, memiliki hubungan yang baik, mendapatkan penghargaan, serta memiliki kesempatan untuk berkembang melalui jenjang karir yang jelas, maka akan tumbuh rasa nyaman dan bangga terhadap profesinya. Hal ini tidak hanya berpengaruh pada motivasi kerja individu, tetapi juga berimbas pada kualitas pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, institusi perlu memperhatikan keseimbangan antara kepuasan kerja dan pengembangan karir agar perawat dapat bekerja secara optimal dan berkesinambungan.

### 2.2.2 Teori Kepuasan Kerja

#### 1. Teori Dua Faktor (Two Factor Theory) – Herzberg

Berdasarkan teori dua faktor yang diusulkan oleh Herzberg, kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua kategori faktor, yaitu faktor motivator dan faktor kebersihan. Faktor motivasi mencakup pencapaian, penghargaan,

tanggung jawab, dan kesempatan untuk mengembangkan karir. Sementara itu, faktor kebersihan meliputi gaji, kebijakan organisasi, dan lingkungan kerja yang berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja (Spector, 2022).

## 2. Teori Harapan (Expectancy Theory)

Menurut teori harapan, kepuasan kerja timbul ketika seseorang percaya bahwa upaya yang dikerjakan akan memberikan hasil yang baik dan mendapatkan imbalan yang sesuai. Menurut (Robbins & Judge, 2022) teori ini terdiri dari tiga komponen utama: valence (nilai dari penghargaan tersebut), expectancy (harapan bahwa usaha menghasilkan kinerja), dan instrumentality (keyakinan bahwa kinerja menghasilkan penghargaan).

## 3. Teori Keadilan (Equity Theory)

Berdasarkan teori keadilan, kepuasan kerja akan tercapai apabila ada keseimbangan antara kontribusi yang diberikan individu (input) dengan imbalan yang diterima (output). Tingkat kepuasan kerja perawat akan meningkat jika mereka memiliki kesempatan yang adil untuk promosi, kompensasi, dan pengembangan karir (Spector, 2022).

### 2.2.3 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut (Luthans, 2020), ada beberapa dimensi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (the work itself), yaitu seberapa jauh pekerjaan mampu memberikan tugas yang menarik, peluang untuk belajar, serta tanggung jawab kepada karyawan.
2. Upah (pay), yaitu seberapa jauh kompensasi yang diperoleh dianggap adil jika dibandingkan dengan individu lain di dalam organisasi.
3. Kesempatan promosi (promotion opportunities), yaitu peluang bagi karyawan untuk memperoleh kenaikan jabatan dalam organisasi.
4. Pengawasan (supervision), yaitu kemampuan pemimpin dalam memberikan bimbingan khusus serta bantuan dalam bekerja.
5. Rekan kerja (coworkers), yaitu seberapa jauh kolega memiliki kompetensi dalam tugasnya dan mampu memberikan bantuan sosial.
6. Kondisi atau lingkungan kerja, yaitu keadaan lingkungan kerja yang dapat memengaruhi semangat kerja, di mana suasana yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan motivasi, sementara suasana yang kurang mendukung dapat menghambat penyelesaian pekerjaan.

Dimensi kepuasan kerja menurut (Spector, 2022) meliputi sembilan aspek, yaitu:

1. Gaji (Pay)
2. Promosi (Promotion)
3. Supervisi (Supervision)
4. Tunjangan (Fringe Benefits)

5. Penghargaan (Contingent rewards)
6. Prosedur Operasional (Operating conditions)
7. Rekan Kerja (Coworkers)
8. Pekerjaan itu sendiri (Nature of work)
9. Komunikasi (Communication)

Menurut Lucas dan Wilson (1992) dalam (Sinaga et al., 2020), terdapat 15 dimensi yang memengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu kondisi lingkungan kerja fisik, hubungan dengan kolega, kompensasi, hubungan antara pimpinan dan staf, pengaturan jam kerja, kebebasan dalam metode kerja, pengakuan terhadap kinerja, kondisi atasan langsung, gaya kepemimpinan, perhatian terhadap ide, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan mengembangkan kemampuan, variasi pekerjaan, peluang promosi, serta keamanan kerja.

#### 2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

##### 1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah komponen utama yang memengaruhi kepuasan kerja perawat. Suasana kerja yang aman, nyaman, dan didukung oleh interaksi yang baik antar tenaga kesehatan dapat meningkatkan kenyamanan perawat di tempat kerja (Ahn & Choi, 2023).

