

PENGUKURAN PERSEPSIONAL TENTANG JENJANG KARIR PERAWAT DI RSUD CIREBON

Muhammad Ibnu Ubaedillah

Akademi Analis Kesehatan An Nasher Cirebon

Email: m.ibnu@gmail.com

Abstrak

Persepsional tentang jenjang karir perawat merupakan suatu perencanaan dan penerapan rencana karir. Perencanaan karir merupakan bagian dari manajemen personal dan menjadi hal utama untuk setiap organisasi keperawatan. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung serta besarannya antara peran pimpinan, iklim kerja, konflik kerja, beban kerja dan loyalitas kerja terhadap persepsional tentang jenjang karir perawat di Rumah Sakit Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2020. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menggunakan desain cross-sectional. Sampel yang digunakan sebanyak 80 perawat sebagai responden. Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM) menggunakan SmartPLS 2.0 dan SPSS 20. Hasil penelitian didapat temuan bahwa variabel Persepsional tentang jenjang karir perawat pelaksana di RSUD Kabupaten Cirebon dipengaruhi oleh peran pimpinan atasan (26,38%), iklim kerja (11,12%), beban kerja (7,03%), konflik kerja (21,36%) dan loyalitas kerja (8,86%). Pengaruh langsung Persepsional tentang jenjang karir perawat pelaksana di RSUD Kabupaten Cirebon sebesar 74,7%, pengaruh tidak langsung sebesar 0,3% dan pengaruh total langsung dan tidak langsung sebesar 75,0%. Saran penelitian perlu memberikan training untuk peningkatan karir perawat agar dapat lebih memahami pelayanan keperawatan sesuai dengan konteksnya masing masing serta dapat menerapkan karir yang sesuai sehingga dapat dipersepsikan oleh perawat pelaksana dengan benar pula.

Kata kunci: *Pimpinan, Iklim, Konflik, Beban, Loyalitas, Karir*

Pendahuluan

Pelayanan kesehatan di Rumah Sakit terjadi karena adanya perjanjian antara Pasien dan Rumah Sakit tentang pelayanan kesehatan. Selain itu pelayanan kesehatan yang diberikan oleh Rumah Sakit harus senantiasa memperhatikan peraturan perundangan yang berlaku (Lambok & Asyiafa, 2019). Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam usaha pencapaian tujuan dalam pembangunan kesehatan. Kesuksesan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam pemberian keperawatan dengan kualitas baik bagi pasien. Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang melaksanakan tugasnya selama 24 jam dalam melayani pasien, serta jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di rumah sakit, yakni berkisar 40 – 60 %. Dengan demikian, rumah sakit

perlu melakukan pengelolaan SDM perawat, yakni kinerja perawat harus lebih diperhatikan (Zakaria, 2012).

Perencanaan karir merupakan bagian dari manajemen personal dan menjadi hal utama untuk setiap organisasi keperawatan. Di rumah sakit secara umum, persepsional tentang jenjang karir itu termasuk yang cukup sempit, apalagi perpindahan antar rumah sakit biasanya juga sukar. Hal ini terkait dengan jabatan yang sedikit dan pola pergeseran yang belum secara umum dijadikan program. Pengembangan karyawan adalah komponen kunci dalam strategi mempertahankan karyawan dan menyiapkan mereka untuk mengembangkan karir dalam perusahaan tersebut (Efendi & Makhfudli, 2012).

Persepsional tentang jenjang karir perawat di rumah sakit dipengaruhi berbagai faktor dan saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah perhatian pimpinan, kebijakan organisasi, loyalitas perawat terhadap peningkatan karir dan adanya hubungan kemitraan yang terjalin baik dengan profesi lain. Gaya kepemimpinan manajerial yang berbeda-beda pada unit organisasi pelayanan seperti bangsal perawatan dapat mempunyai kaitan langsung dengan kepuasan perawat. Hal ini akan dapat diselesaikan secara baik bila terjalin hubungan antar pribadi dengan perawat-perawat dan staf medis yang lain, kemudian adanya harmonisasi keterpaduan antara bangsal dan beban kerja. Sejumlah studi sudah menunjukkan adanya hubungan yang positif antara otonomi dan tingkat kepuasan kerja dan telah ditetapkan di antara para perawat. Persepsional tentang jenjang karir merupakan sistem pengembangan secara horizontal yang berdasarkan pada kriteria tertentu yang digunakan untuk meningkatkan, mengevaluasi, dan mempromosikan niat dan keinginan perawat untuk tetap berada dalam profesinya (Fathoni, 2017).

Hal ini ditemui pula di kalangan perawat RSUD Kabupaten Cirebon. Berdasarkan komunikasi personal dengan beberapa perawat di RSUD Kabupaten Cirebon diketahui bahwa umumnya mereka memandang pekerjaan mereka bersifat rutin, monoton dan jarang berubah baik dari segi prosedur kerja maupun tantangan/kesulitan yang dihadapi sehingga membuat mereka rentan terhadap perasaan bosan. Mereka menghayati bahwa rutinitas tugas mereka sehari-hari terbatas pada usaha melayani pasien, mendampingi dokter, dan mengurus kegiatan administratif. Mereka juga tidak sering menemui kasus-kasus langka (jarang terjadi) ataupun kasus lainnya dengan tingkat kesulitan lebih tinggi. Terlebih lagi dalam bekerja, mereka banyak disupervisi oleh dokter, sehingga kesempatan mereka untuk memecahkan kasus pun menjadi sangat terbatas. Keadaan ini menyebabkan para perawat menjadi kurang tertantang dalam belajar dan meningkatkan kualitas ketrampilan diri yang dimiliki.

