

HUBUNGAN SISTEM JENJANG KARIR TERHADAP MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RSUD BALARAJA

Jessica Renata Imelda, Tutik Sri Hariyati, Sumijatun
Univeristas Respati Indonesia
jessicaimelda9@gmail.com

ABSTRAK

Motivasi kerja perawat berperan penting dalam meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit. Salah satu faktor yang memengaruhinya adalah sistem jenjang karir, yaitu skema pengembangan profesional berdasarkan kompetensi, kinerja, dan pengalaman yang memberikan kejelasan promosi serta peluang pengembangan diri. Penelitian kuantitatif dengan desain cross-sectional ini melibatkan 172 perawat pelaksana di RSUD Balaraja yang dipilih menggunakan rumus Slovin (margin of error 5%). Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji chi-square. Mayoritas responden berusia 30–40 tahun, perempuan, berpendidikan DIII Keperawatan, masa kerja 2–9 tahun, dan berada pada jenjang PK II. Sebagian besar memiliki sistem jenjang karir dan motivasi kerja dalam kategori baik. Hasil analisis menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara sistem jenjang karir dan motivasi kerja ($p = 0,001$), termasuk pada aspek pengembangan karir, penghargaan, pengakuan, promosi, dan tantangan kerja. Disimpulkan bahwa sistem jenjang karir berhubungan signifikan dengan motivasi kerja perawat. Rumah sakit disarankan memperkuat program pengembangan profesional berkelanjutan, regulasi jenjang karir, dan evaluasi rutin pelaksanaannya.

Kata kunci: Sistem jenjang karir, motivasi kerja perawat.

Abstract

Nurses' work motivation plays an important role in improving hospital service quality. One factor influencing motivation is the career ladder system, a professional development scheme based on competence, performance, and experience that provides clear promotion pathways and opportunities for career advancement.

This quantitative cross-sectional study involved 172 staff nurses at RSUD Balaraja selected using the Slovin formula (5% margin of error). Data were collected through questionnaires and analyzed using the chi-square test. Most respondents were aged 30–40 years, female, held a Diploma III in Nursing, had 2–9 years of work experience, and were at PK II career level. The majority reported good career ladder implementation and good work motivation. Statistical analysis showed a significant relationship between the career ladder system and nurses' work motivation ($p = 0.001$), including the sub-variables of career development, rewards, recognition, promotion, and work challenges. In conclusion, the career ladder system is significantly associated with nurses' work motivation. Hospitals are recommended to strengthen continuing professional development (CPD) programs, establish clear career ladder regulations, and conduct regular evaluations of their implementation.

Keywords: Career ladder system, nurses' work motivation.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi penyelenggara pelayanan kesehatan yang memberikan layanan secara menyeluruh kepada individu, mencakup upaya promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/atau paliatif, serta dilengkapi dengan fasilitas pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan penanganan kegawatdaruratan (Kemenkes, 2023). Dalam penyelenggaraan layanan tersebut, perawat memainkan peran strategis sebagai tenaga kesehatan profesional yang telah menyelesaikan pendidikan tinggi di bidang keperawatan, baik di dalam maupun luar negeri, yang diakui secara resmi oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan Permenkes RI No. 26 Tahun 2019 tentang Keperawatan (Permenkes RI, 2019). Sebagai ujung tombak dalam pemberian pelayanan, perawat berperan krusial dalam menjamin mutu serta keberhasilan sistem pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

Pelaksanaan berbagai peran dalam profesi keperawatan sangat dipengaruhi oleh keberadaan motivasi kerja yang berfungsi sebagai komponen krusial dalam membangkitkan semangat dan mendorong individu untuk menjalankan tugas secara maksimal. Dalam ranah

psikologi kerja, motivasi dipandang sebagai unsur fundamental yang menopang semangat serta menjaga konsistensi individu dalam memenuhi tanggung jawab profesional secara berkelanjutan. Tingkat motivasi yang tinggi pada seorang pegawai berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerjanya (Mandagi et al., 2019).

Dalam praktik keperawatan, tuntutan emosional menjadi salah satu pemicu utama permasalahan motivasi. Kondisi ini dapat menimbulkan tekanan dan kecemasan yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap motivasi kerja. (Damanik, 2024).