##### 2. Kepemimpinan dan dukungan manajemen

Perawat yang mendapatkan dukungan manajerial, bimbingan, dan komunikasi yang efektif dari atasan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dibandingkan dengan perawat yang tidak mendapatkan dukungan manajerial (Haryanto & Nurhidayah, 2023).

### 3. Beban Kerja

Tingkat beban kerja yang sangat tinggi bisa memicu stres dan kelelahan, yang pada gilirannya berpengaruh pada menurunnya kepuasan kerja perawat. Sebaliknya, memberikan jumlah beban kerja yang seimbang dapat membantu perawat merasa lebih nyaman dan produktif (Firman et al., 2024).

### 4. Kompensasi dan penghargaan

Menurut (Ahn & Choi, 2023) penerapan sistem penghargaan yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi kerja serta menumbuhkan rasa dihargai oleh organisasi, sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

### 5. Pengembangan karir atau jenjang karir

Sistem jenjang karir yang jelas dan berbasis kompetensi memberikan kesempatan bagi perawat untuk berkembang secara profesional (Hasibuan et al., 2021).

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, kepuasan kerja perawat tampak dipengaruhi oleh berbagai hal yang saling berkaitan dalam lingkungan kerja.

Lingkungan yang nyaman, dukungan dari pimpinan, serta beban kerja yang seimbang dapat membuat perawat merasa lebih tenang dan dihargai dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, adanya kompensasi yang adil dan kesempatan untuk berkembang melalui jenjang karir juga menjadi bentuk perhatian organisasi terhadap kesejahteraan perawat. Jika semua aspek ini terpenuhi dengan baik, maka perawat cenderung memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya dan mampu memberikan pelayanan yang lebih optimal.

#### 2.2.5 Instrumen Pengukuran Kepuasan Kerja

Adapun jenis-jenis instrumen kepuasan kerja menurut (Putri, 2022) diantaranya:

1. Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). Alat ukur kepuasan kerja ini pertama kali diperkenalkan oleh Weiss et al. pada tahun 1967. Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) merupakan instrumen untuk mengukur tingkat kepuasan kerja. Dibuat sedemikian rupa sehingga mencakup semua aspek kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Dalam skala MSQ, berbagai dimensi pekerjaan yang dianggap sangat memuaskan, memuaskan, tidak memuaskan, atau sangat tidak memuaskan diukur. Jika seseorang memiliki skor kepuasan kerja yang tinggi, ini menunjukkan bahwa ia merasa sangat puas. Alat ini terdiri dari dua jenis kuesioner: kuesioner pendek MSQ dan kuesioner panjang

MSQ. Metode pendek MSQ mengukur tingkat kepuasan kerja melalui dua dimensi pertanyaan, yang terbagi menjadi dua skala: kepuasan internal dan kepuasan eksternal.

2. Job Descriptive Index (JDI). Instrumen ini dibuat oleh Kendall dan Hulin pada tahun 1969 dan digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Ini adalah alat yang dapat digunakan untuk mengetahui secara menyeluruh bagaimana 25 karyawan melihat berbagai aspek pekerjaan. Variabel yang dinilai termasuk kepuasan terhadap pengawasan atau supervisi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, dan kepuasan terhadap promosi.
3. Job Satisfaction Survey (JSS). JSS adalah alat multidimensi yang bisa dipakai oleh karyawan, termasuk perawat. Terdiri dari 9 dimensi dan 36 item. Diukur dengan empat item pertanyaan, dengan skala Likert mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". JSS memiliki sembilan dimensi, yakni gaji (pay), promosi (promotion), pengawasan (supervision), tunjangan (fringe benefits), penghargaan (contingent rewards), kondisi operasional (operating conditions), rekan kerja (coworkers), pekerjaan itu sendiri (nature of work), serta komunikasi (communication). Item dan skala likert kepuasan kerja menggunakan alat survei kepuasan kerja atau Job Satisfaction Survey (JSS) adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Item Kepuasan Kerja

| Subscale             | Item numbers  |
|----------------------|---------------|
| 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 |
| Coworkers            | 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

| Likert Scale Point | Deskripsi            |
|--------------------|----------------------|
| 1                  | Sangat Tidak Setuju  |
| 2                  | Tidak Setuju         |
| 3                  | Sedikit Tidak Setuju |
| 4                  | Sedikit Setuju       |
| 5                  | Setuju               |
| 6                  | Sangat Setuju        |