Karyawan yang mempersepsi persepsional tentang jenjang karirnya secara positif cenderung mempunyai sikap kerja yang baik dan kepuasan kerja yang tinggi, sehingga akan menghindari berbagai sikap dan perilaku kerja yang menghambat pencapaian tujuan organisasi, seperti pemogokan, ketidakhadiran (absensi), ataupun perpindahan kerja. Karyawan yang memiliki persepsi persepsional tentang jenjang karir yang positif cenderung lebih bersemangat ketika bekerja, lebih produktif, serta efisien

dan efektif dalam menghadapi dan menyelesaikan pekerjaannya (Lestari, 2014). Sementara itu, karyawan yang mempersepsi persepsional tentang jenjang karirnya secara negatif cenderung menampilkan sikap dan perilaku kerja yang menghambat tujuan organisasi, seperti bekerja dengan seenaknya, kurang memanfaatkan waktu yang ada untuk mengembangkan diri, lebih suka berbincang-bincang dengan rekan sekerja daripada menyelesaikan pekerjaan, kecenderungan berpindah tempat kerja meningkat, dan berbagai perilaku lainnya yang dapat menghambat produktivitas kerja (Notoatmodjo, 2012).

Tujuan dari peningkatan persepsional tentang jenjang karir di RSUD Kabupaten Cirebon tidak lain untuk peningkatan kinerja para tenaga keperawatan beserta mutu pelayanan. Namun, sampai saat ini pelaksanaannya baru sampai pada tahap pemetaan (*mapping*) tenaga keperawatan dan perawat menganggap pengembangan karier untuk perawat dirasakan masih terbatas. Sistem persepsional tentang jenjang karir terhadap persepsional tentang jenjang karir belum terlaksana sepenuhnya di RSUD Kabupaten Cirebon dikarenakan tingkat motivasi kerja dan anggaran Ruamh Sakit.

Dari hasil data yang didapat mulai tahun 2018 sampai dengan 2020 RSUD Kabupaten Cirebon mengalami peningkatan pengunjungan pasien yang signifikan. Tetapi, peningkatan jumlah kunjungan pasien tersebut tidak sebanding dengan keluar masuknya (*turnover*) karyawan yang terjadi. RSUD Kabupaten Cirebon yang bekerja dalam sektor pelayanan jasa kesehatan tidak terlepas pada pengelolaan SDM yang meliputi tenaga medis dan non medis sebagai penentu atau ujung tombak pelayanan. Namun demikian, berdasarkan data yang diperoleh terjadi fenomena pengelolaan SDM dimana tingkat keluar masuk (*turnover*) rata-rata pada tahun 2019 ialah sebesar 11,9%.

Studi pendahuluan menunjukkan bahwa pentingnya penelitian mengenai penilaian persepsional tentang jenjang karir perawat perlu dilakukan karena penurunan persepsional tentang jenjang karir perawat sangat mempengaruhi citra pelayanan suatu rumah sakit di masyarakat. Kurang maksimalnya persepsional tentang jenjang karir perawat dalam pemberian pelayanan keperawatan yang berakibat pada rendahnya kepuasan pasien dalam menerima asuhan keperawatan sehingga akan menyebabkan kurangnya mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit. Kepuasan pasien dipengaruhi oleh baik atau buruknya pelayanan kesehatan yang diberikan perawat.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung serta besarnya antara peran pimpinan, iklim kerja, konflik kerja, beban kerja dan loyalitas kerja terhadap persepsional tentang jenjang karir perawat di Rumah Sakit Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2020.

Metode Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan menggunakan metode penelitian *deskriptif* dengan pendekatan *cross sectional* dimana hubungan antara variabel independen dan dependen diukur pada saat bersamaan. Artinya, tiap subjek penelitian hanya diobservasi sekali saja dan pengukuran dilakukan terhadap status karakter atau variabel subjek pada

saat pemeriksaan. Desain ini dapat mengetahui dengan jelas mana yang jadi pemajan dan *outcome*, serta jelas kaitannya hubungan sebab akibatnya (Sasmita, n.d.).

Penelitian ini dilakukan di RSUD Arjawinangun Cirebon. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2018. Populasi adalah suatu kumpulan menyeluruh dari suatu objek yang merupakan perhatian peneliti. Populasi keseluruhan subjek penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah perawat sebanyak 110 orang yang bekerja di RSUD Arjawinangun Cirebon. Jumlah sampel tersebut diambil sesuai dengan kaidah jumlah sampel pada pedoman *PLS (Partial Least Squares)* dimana besaran sampel (*Sample size*) yang diambil adalah 5 hingga 10 kelipatan dari jumlah indikator yang akan diteliti (Potter, P.A. & Perry, 2009). Sehingga dalam hal ini besaran sampel yang diambil masih berada dalam kisaran 60 hingga 120.

Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan *Purposive sampling* yaitu cara pengambilan sampel berdasarkan kriteria khusus yang menjadi syarat penelitian. Pengambilan sampel ditentukan dengan menggunakan kriteria inklusi yaitu perawat berusia ditas 20-35 tahun, Pendidikan minimal D III Keperawatan dan Bersedia menjadi responden. Pada saat penelitian yang memenuhi kriteria inklusi, tetapi karena sesuatu hal berhalangan sehingga tidak dapat menjadi responden.

Data yang dikumpulkan yaitu data primer, data primer khusus dikumpulkan untuk kebutuhan penelitian yang sedang berjalan. Data primer dalam penelitian adalah data profil puskesmas dan identifikasi responden, berisi data responden. Sedangkan pengumpulan data sekunder yaitu data yang merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung (Price, 2017).

Penelitian ini menggunakan alat bantu (*instrument*) berupa angket/pertanyaan yang mengandung masing-masing indikator dalam 4 variabel. Cara pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan Peneliti terhadap responden yang telah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Pertanyaan-pertanyaan dibuat dengan menggunakan *Semantic Differential* (Reza, Suhartono, & Ulliya, 2015).