Bagi tenaga kesehatan, khususnya perawat, beban tanggung jawab yang besar terhadap keselamatan pasien menempatkan mereka pada risiko tinggi mengalami stres kerja (Amaliyah et al., 2024). Gejala psikologis yang timbul akibat stres kerja, termasuk gangguan emosi tersebut, dapat menurunkan motivasi kerja dan berdampak terhadap perkembangan karier serta kinerja perawat secara keseluruhan (Ariska, 2023). Akibat lanjutannya, motivasi kerja yang rendah akan tercermin dalam kurangnya semangat kerja, sikap mudah menyerah, serta kesulitan dalam

menyelesaikan tugas-tugas perawatan
(Pebrianti, 2020)

Sistem jenjang karir perawat di Indonesia telah diatur melalui Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2017 tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat (Permenkes, 2017). Regulasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap perawat ditempatkan pada jenjang yang sesuai dengan tingkat kompetensi dan keahliannya, sekaligus menyediakan peluang pengembangan karir yang selaras dengan potensi individu. Implementasi sistem ini tidak hanya berdampak pada struktur organisasi, tetapi juga memiliki implikasi langsung terhadap peningkatan motivasi kerja perawat. Suroso dalam penelitian Restu mengidentifikasi lima aspek positif dari pelaksanaan sistem jenjang karir yang efektif yaitu (Restu et al., 2025) :

1. Pengembangan karir yang meningkatkan moral dan kepuasan kerja
2. Pengakuan melalui pelibatan dalam pengambilan keputusan, yang dapat memperkuat komitmen terhadap organisasi
3. Penghargaan dalam bentuk kenaikan jabatan dan peningkatan pendapatan sebagai hasil dari

pencapaian kompetensi

4. Tersedianya pekerjaan yang menantang yang mendorong pertumbuhan profesional melalui pelatihan lanjutan dan sertifikasi
5. Promosi yang berdampak pada peningkatan status, tanggung jawab, dan rasa memiliki terhadap pekerjaan.

Penelitian Yeşilyurt et al (2023) menunjukkan bahwa pelaksanaan program jenjang karir terbukti memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan pengembangan profesional, kepuasan kerja, serta mendorong terciptanya praktik keperawatan yang bermutu di kalangan tenaga perawat. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murni et al (2024) menunjukkan adanya korelasi yang bermakna antara motivasi kerja dengan implementasi sistem jenjang karir perawat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan jenjang karir terhadap motivasi kerja di RSUD Balaraja.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross sectional.

Desain *cross sectional* merupakan jenis penelitian observasional yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, di mana seluruh pengukuran dilakukan pada waktu yang sama.

Metode Penelitian

Analisis data pada penelitian ini menggunakan Uji Kualitas Data dan Uji Univariat dan Bivariat dengan teknik analisis statistik untuk mengidentifikasi hubungan antara dua variabel, dalam hal ini antara jenjang karir (X) dan motivasi kerja (Y). Dalam konteks penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada perawat di RSUD Balaraja.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Balaraja tahun 2025 di Unit Rawat Jalan dan Unit Rawat Inap. Waktu penelitian ini adalah bulan Juli-Agustus 2025.

Populasi

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh perawat yang bertugas di RSUD Balaraja sebanyak 303 responden.

Sampel

Dalam penelitian ini, teknik penentuan sampel menggunakan metode *non-*

probability sampling, mengingat jumlah anggota populasi yang memenuhi syarat telah diketahui secara pasti. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan Rumus Slovin. Dengan tingkat presisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 5 % maka sampel pada penelitian ini adalah 172 perawat.

Teknik Pengumpulan Data

Pengambilan sampel pada penelitian ini digunakan Teknik *Purposive sampling*. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel yang berdasarkan atas suatu pertimbangan tertentu seperti sifat-sifat populasi ataupun ciri-ciri yang sudah diketahui sebelumnya.

1. Data Primer

Pada penelitian ini, data primer didapatkan melalui kuesioner yang diberikan kepada perawat yang mencakup Sistem Jenjang Karir Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di RSUD Balaraja

2. Data Sekunder

Data sekunder di peroleh dari catatan kepegawaian di RSUD Balaraja, atau dokumen jumlah responden, serta data lain yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian.