Tabel 2.3 Kategori Skor

| Kategori   | Skor    |
|------------|---------|
| Tidak Puas | 36-108  |
| Netral     | 109-144 |
| Puas       | 145-216 |

4. Job Diagnostic Survey (JDS). Pada tahun 1975, Hackman dan Oldham menciptakan JDS. Alat ukur ini menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dengan beberapa karakteristik pekerjaan meliputi variasi keterampilan (skill variety), identitas tugas (task identity), pentingnya tugas (task significance), kemandirian (autonomi), dan umpan balik.
5. Bryfield Rothe Index (BRI). Bryfield dan Rothe mengembangkan alat ukur kepuasan kerja pada tahun 1951, yang berangkat dari upaya awal Hoppock pada tahun 1930-an dalam menyusun indeks kepuasan kerja secara sistematis. Indeks tersebut terdiri dari empat pertanyaan, di mana setiap item memakai skala interval dengan tujuh opsi jawaban, dimulai dari sangat setuju (7) hingga sangat tidak setuju (1). Nilai BRI berada dalam rentang tertentu yang menunjukkan tingkat kepuasan kerja dari rendah hingga tinggi.
6. Pay Satisfaction Questionnaire (PSQ). Sebuah survei kepuasan kerja yang terdiri dari 26 elemen pembayaran dirancang untuk menilai kepuasan kerja. Dalam penelitian, kepuasan gaji dapat didefinisikan sebagai ketika seseorang melihat gaji mereka dan apa yang mereka capai sesuai dengan yang diharapkan. Terdapat empat dimensi yang digunakan untuk menilai kepuasan terhadap upah, yakni tingkat upah (pay level), tunjangan atau manfaat (benefit), peningkatan upah (pay raise), serta sistem serta pengelolaan gaji (pay structure and administration).

## 2.3 Jurnal yang Relevan

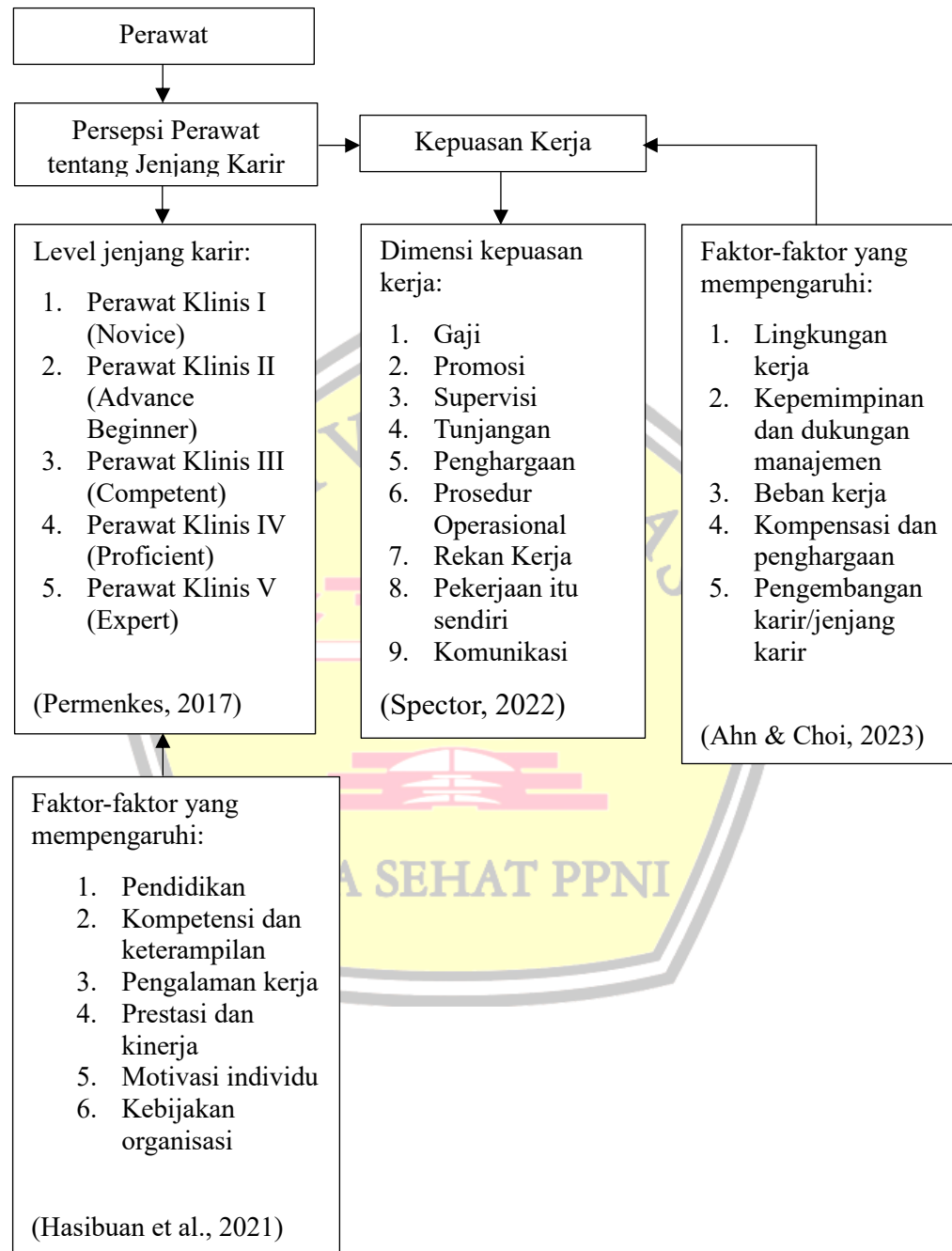
*Tabel 2.4 Jurnal Terdahulu yang Relevan*