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini berupa lembar kuesioner dengan jenis skala pengukuran yang dipakai dalam bentuk skala *Differential Semantic*. Yang mempunyai skala 5 poin. Pada skala ini sifat positif diberi nilai yang paling besar dan sifat negatif diberi nilai yang paling kecil tetap dipertahankan, demikian juga prinsip menggabungkan positif-negatif dan negatif-positif.(Sitorus, 2006).

Analisis univariat dalam penelitian ini menggunakan distribusi frekuensi yaitu menggambarkan secara tunggal variabel independen dan dependen . Analisis univariat yang dilakukan adalah untuk mengetahui karakteristik dari masing-masing variabel endogen dan eksogen untuk mengetahui gambaran distribusi variabel yang diteliti.

Analisis bivariat dalam penelitian ini menggunakan uji *chi square* yaitu menentukan apakah variabel tersebut masuk kedalam model regresi, dimanahnya variabel dengan nilai $p < 0,25$ yang dapat masuk kedalam model regresi pada analisis multivariat (Sitorus, 2006).

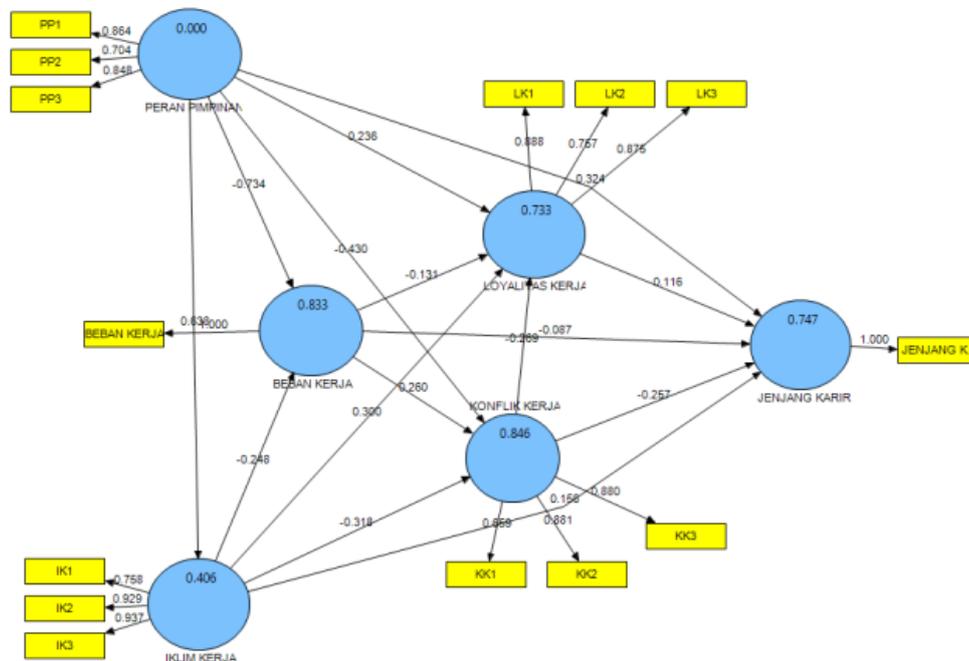
Analisis multivariat dalam penelitian ini menggunakan diagram jalur SEM berfungsi untuk menunjukkan pola hubungan antar variabel yang diteliti melalui *Partial Least Square (PLS)*. *Output PLS* hasil akar dari semua konstruk lebih besar dari pada korelasi antar konstruk Nilai AVE untuk semua konstruk lebih besar dari 0,5 sehingga evaluasi pengukuran model memiliki *diskriminan validity* yang baik atau valid jika nilai *loading factor* diatas 0,5 terhadap konstruk yang dituju berdasarkan pada *substantive content*-nya dengan melihat signifikansi dari $t = 1,96$ (Sitorus, 2006)

Setelah diuji validitas dan dinyatakan variabel dan indikator telah valid maka dilakukan uji reliabilitas. uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk hasil *composite reliability* akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika di atas 0,70. hasil evaluasi reliabilitas outer model dapat dilihat dalam tabel dengan mengevaluasi nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* (Sitorus, 2006).

Hasil dan Pembahasan

Gambaran tentang karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi, umur, pendidikan dan masa kerja. Dari 80 responden, mayoritas responden berusia 31 - 40 tahun sebanyak 39 orang (49%), sedangkan responden dengan usia 20 – 30 tahun sebanyak 32 orang (40%) dan usia lebih dari 40 tahun sebanyak 9 orang (11%).

Gambar 1
Tingkat Pendidikan



Berdasarkan tingkat pendidikan mayoritas responden yang berpendidikan Akademi/Diploma sebanyak 56 orang (70%), sedangkan responden berpendidikan

sarjana sebanyak 24 orang (30%). Sedangkan berdasarkan masa kerja sebagian besar responden bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 41 orang (51%), sedangkan responden yang bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 39 orang (49%).

Variabel Persepsional tentang jenjang karir perawat nilai jawaban responden terkecil adalah 46 dan yang terbesar adalah 67 dengan rata - rata 56,44 median 57 dan nilai jawaban yang terbanyak adalah 53. Untuk variabel Peran Pimpinan nilai jawaban responden terkecil adalah 48 dan yang terbesar adalah 68 dengan rata - rata 55,96 median 54 dan nilai jawaban yang terbanyak adalah 53. Untuk variabel iklim kerja nilai jawaban responden terkecil adalah 48 dan yang terbesar adalah 68 dengan rata - rata 59,14, median 61.5 dan nilai jawaban yang terbanyak adalah 63.