3. Teknik Pengolahan Data

Data yang telah diperoleh dari hasil kuesioner direkap dengan menggunakan program excel dan selanjutnya akan diolah menggunakan program smart SPSS melalui tahapan *editing, coding, scoring, tabulating, processing, cleaning*.

Analisis Data

Data yang telah diperoleh akan dianalisis menggunakan teknik statistik dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 24. Proses pengujian data akan dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebuah item dinyatakan valid apabila pertanyaan di dalam kuesioner mampu merepresentasikan konstruk yang dimaksud (Sugiyono, 2017). Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson*. Pada penelitian ini,

pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi internal suatu instrumen, seperti kuesioner, indeks variabel, atau konstruk penelitian. Instrumen dikatakan reliabel apabila menghasilkan jawaban yang stabil dan konsisten dalam berbagai waktu dan kondisi. Uji ini dilakukan dengan mengamati nilai koefisien *Cronbach's alpha*. Sebuah konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha* > 0,60, yang menunjukkan bahwa kuesioner memiliki konsistensi internal yang memadai dan reliabel.

2. Uji Univariat

Uji univariat merupakan analisis statistik yang dilakukan terhadap satu variabel secara tunggal pada satu waktu tertentu. Analisis ini bertujuan untuk

mendeskripsikan distribusi data serta memberikan gambaran umum mengenai karakteristik masing-masing variabel atau responden yang diteliti seperti distribusi nilai, tingkat variasi, dan frekuensi jawaban serta memberikan pemahaman awal yang esensial sebelum dilakukan analisis lebih lanjut. Dalam konteks penelitian ini, uji univariat digunakan untuk menggambarkan komposisi responden berdasarkan jenjang karir, jenis kelamin, usia, dan masa kerja.

3. Uji Bivariat

Uji bivariat merupakan teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara dua variabel, dalam hal ini antara jenjang karir (X) dan motivasi kerja (Y). Analisis ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut dan sekaligus mengukur arah hubungan apakah bersifat positif atau negatif serta menentukan tingkat kekuatannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat

Karakteristik	Frekuensi (N)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Perempuan	112	65,1
Laki-laki	60	34,9
Usia		
< 30 Tahun	43	25
30-40 Tahun	77	44,8
41-55 Tahun	52	30,2
Pendidikan		
DIII Keperawatan	88	51,2
S1 Keperawatan/Ners	84	49,8
Lama Kerja		
2- 9 Tahun	130	75,6
> 9 Tahun	42	24,4
Level Jenjang Karir		
PK 1	82	47,7
PK 2	90	52,3

Berdasarkan hasil tabel 1 menunjukkan bahwa dari 172 perawat di RSUD Balaraja mayoritas berusia 30-40 tahun 77 orang (44,8%), berjenis kelamin

Perempuan 112 orang (65,1%), berpendidikan DIII Keperawatan 88 orang (51,2%) dengan lama kerja 2-9 tahun 130 orang (75,6%), dan memiliki level jenjang karir PK II 90 orang (52,3%).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan 65,1%, sedangkan laki-laki berjumlah 34,9%. Temuan ini sejalan dengan realitas demografis profesi keperawatan yang secara historis dan global didominasi oleh tenaga kerja perempuan. Menurut Coleman & Desai (2019), dominasi perempuan dalam profesi keperawatan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor sosial-budaya, tetapi juga oleh persepsi masyarakat yang menempatkan peran merawat sebagai bagian dari sifat keibuan.

Dari sisi usia, mayoritas responden berada pada kelompok 30- 40 tahun sebanyak 44,8%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga keperawatan di lokasi penelitian berada pada usia produktif. Hasil ini didukung dengan penelitian Majannang et al (2021) yaitu mayoritas perawat 56,8% berusia 31-40 tahun dan hanya 31,8% perawat berusia 20-30 tahun serta 1,4% berusia 41-50 tahun.

Berdasarkan variabel lama kerja, mayoritas responden memiliki lama kerja 2-9 tahun sebesar 75,6%. Hal ini sejalan

dengan penelitian Elita Murni et al (2024) bahwa perawat dengan pengalaman kerja 3-5 tahun lebih sebesar 63,8% dibandingkan dengan pengalaman kerja ≤ 2 tahun sebesar 25,3%.