| No | Judul                                                                             | Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Desain          | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | HUBUNGAN JENJANG KARIR DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT                              | <p><b>Autors:</b> (Hasibuan et al., 2021)</p> <p><b>Sampel &amp; Teknik Sampel:</b> Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah total sampling dengan jumlah sampel 56 orang</p> <p><b>Metode:</b> Kuantitatif</p> <p><b>Populasi:</b> Seluruh perawat pelaksana rawat inap di RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam</p>                                                                             | Cross-sectional | Temuan penelitian mengindikasikan adanya hubungan yang bermakna antara jenjang karir (69,6%) dan tingkat kepuasan kerja yang cukup baik (67,8%). Selain itu, ada korelasi positif antara kepuasan kerja dan jenjang karir yang lebih tinggi. Pelatihan, pendidikan formal, dan program beasiswa adalah komponen yang mendukung perkembangan jenjang karir, sedangkan kendala utama adalah kurangnya fasilitas pelatihan dan kesempatan pengembangan. Hasil ini menunjukkan betapa pentingnya sistem jenjang karir untuk meningkatkan kualitas layanan keperawatan dan tingkat kepuasan perawat di tempat kerja. |
| 2. | THE RELATIONSHIP BETWEEN CAREER LADDER AND NURSES' JOB SATISFACTION AT A HOSPITAL | <p><b>Authors:</b> (Saputri et al., 2021)</p> <p><b>Sampel &amp; Teknik Sampel:</b> Sampel penelitian ini terdiri dari 108 perawat yang diperoleh melalui teknik consecutive sampling</p> <p><b>Metode:</b> Kuantitatif</p> <p><b>Populasi:</b> Seluruh perawat yang bekerja di berbagai unit di rumah sakit, seperti ruang rawat inap, poliklinik, ICU, NICU, dan instalasi terkait lainnya</p> | Cross-sectional | Temuan penelitian mengindikasikan adanya hubungan yang bermakna antara jenjang karir dan kepuasan kerja perawat ( $p=0,000$ ). Perawat senang dengan perkembangan karirnya, terutama terkait dengan peluang promosi ke posisi kepala ruangan dan peningkatan tingkat klinik. Di samping itu, tingkat kepuasan kerja perawat juga dipengaruhi oleh pengakuan dan penghargaan terhadap kemampuan mereka selama jenjang karir mereka.                                                                                                                                                                              |
| 3. | Hubungan Jenjang Karir dengan                                                     | <b>Autors:</b> (Lestari et al., 2024)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Cross-sectional | Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara jenjang karir dan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