Variabel beban kerja nilai jawaban responden terkecil adalah 23 dan yang terbesar adalah 43 dengan rata - rata 34,24 median 37 dan nilai jawaban yang terbanyak adalah 37. Untuk variabel konflik kerja perawat nilai jawaban responden terkecil adalah 23 dan yang terbesar adalah 43 dengan rata - rata 34,71 median 35 dan nilai jawaban yang terbanyak adalah 40.

Berdasarkan gambar 1 terlihat bahwa nilai faktor loading telah memenuhi persyaratan yaitu nilai *loading factors* diatas 0,5. Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya, *composite reliability* dan *AVE* serta nilai *composite reliability*.

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain. Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *loading factor* untuk PP1 - PP3 tertinggi untuk variabel Peran pimpinan dibanding variabel lainnya, sehingga variabel Peran pimpinan mampu memprediksi nilai *factor loading* PP1 sampai PP3 lebih tinggi dari variabel lainnya. Sedangkan nilai *loading factor* untuk BK1 – BK3 tertinggi untuk variabel beban kerja perawat dibanding variabel lainnya, sehingga variabel beban kerja perawat mampu memprediksi nilai *factor loading* BK1 sampai BK3 lebih tinggi dari variabel lainnya

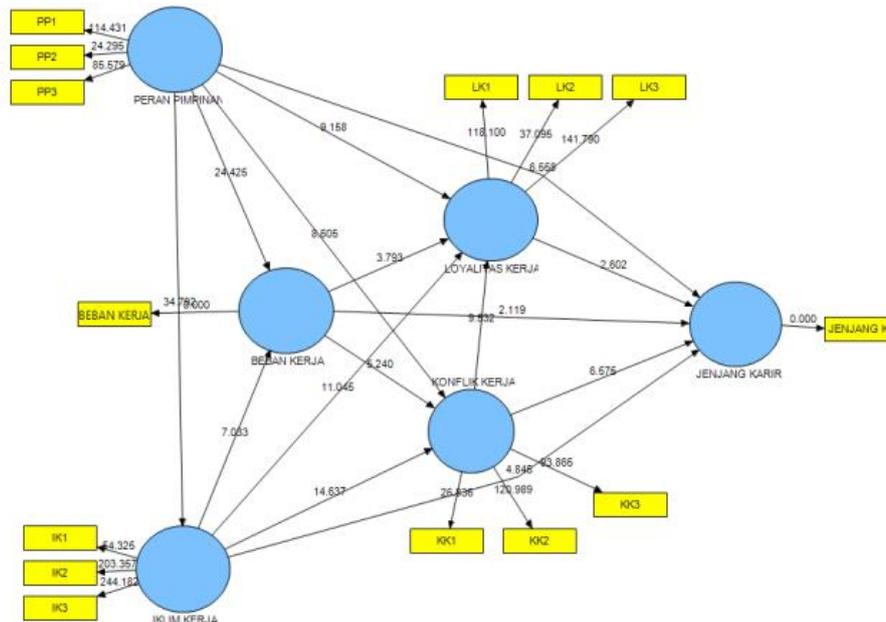
Demikian pula *loading factor* untuk JK1 – JK3 tertinggi untuk variabel Persepsional tentang jenjang karir perawat dibanding variabel lainnya, sehingga variabel Persepsional tentang jenjang karir perawat mampu memprediksi nilai *factor loading* JK1 sampai JK3 lebih tinggi dari variabel lainnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa korelasi konstruk lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya. Hal itu menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada bloknya lebih baik dari pada ukuran pada blok lainnya.

Hasil analisis pengolahan data terlihat bahwa konstruk yang digunakan untuk membentuk sebuah model penelitian, pada proses analisis faktor konfirmatori telah memenuhi kriteria *goodnes soffit* yang telah ditetapkan. Nilai *probability* pada analisis ini menunjukkan nilai diatas batas signifikansi yaitu 0,05. Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, terlihat bahwa setiap indikator pembentuk variabel laten menunjukkan hasil yang baik, yaitu dengan nilai *loading factor* yang tinggi dimana masing-masing indikator lebih besar dari 0,5.

Setelah dilakukan *bootstrapping* untuk mengukur nilai t statistik dari masing-masing konstruk laten terhadap konstraknya, maka nilai t statistik dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$ (1,96). Ketentuannya, apabila nilai t statistik lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ (1,96), maka konstruk laten tersebut signifikan terhadap konstraknya. *Inner model* disebut juga dengan nilai *R Square*, uji hipotesis T-Statistik, pengaruh variabel langsung dan prediktif (nilai *Q Square*).

Gambar 2
Inner Model (T-Statistic)



menunjukkan nilai yang memuaskan jika diatas 0.70, hasil evaluasi reliabilitas outer model dapat dilihat dalam tabel dengan mengevaluasi nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability*.

Selanjutnya dilakukan uji Inner Model, pengujian terhadap model structural dilakukan dengan melihat *R Square* yang merupakan Uji *Goodness-fit model*. Berikut ini adalah hasil pengukuran nilai *R Square*, yang juga merupakan nilai *goodness-fit model*.