Berdasarkan pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang DIII Keperawatan 51,2%, diikuti S1 Keperawatan/ Profesi Ners 48,8%. Hal ini didukung dengan penelitian Suryani et al (2023) bahwa mayoritas perawat memiliki Pendidikan DIII sebesar 60,9% dan pendidikan Ners sebesar 39,1%.

Jika dilihat dari jenjang karir fungsional, distribusi responden terbanyak berada pada level PK II sebesar 52,3%, diikuti PK I sebanyak 47,7%. Menurut Permenkes No. 40 Tahun 2017, PK II merupakan tingkatan menengah awal yang mensyaratkan keterampilan klinis yang lebih kompleks dan pemenuhan angka kredit tertentu. Penelitian Herliani et al. (2023) kepada perawat di Instalasi rawat inap RSUD Ulin Banjarmasin menemukan, bahwa terdapat perawat dengan jenjang karir PK II sebesar 38,8% dibandingkan PK I sebesar 35% dan PK 0 sebesar 26,3%

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Sistem
Jenjang Karir Perawat

Karakteristik	Frekuensi (N)	Persentase (%)
Sistem Jenjang Karir		
Kurang	87	50,6
Baik	85	49,4
Sub Variabel		
Pengembangan Karir		
Kurang	96	55,8
Baik	76	44,2
Penghargaan		
Kurang	93	54,1
Baik	79	45,9
Pengakuan		
Kurang	61	35,5
Baik	111	64,5
Promosi		
Kurang	95	55,2
Baik	77	44,8
Tantangan		
Kurang	89	51,7
Baik	83	48,3

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa, mayoritas perawat memiliki sistem jenjang karir kurang yaitu sebanyak 87 orang (50,6%) dan sebanyak 85 orang (49,4%) memiliki sistem jenjang karir baik. Sejumlah perawat memiliki persepsi yang kurang terhadap sub variable pengembangan karir sebesar

55,8%, penghargaan 54,1%, promosi 55,2% dan tantangan sebesar 51,7%. Sedangkan pada sub variabel pengakuan sebanyak 64,5% perawat memiliki persepsi yang baik. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Elita Murni et al. (2024) juga melaporkan hubungan kuat antara pelaksanaan sistem jenjang karir yang efektif dengan motivasi kerja, dengan nilai korelasi yang tinggi ($r = 0,709$).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada sub variabel pengembangan karir, sebanyak 55,8% perawat menilai aspek ini kurang, sedangkan 44,2% perawat menilai baik. Temuan ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh perawat di RSUD Balaraja merasa kurang mendapatkan akses dan kesempatan untuk mengembangkan karirnya secara optimal. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Sari et al. (2022) yang menyatakan bahwa kurangnya program pengembangan karir merupakan salah satu penyebab rendahnya motivasi kerja perawat di rumah sakit.

Pada sub variabel penghargaan, sebanyak 54,1% perawat setuju bahwa sistem penghargaan di RSUD Balaraja kurang, sedangkan 45,9% perawat menilainya baik. Temuan ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh

perawat merasa belum mendapatkan apresiasi yang memadai dari pihak manajemen atas kinerja dan kontribusi mereka. Kondisi ini dapat menjadi salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja, kepuasan kerja, dan semangat pengembangan diri di kalangan perawat. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Puspitasari dalam Veronika (2024) *reward* merupakan salah satu hal yang dapat digunakan organisasi untuk memotivasi karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. *Reward* dapat bersifat finansial (pemberian insentif dan hadiah) dan non finansial (ucapan terima kasih, pujian). *Reward* dalam bentuk finansial menjadi peringkat teratas dibandingkan dengan nonfinansial.

Berdasarkan hasil penelitian, pada sub-variabel pengakuan, mayoritas responden yaitu 64,5% menilai aspek pengakuan di RSUD Balaraja sudah baik, sedangkan sebanyak 35,5% menilainya kurang baik. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat merasa kinerja, dedikasi, dan kontribusi mereka telah dihargai serta diakui oleh pihak manajemen maupun rekan kerja. Kondisi ini menjadi indikasi positif bahwa RSUD Balaraja telah berhasil membangun iklim kerja yang cukup mendukung, di mana

prestasi dan capaian perawat mendapatkan perhatian dari pimpinan dan organisasi. Hal ini didukung oleh Nelson dalam penelitian Syakhiah & Fauzan, (2022) pengakuan merupakan motivator utama dalam meningkatkan performa kerja serta kepuasan kerja. Salah satu contoh bentuk pengakuan dalam pekerjaan seperti komunikasi yang menghargai, sikap atasan yang menilai positif pekerjaan bawahannya.