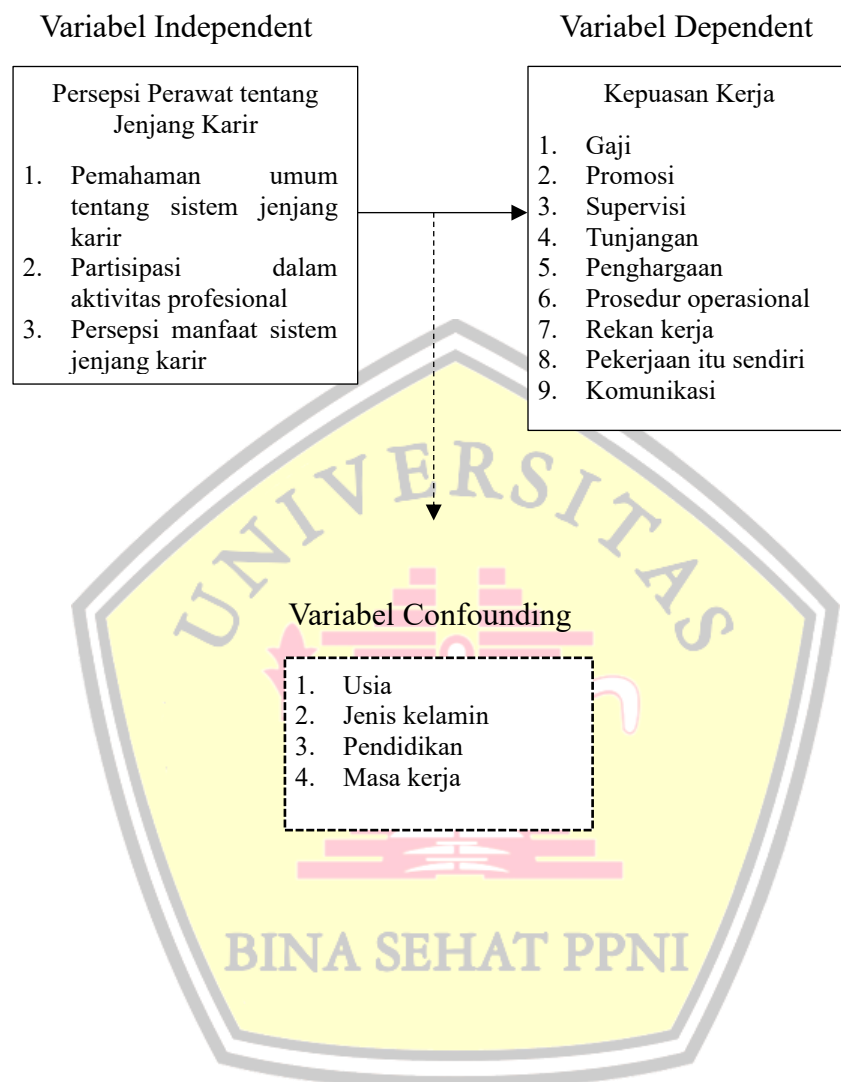
|    |                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap                                                                      | <p><b>Sampel &amp; Teknik Sampel:</b> Sampel dalam penelitian ini adalah 98 perawat. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik total sampling.</p> <p><b>Metode:</b> Kuantitatif</p> <p><b>Populasi:</b> Seluruh perawat yang bekerja di ruang rawat inap RS X Kabupaten Bekasi</p>                                                                             |                 | kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS X Kabupaten Bekasi. Dengan kata lain, jenjang karir tidak memberikan dampak pada tingkat kepuasan kerja perawat, yang terlihat dari nilai p-value sebesar 0,551 ( $> 0,05$ ). Selain itu, mayoritas perawat adalah orang dewasa muda (26-35 tahun), dengan gelar D3 Keperawatan, dan sudah menjalani pekerjaan lebih dari tiga tahun. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja perawat di tempat kerja tidak dipengaruhi secara langsung oleh faktor jenjang karir.                                                                                            |
| 4. | HUBUNGAN PELAKSANAAN JENJANG KARIR PERAWAT PELAKSANA DENGAN KEPUASAN KERJA DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH CIMAHI    | <p><b>Authors:</b> (Haryanto &amp; Nurhidayah, 2023)</p> <p><b>Sampel &amp; Teknik Sampel:</b> Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 113 responden. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah total sampling</p> <p><b>Metode:</b> Kuantitatif</p> <p><b>Populasi:</b> Seluruh perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Cimahi</p>                         | Cross-sectional | Temuan penelitian mengindikasikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara jenjang karir dan kepuasan kerja perawat. Nilai p 0,000 menunjukkan bahwa variabel jenjang karir memengaruhi kepuasan kerja mereka. Selain itu, sebagian besar responden merasa puas dengan penghargaan yang diberikan rumah sakit, kesempatan berkarir, dan pengembangan keahlian mereka, dan telah mengikuti kenaikan jenjang karir sebanyak 60,1%.                                                                                                                                                                                   |
| 5. | Nurses' perceptions of career ladder systems, job satisfaction, and turnover intention: A cross-sectional study | <p><b>Authors:</b> (Ahn &amp; Choi, 2023)</p> <p><b>Sampel &amp; Teknik Sampel:</b> Sampel terdiri dari 290 orang. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah random sampling</p> <p><b>Metode:</b> Kuantitatif</p> <p><b>Populasi:</b> Populasi pada studi ini adalah perawat yang bekerja di rumah sakit kecil dan menengah di Provinsi Gyeonggi, Korea, yang</p> | Cross-sectional | Temuan penelitian mengindikasikan bahwa persepsi positif terhadap sistem jenjang karier di rumah sakit kecil dan menengah di Korea berhubungan positif dengan tingkat kepuasan kerja perawat dan berhubungan negatif dengan niat untuk berhenti. Di rumah sakit yang sudah mengimplementasikan sistem jenjang karir selama lebih dari tiga tahun, perawat lebih memahami sistem. Sistem ini juga secara signifikan meningkatkan persepsi dan kepuasan kerja dan mengurangi keinginan untuk berhenti. Menurut penelitian ini, profesionalisme, retensi pasien, dan daya saing rumah sakit dapat ditingkatkan melalui |