Tabel 1
Evalu Square

Variabel	R Square
Beban Kerja	0,832580
Iklm Kerja	0,406443
Persepsional tentang jenjang karir	0,747477
Konflik Kerja	0,846185
Loyalitas Kerja	0,733122
Peran Pimpinan	

Sumber: *SmartPLS 2.0 report, 2020*

Berdasarkan table 1, Nilai *r square* peran pimpinan, iklim kerja, konflik kerja, beban kerja dan loyalitas kerja terhadap persepsional tentang jenjang karir perawat sebesar 74,7% dan sisanya 25,3% dipengaruhi faktor lain. Nilai *r square* peran pimpinan, iklim kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap loyalitas kerja perawat sebesar 73,3% dan sisanya 26,7% dipengaruhi faktor lain. Nilai *r square* peran pimpinan, iklim kerja dan konflik kerja terhadap beban kerja perawat sebesar 83,3% dan sisanya 16,7% dipengaruhi faktor lain. Nilai *r square* peran pimpinan dan iklim kerja terhadap konflik kerja sebesar 84,6% dan sisanya 15,4% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 2
Persentase Pengaruh Antar Variabel Terhadap Persepsional tentang jenjang karir perawat

Sumber	<i>LV</i> <i>Correlation</i>	<i>Direct</i> <i>Path</i>	<i>Indirect</i> <i>Path</i>	Total	<i>Direct</i> <i>(%)</i>	<i>Indirect</i> <i>(%)</i>	<i>Total</i> <i>(%)</i>
Peran Pimpinan	0,813987	0,324142	0,4898	0,8140	26,38%	0,16%	26,55%
Iklim kerja	0,712685	0,155967	0,1704	0,3264	11,12%	0,073%	11,188%
Beban Kerja	-0,804054	-0,087422	(1,8755)	(1,9629)	7,03%	0,049%	7,078%
Konflik Kerja	-0,830203	-0,257257	(0,0311)	(0,2884)	21,36%	0,016%	21,374%
Loyalitas Kerja	0,76514	0,115805	-	0,1158	8,86%	0,000%	8,861%
Total					74,7%	0,3%	75,0%

Nilai *r square* peran pimpinan terhadap iklim kerja sebesar 40,6% dan sisanya 59,4% dipengaruhi faktor lain. Semua variabel memiliki nilai t-statistik lebih besar dari 1,96% yaitu pengaruh variabel peran pimpinan terhadap loyalitas kerja perawat sebesar 6.557965, sehingga H_0 ditolak karena nilai *T-Statistic* tersebut berada jauh diatas nilai kritis (1,96) sehingga signifikan pada α 5%.

Peran pimpinan berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap persepsional tentang jenjang karir perawat. Hasil uji koefisien parameter antara peran pimpinan terhadap persepsional tentang jenjang karir perawat menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 26,38%, iklim kerja terhadap persepsional tentang jenjang karir perawat menunjukan terdapat pengaruh langsung sebesar 11,12%, beban kerja terhadap persepsional tentang jenjang karir perawat menunjukan terdapat pengaruh langsung sebesar 7,02%, konflik kerja terhadap persepsional tentang jenjang karir perawat menunjukan terdapat pengaruh langsung sebesar 21,36% dan loyalitas kerja terhadap persepsional tentang jenjang karir perawat menunjukan terdapat pengaruh langsung sebesar 8,86%

Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara peran pimpinan terhadap Persepsional tentang jenjang karir perawat sebesar 0,16%, pengaruh tidak langsung antara iklim kerja terhadap Persepsional tentang jenjang karir perawat sebesar 0,073%, pengaruh tidak langsung antara beban kerja terhadap Persepsional tentang jenjang karir perawat sebesar 0,049%. Pengaruh tidak langsung antara konflik kerja terhadap persepsional tentang jenjang karir perawat sebesar 0,146%. Sedangkan pengaruh tidak langsung antara konflik kerja terhadap persepsional tentang jenjang karir perawat sebesar 0,00%.

Sehingga dari masing-masing pengaruh langsung variabel laten eksogen tersebut apabila secara bersama-sama menunjukkan kesesuaian dengan *R square* atau dengan kata lain hal ini menyatakan bahwa variabel peran pimpinan, iklim kerja, beban kerja dan konflik kerja sebesar (26,4% + 11,1% + 7,0% + 21,4% + 8,9%) = **74,7%**.

Secara matematis, bentuk persamaan structural dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\eta_1 = \gamma_1 \xi + \zeta_1$$

$$\text{Iklim kerja} = \mathbf{0,406 \text{ Peran Pimpinan} + 0,594 \text{ Faktor lain}}$$

Iklim kerja dipengaruhi oleh faktor peran pimpinan sebesar 0,406 dan sisanya 0,594 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya terdapat pengaruh langsung dan positif dari peran pimpinan terhadap iklim kerja perawat. Semakin baik peran pimpinan maka akan semakin baik iklim kerja perawat di RSUD Kabupaten Cirebon.

$$\eta_2 = \gamma_2 \xi + \beta_1 \eta_1 + \zeta_2$$

$$\text{Beban kerja} = \mathbf{0,655 \text{ Peran Pimpinan} + 0,177 \text{ Iklim kerja} + 0,167 \text{ Faktor lain}}$$

Beban kerja dipengaruhi oleh faktor Peran Pimpinan sebesar 0,655, iklim kerja sebesar 0,177 dan sisanya 0,167 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya terdapat pengaruh langsung dan negatif dari peran pimpinan dan iklim kerja terhadap beban kerja perawat. Semakin baik peran pimpinan dan iklim kerja maka akan semakin rendah beban kerja perawat di RSUD Kabupaten Cirebon.

$$\eta_3 = \gamma_3 \xi + \beta_2 \eta_1 + \beta_5 \eta_2 + \zeta_3$$

$$\text{Konflik Kerja} = \mathbf{0,372 \text{ Peran Pimpinan} + 0,248 \text{ Iklim kerja} + 0,227 \text{ Beban kerja} + 0,154 \text{ Faktor lain}}$$

Konflik Kerja dipengaruhi oleh faktor Peran Pimpinan sebesar 0,372, konflik kerja sebesar 0,248, faktor beban kerja sebesar 0,227, dan sisanya 0,154 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya terdapat pengaruh langsung dan negatif dari peran pimpinan, iklim kerja dan beban kerja terhadap persepsional tentang jenjang karir perawat. Semakin baik peran pimpinan, iklim kerja

dan beban kerja maka akan semakin rendah konflik kerja perawat di RSUD Kabupaten Cirebon.