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 2 diketahui bahwa pada sub-variabel promosi, sebanyak 55,2% menilai sistem promosi di RSUD Balaraja masih berada dalam kategori kurang baik, sedangkan 44,8% perawat menilai baik. Temuan ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah responden merasa kesempatan untuk mendapatkan kenaikan jabatan atau pengembangan karir melalui promosi masih terbatas. Ketidakseimbangan proporsi ini menandakan adanya kendala dalam proses pengelolaan jenjang karir, khususnya dalam memberikan kesempatan yang adil dan transparan kepada perawat untuk memperoleh promosi. Penelitian terdahulu mendukung temuan ini. Misalnya, studi yang dilakukan oleh Sari & Nugroho (2021) menemukan bahwa kesempatan promosi memiliki hubungan signifikan dengan motivasi dan

kinerja perawat. Perawat yang memiliki akses terhadap jalur promosi yang jelas menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, loyalitas yang lebih kuat, dan produktivitas yang lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 2 sub-variabel tantangan menunjukkan bahwa 51,7% perawat menilai tantangan dalam pekerjaan mereka berada pada kategori kurang baik, sedangkan 48,3% perawat menilai tantangan dalam bekerja sudah baik. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat merasa pekerjaan dan jenjang karir di RSUD Balaraja belum memberikan tantangan yang memadai untuk mendorong pengembangan diri dan peningkatan kompetensi. Meskipun selisihnya tidak terlalu besar, kecenderungan ini perlu menjadi perhatian serius pihak manajemen karena rendahnya tantangan dalam pekerjaan dapat berdampak pada penurunan motivasi, stagnasi kompetensi, dan berkurangnya semangat berinovasi di kalangan perawat. Penelitian terdahulu oleh Suryani et al. (2021) mendukung temuan ini, di mana perawat yang diberikan kesempatan menangani kasus-kasus yang lebih menantang dan dilibatkan dalam program inovasi pelayanan menunjukkan peningkatan

motivasi, rasa percaya diri, dan kompetensi profesional. Selain itu, penelitian Wulandari & Prasetyo (2022) menemukan bahwa kurangnya tantangan dalam pekerjaan merupakan salah satu faktor penyebab rendahnya kepuasan kerja dan tingginya tingkat turnover tenaga kesehatan di beberapa rumah sakit daerah.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat

Karakteristik	Frekuensi (N)	Persentase (%)
Motivasi Kerja		
Kurang	86	50
Baik	86	50

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa, perawat yang memiliki motivasi kerja kurang sebanyak 50% dan sebagian lainnya memiliki motivasi kerja baik sebagai perawat di RSUD Balaraja. Temuan ini menunjukkan bahwa semangat dan dorongan kerja perawat masih beragam, sebagian telah memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas, sementara sebagian lainnya masih memerlukan perhatian khusus dari pihak manajemen. Ketidakseimbangan ini

menandakan bahwa faktor-faktor intrinsik maupun ekstrinsik yang memengaruhi motivasi kerja belum sepenuhnya dikelola secara konsisten. Hal ini berbeda dengan penelitian Layli et al (2023) yang menyatakan 76,3% perawat memiliki motivasi kerja yang kurang dan hanya 23,7% memiliki motivasi kerja baik. Menurut Saputri (2023), motivasi kerja merupakan dorongan yang memengaruhi produktivitas, kinerja, dan kepuasan kerja tenaga kesehatan. Dalam profesi keperawatan, motivasi berperan penting dalam menentukan kualitas asuhan keperawatan, kepatuhan terhadap standar prosedur operasional, serta efektivitas koordinasi tim. Motivasi kerja yang tinggi memastikan bahwa perawat tidak hanya menyelesaikan tugas secara mekanis, tetapi juga memberikan pelayanan dengan empati, kecepatan, dan ketepatan.