|    |                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                               | memenuhi kriteria tertentu seperti bekerja di unit perawatan langsung dan tidak berada di departemen administrasi.                                                                                                                                                                                                    |                 | pengembangan dan pemahaman yang lebih baik mengenai sistem jenjang karier.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 6. | Hubungan Jenjang Karir Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Rawat Inap Rsud Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari | <p><b>Autors:</b> (Jannah, 2025)</p> <p><b>Sampel &amp; Teknik Sampel:</b> Sampel dalam studi ini terdiri dari 57 responden yang diambil dengan teknik purposive sampling.</p> <p><b>Metode:</b> Kuantitatif</p> <p><b>Populasi:</b> Seluruh perawat ruang rawat inap di RSUD Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari</p> | Cross-sectional | Temuan penelitian mengindikasikan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara jenjang karir dan kepuasan kerja perawat di RSUD Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari. Meskipun sebagian besar perawat memiliki kinerja baik, lebih dari 50% perawat tetap menyatakan tidak puas terhadap tempat kerja mereka.                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 7. | HUBUNGAN JENJANG KARIR DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUMAH SAKIT WANGAYA                                         | <p><b>Autors:</b> (Pradiptha et al., 2021)</p> <p><b>Sampel &amp; Teknik Sampel:</b> Sampel dalam studi ini terdiri dari 183 orang, yang diambil dengan stratified random sampling</p> <p><b>Metode:</b> Kuantitatif</p> <p><b>Populasi:</b> Seluruh perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Wangaya</p>           | Cross-sectional | Temuan penelitian mengindikasikan bahwa ada korelasi yang bermakna antara jenjang karir dan kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Wangaya. Sebagian besar perawat pelaksana masih dalam jenjang karir yang rendah (64,8%), dan sebagian besar merasa puas dengan pekerjaan mereka (51,2%). Ada hubungan signifikan antara dua variabel, menurut hasil analisis statistik dengan uji chi-square, dengan nilai $p = 0,001$ . Selain itu, peluang perawat dengan jenjang karir tinggi 4,08 kali lebih besar untuk merasa puas dengan pekerjaan mereka. |

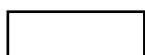
## 2.4 Kerangka Teori



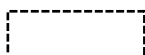
### 2.3 Kerangka Konseptual



Keterangan:



: Diteliti



: Tidak diteliti

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah respons sementara terhadap sebuah masalah yang disusun berdasarkan kesimpulan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat (Adiputra et al., 2021). Hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1 : Ada hubungan persepsi perawat tentang jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat di RSI Sakinah Mojokerto