$$\eta_4 = \gamma_4\xi + \beta_3\eta_1 + \beta_6\eta_2 + \beta_8\eta_3 + \zeta_4$$

$$\text{Loyalitas Kerja} = 0,183 \text{ Peran Pimpinan} + 0,226 \text{ Iklim kerja} + 0,104 \text{ Beban kerja} + 0,221 \text{ Konflik Kerja} + 0,267 \text{ Faktor lain}$$

Loyalitas Kerja dipengaruhi oleh faktor peran pimpinan sebesar 0,183, konflik kerja sebesar 0,226, faktor beban kerja sebesar 0,104, faktor konflik kerja sebesar 0,221 dan sisanya 0,267 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya terdapat pengaruh langsung dan positif dari peran pimpinan, iklim kerja, beban kerja dan konflik kerja terhadap Loyalitas Kerja perawat. Semakin baik peran pimpinan, iklim kerja, beban kerja dan konflik kerja maka akan semakin baik loyalitas kerja perawat di RSUD Kabupaten Cirebon.

$$\eta_5 = \gamma_5\xi + \beta_4\eta_1 + \beta_7\eta_2 + \beta_9\eta_3 + \beta_{10}\eta_4 + \zeta_5$$

$$\text{Persepsional tentang jenjang karir perawat} = 0,264 \text{ Peran Pimpinan} + 0,111 \text{ Iklim kerja} + 0,07 \text{ Beban kerja} + 0,214 \text{ Konflik} + 0,089 \text{ Loyalitas} + 0,253 \text{ Faktor lain}$$

Persepsional tentang jenjang karir perawat dipengaruhi oleh faktor peran pimpinan sebesar 0,264, iklim kerja sebesar 0,111, faktor beban kerja sebesar 0,07, faktor konflik kerja sebesar 0,214, faktor loyalitas kerja sebesar 0,089 dan sisanya 0,253 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya terdapat pengaruh langsung dan positif dari peran pimpinan, iklim kerja, beban kerja, konflik kerja dan loyalitas kerja terhadap persepsional tentang jenjang karir perawat. Semakin baik peran pimpinan, iklim kerja, beban kerja, konflik kerja dan loyalitas kerja maka akan semakin baik persepsional tentang jenjang karir perawat di RSUD Kabupaten Cirebon. Sedangkan nilai *Q-Square* adalah:

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)(1 - R_3^2)(1 - R_4^2)(1 - R_5^2) \\ &= 1 - (1 - 0,406)(1 - 0,833)(1 - 0,846)(1 - 0,733) \\ &\quad (1 - 0,747) \\ &= 1 - 0,043 \\ &= 0,957 \text{ atau } 95,7\% \end{aligned}$$

$$\text{Galat Model} = 100\% - 95,7\% = 4,3\%$$

Hal tersebut menunjukkan model hasil analisis dapat menjelaskan 95.7% keragaman data dan mampu mengkaji fenomena yang dipakai dalam penelitian, sedangkan 4.3% dijelaskan variabel-variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

A. Pengaruh Peran Pimpinan terhadap Persepsional Tentang Jenjang Karir Perawat.

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara Peran Pimpinan terhadap persepsional tentang jenjang karir perawat pelaksana di RSUD Kabupaten Cirebon

menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 26.38%, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung Peran Pimpinan terhadap persepsional tentang jenjang karir perawat pelaksana di RSUD Kabupaten Cirebon sebesar 0.16%. Nilai T-Statistic sebesar 3.170 dan signifikan pada $\alpha=5\%$. Nilai T-Statistic tersebut berada jauh diatas nilai kritis (1,96).

Bedasarkan ketiga indikator ukur yang dimiliki variabel Peran Pimpinan atasan, semua indikator mampu menjelaskan variabel Peran Pimpinan, hal ini membuktikan teori bahwa Peran Pimpinan merupakan proses mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dalam situasi tertentu. Peran Pimpinan diwujudkan melalui gaya kerja atau cara bekerjasama dengan orang lain yang konsisten. Melalui apa yang dikatakannya dan apa yang diperbuatnya, seseorang membantu orang-orang lainnya untuk memperoleh hasil yang diinginkan (Sitorus, 2006).

Penelitian Wahyuni menyebutkan hubungan kepala ruangan terhadap persepsional tentang jenjang karir perawat pelaksana diketahui hasil bahwa sebagian besar perawat memiliki karir sedang (54%) dan baik 46% serta tidak ada yang memiliki persepsional tentang jenjang karir jelek. Ada hubungan yang bermakna antara kepala ruangan dengan persepsional tentang jenjang karir dengan *Pvalue* 0.01 (Riduwan, 2011).

Peran Pimpinan di rumah sakit ini juga mampu membangkitkan semangat pada tim kerja, memberikan pengarahan terhadap semua usaha perawat, memengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah sehingga menimbulkan perubahan yang positif yang berdampak pada Persepsional tentang jenjang karir perawat pelaksana. Faktor pendukung hasil penelitian ini dapat dilihat dari karakteristik responden di rumah sakit ini yakni perawat perempuan terbanyak, mayoritas usia produktif dan lama bekerja mayoritas diatas lima tahun. Hal ini sangat membantu pimpinan dalam memimpin dimana perempuan lebih mudah diatur atau menurut apalagi dengan usia yang masih produktif dan lama bekerja masih relatif singkat. Mudah diatur oleh pimpinan dan semangat perawat dalam bekerja saling terkait yang berdampak pada persepsional tentang jenjang karir yang baik. Hal ini juga dapat dilihat dari jawaban responden atas salah satu pertanyaan yakni mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju dengan pimpinan membuat bawahannya merasa bebas sekalipun tidak setuju dengannya.

Penulis menganalisis bahwa peningkatan persepsional tentang jenjang karir tidak lepas dari faktor peran pimpinan atasan, salah satunya adalah pemimpin harus mampu mengambil keputusan yang baik, menentukan tujuan (visioner), mengarahkan dan memberikan partisipasi atau kerjasama yang baik seperti pemberian penghargaan dan perhatian berpengaruh positif terhadap persepsional tentang jenjang karir perawat pelaksana. Kompensasi berdasarkan prestasi kerja ini ditentukan melalui sistem penilaian prestasi kerja yang sesuai dengan Persepsional tentang jenjang karir perawat pelaksana.

B. Pengaruh Iklim kerja terhadap Persepsional Tentang Jenjang Karir Perawat

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara iklim kerja terhadap persepsional tentang jenjang karir perawat pelaksana di RSUD Sayang Cianjur menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 11.12% dan pengaruh tidak langsung 0.073%. Nilai *T-Statistic* sebesar 2,906 dan signifikan pada $\alpha=5\%$. Nilai *T-Statistic* tersebut berada jauh diatas nilai kritis (1,96).

Berdasarkan ketiga indikator ukur yang dimiliki variabel iklim kerja, semua indikator mampu menjelaskan variabel iklim kerja pegawai yaitu fasilitas, Suasana kerja dan tata letak, hal ini membuktikan teori oleh bahwa iklim kerja adalah keadaan fisik dan nonfisik (psikologis) ditempat kerja seseorang di dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kondisi iklim kerja yang berbeda pada setiap organisasi dapat memberikan tingkat kepuasan yang berbeda pula bagi pegawai, sehingga prestasi kerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan padanya juga berbeda. Usaha penyelesaian untuk memperbaiki metode kerja dalam suatu organisasi atau tempat kerja yang lain adalah menjamin agar para pegawai dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya dalam keadaan yang memenuhi persyaratan, sehingga mereka dapat melakukan tugasnya tanpa mengalami hambatan (Robbins, 2013).

Hasil ini juga membuktikan penelitian Aam Zakaria tentang pengaruh iklim kerja terhadap karir bendahara keuangan puskesmas bahwa ada pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap karir. Iklim kerja juga dipengaruhi oleh faktor (1) Kondisi bangunan dan ruang, (2) Kondisi halaman dan kebun, (3) Lokasi atau letak tempat kerja (Puskesmas), (4) Fasilitas kerja dan (5) Keamanan Kerja (Rosita. Hanis, M. Haskas, 2013) .

Penulis menganalisis dalam penelitian ini, bahwa kondisi iklim kerja yang berbeda pada setiap organisasi (rumah sakit) dapat memberikan tingkat kepuasan yang berbeda pula bagi pegawai, sehingga prestasi kerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan padanya juga berbeda. Yang harus diusahakan untuk memperbaiki metode kerja dalam suatu organisasi atau tempat kerja adalah menjamin agar para pegawai dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya dalam keadaan yang memenuhi persyaratan, sehingga mereka dapat melakukan tugasnya tanpa mengalami hambatan. Penulis juga berpendapat bahwa peningkatan karir tidak lepas dari faktor iklim kerja pegawai akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya

C. Pengaruh Beban kerja terhadap Persepsional Tentang Jenjang Karir Perawat

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara beban kerja terhadap persepsional tentang jenjang karir perawat RSUD Kabupaten Cirebon menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 7.03% dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.049. Nilai *T-Statistic* sebesar 6.589 dan signifikan pada $\alpha=5\%$. Nilai *T-Statistic* tersebut berada jauh *di atas* nilai kritis (1,96).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Lestari yang berjudul Hubungan beban kerja Dengan Persepsional tentang jenjang karir perawat di Ruang Rawat Inap Di RSUD Pringsewu Lampung. Hasil penelitian menyebutkan bahwa beban kerja berlebihan pada perawat terjadi akibat adanya tuntutan pekerjaan yang bervariasi selain itu juga adanya tugas tambahan yang dilakukan setelah pekerjaan pokok bukan tugasnya, diantaranya sebanyak 78,8% perawat melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan kebersihan, 63,6% menjalankan tugas administrasi dan lebih dari 90% melakukan pekerjaan non keperawatan (misalnya : menetapkan diagnose penyakit, membuat resep, mengambil obat ke apotik dan melakukan tindakan pengobatan) dan hanya 50% yang melakukan asuhan keperawatan yang sesuai dengan fungsinya (Simanjuntak, 2015).

Beban kerja perawat adalah menyelamatkan kehidupan dan mencegah kecacatan sehingga pasien dapat hidup. Untuk menghasilkan pelayanan yang efektif dan efisien harus diupayakan kesesuaian antara ketersediaan tenaga perawat dengan beban kerja yang ada (Tjahjono, 2015).

Penulis menganalisis bahwa beban kerja yang ditanggung oleh perawat berbeda tergantung tugas dan tanggung jawabnya. Perawat sangat merasa terbebani karena harus memberikan pelayanan keperawatan ekstra ketat dan cepat untuk menyelamatkan nyawa pasien. Selain itu dengan pemantauan dan pencatatan kondisi pasien secara rutin dan kontinyu juga merupakan beban tersendiri. Secara psikologis ada beban untuk dapat mempertahankan kondisi pasien supaya tidak tambah memburuk. Terhadap keluarga pasien perawat juga merasa terbebani untuk selalu menyampaikan segala kondisi pasien secara jujur. Beban yang dirasakan perawat akhirnya menyebabkan adanya suatu tekanan secara terus-menerus yang memicu terjadinya penurunan persepsional tentang jenjang karir.

D. Pengaruh Loyalitas kerja terhadap Persepsional Tentang Jenjang Karir Perawat

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara loyalitas kerja terhadap persepsional tentang jenjang karir perawat pelaksana di RSUD Kabupaten Cirebon menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 8.86%, kemudian ada pengaruh secara tidak langsung antara loyalitas kerja terhadap persepsional tentang jenjang karir perawat pelaksana di RSUD Kabupaten Cirebon yang dilihat melalui kemampuan perawat sebesar 0.00%. Nilai T-Statistic sebesar 3.965 dan signifikan pada $\alpha=5\%$. Nilai T-Statistic tersebut berada jauh diatas nilai kritis (1,96).

Berdasarkan ketiga indikator ukur yang dimiliki variabel loyalitas kerja perawat, semua indikator mampu menjelaskan variabel motivasi perawat, hal ini membuktikan teori bahwa motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intrinsik (salah satunya adalah pencapaian) dan faktor ekstrinsik (salah satunya adalah kondisi kerja dan imbalan).

Penelitian Rosita menyebutkan ada hubungan yang signifikan antara loyalitas kerja terhadap persepsional tentang jenjang karir perawat pelaksana didalam pemberian pelayanan terhadap pasien. prestasi perawat dalam kategori yang baik dan

adanya suatu peningkatan jabatan dan pencapaian pada prestasi akan memiliki kecenderungan didalam peningkatan karir perawat (Yamin & Kurniawan, 2009).

Indikator dorongan penghargaan memiliki tingkat signifikan yang paling tinggi dibandingkan indikator lainnya pada motivasi perawat, sehingga patut mendapatkan intervensi sesuai harapan perawat untuk meningkatkan dorongannya terhadap persepsional tentang jenjang karir perawat pelaksana dalam pelayanan kesehatan. dalam pada pelaksanaan asuhan keperawatan terhadap pasien, tanggung jawab merupakan faktor yang penting dimana Perawat dituntut memberikan suatu pelayanan keperawatan yang memiliki kesesuaian dengan kebutuhan dan batas kemampuannya. Melaksanakan fungsi perawat dengan bertanggungjawab akan meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien.

Penulis menganalisis dalam penelitian ini, membuktikan adanya hubungan antara loyalitas kerja dengan Persepsional tentang jenjang karir perawat pelaksana. Tingginya loyalitas kerja perawat pelaksana di RSUD Kabupaten Cirebon dipengaruhi oleh adanya penghargaan yang diberikan kepada perawat yang berprestasi. Penghargaan di sini diberikan dalam bentuk pengakuan dari pimpinan atau kepala keperawatan kepada perawat yang memiliki persepsional tentang jenjang karir bagus. Sehingga pengakuan atau pujian dari pimpinan atau kepala keperawatan tersebut memberikan kepuasan batin bagi perawat. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan dirasakan oleh perawat.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel persepsional tentang jenjang karir perawat pelaksana di RSUD Kabupaten Cirebon dipengaruhi oleh peran pimpinan atasan (26,38%), iklim kerja (11,12%), beban kerja (7,03%), konflik kerja (21,36%) dan loyalitas kerja (8,86%). Peran pimpinan merupakan faktor yang dominan mempengaruhi persepsional tentang jenjang karir perawat pelaksana di RSUD Kabupaten Cirebon. Peran pimpinan sebagai atasan dapat mempengaruhi, mengawasi, dan mengarahkan bawahannya sebagai pribadi atau kelompok dalam bekerja untuk mencapai tujuan rumah sakit yang telah ditetapkan sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan persepsional tentang jenjang karir perawat.

BIBLIOGRAFI

- Efendi, Ferry, & Makhfudli, Makhfudli. (2012). *Keperawatan Kesehatan Komunitas: teori dan praktik dalam keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Lambok, Betty Dina, & Asyiafa, Agina Putri. (2019). Pertanggungjawaban Hukum Tenaga Medis Dalam Tindakan Pemasangan Alat Pernapasan Lewat Mulut (Ventilator) Pada Pasien di Rumah Sakit. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(12), 74–86.
- Lestari. (2014). Hubungan beban kerja Dengan Persepsional tentang jenjang karir perawat di Ruang Rawat Inap Di RSUD Pringsewu. *Tesis*.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Potter, P.A. & Perry, A. G. (2009). *Fundamental of nursing: concepts, process and practice*. Harcourt Australia: Mosby.
- Price, S. (2017). Becoming a nurse: a metastudy of early professional socialization and career choice in nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 65(1).
- Reza, Rahmad Septian, Suhartono, Suhartono, & Ulliya, Sarah. (2015). *Hubungan persepsi tentang jenjang karir dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang*. Diponegoro University.
- Riduwan. (2011). *Cara Mudah Bekerja SPSS17.0 dan Aplikasi Statistik penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen. P. (2013). *Perilaku organisasi (organizational behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosita. Hanis, M. Haskas, Y. (2013). Hubungan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir tenaga kesehatan di Puskesmas Cempa Kabupaten Pinrang. *Jurnal Kesehatan*, 2(4).
- Sasmita, Jumiati. (n.d.). Pengaruh Beban Kerja Dan Pelatihan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap Rsud Puri Husada Di Tembilahan. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(3), 81–89.
- Simanjuntak, Payaman J. (2015). *Manajemen dan Evaluasi Pengembangan karir*. Jakarta: Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sitorus, Ratna. (2006). Model praktik keperawatan profesional di rumah sakit. *Jakarta: EGC*.

Tjahjono. (2015). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia.

Yamin, Sofyan, & Kurniawan, Heri. (2009). Structural equation modeling: Belajar lebih mudah teknik analisis data kuesioner dengan Lisrel-PLS. *Jakarta: Salemba Infotek*.

Zakaria, Aam. (2012). Pengaruh Budaya Organisasional dan iklim kerja terhadap pengembangan karir perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta dengan motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(3).