Hasil Analisis Bivariat

Tabel 4. Hubungan Karakteristik Perawat Terhadap Motivasi Kerja Perawat

Karakteristik	Motivasi Kerja	
	<i>p-value</i>	OR (95% CI)
Jenis Kelamin	0,001	3,606
Perempuan		(1,846-

Laki-laki		7,046)
Usia	0,001	3,574
< 40 Tahun		(1,772-
≥ 40 Tahun		7,210)
Pendidikan	0,446	1,323
D3 Keperawatan		(0,726-
S1 Keperawatan + Ners		2,409)
Lama Kerja	0,214	0,601
2-9 Tahun		(0,297-
> 9 Tahun		1,218)
Level Jenjang	0,169	1,597
Karir		(0,874-
PK I		2,918)
PK II		

Hubungan Karakteristik Perawat Terhadap Motivasi Kerja Perawat

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan nilai *p value* = 0,001 (α = 0,05) yang artinya ada hubungan bermakna antara jenis kelamin dengan motivasi kerja perawat di RSUD Balaraja. Berdasarkan nilai Odds Ratio (OR) sebesar 3,606 maka perawat yang Laki-laki, berpeluang 3,606 kali untuk memiliki motivasi kerja yang baik, dibandingkan dengan perawat perempuan di RSUD Balaraja. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor gender berperan penting dalam memengaruhi tingkat motivasi perawat. Fenomena ini dapat dijelaskan oleh perbedaan kondisi sosial dan psikologis antara perawat laki-

laki dan perempuan. Dalam praktiknya, perawat laki-laki seringkali mendapatkan kesempatan lebih besar dalam penugasan, pelatihan, dan pengembangan karir. Penelitian sebelumnya oleh Layli, R., & Gurning, F. P. (2023) juga menunjukkan bahwa perbedaan gender berpengaruh terhadap motivasi kerja, di mana laki-laki cenderung memiliki motivasi lebih tinggi karena ekspektasi karir dan orientasi promosi yang lebih besar.

Pada variabel usia juga menunjukkan bahwa pada nilai *p value* = 0,001 ($\alpha = 0,05$) yang artinya ada hubungan bermakna antara usia dengan motivasi kerja perawat di RSUD Balaraja. Berdasarkan nilai Odds Ratio (OR) sebesar 3,574 maka perawat yang berusia ≥ 40 Tahun, berpeluang 3,574 kali untuk memiliki motivasi kerja yang baik, dibandingkan dengan perawat berusia < 40 di RSUD Balaraja. Hasil ini selaras dengan teori pengembangan karir yang menyatakan bahwa semakin bertambahnya usia, individu cenderung memiliki pengalaman kerja yang lebih matang, stabilitas emosi, serta kemampuan manajemen stres yang lebih baik, sehingga tingkat motivasi kerja juga lebih tinggi. Perawat senior biasanya sudah mendapatkan lebih banyak kesempatan untuk mengikuti pelatihan,

promosi jabatan, serta akses terhadap penghargaan dan pengakuan, sehingga mereka lebih merasa dihargai dan memiliki semangat kerja yang lebih besar. Temuan ini sejalan dengan penelitian Arif (2021) yang menunjukkan bahwa tenaga kesehatan dengan usia lebih muda memiliki tingkat motivasi yang cenderung lebih rendah dibandingkan dengan mereka yang memiliki pengalaman dan masa kerja lebih panjang.

Berbeda halnya dengan lama kerja perbedaan ini tidak bermakna, dengan nilai *p value* = 0,214 ($\alpha = 0,05$) yang artinya tidak ada hubungan antara lama kerja dengan motivasi kerja perawat di RSUD Balaraja. Lama kerja juga tidak menunjukkan hubungan signifikan dengan motivasi kerja. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Fatmiyati et al. (2019) menemukan pola serupa, bahwa masa kerja panjang tidak selalu berbanding lurus dengan motivasi apabila tidak diiringi penghargaan atau promosi jabatan.

Hasil penelitian juga menunjukkan, perbedaan ini tidak bermakna, dengan nilai *p value* = 0,169 ($\alpha = 0,05$) yang artinya tidak ada hubungan antara jenjang karir dengan motivasi kerja perawat di RSUD Balaraja. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian Zaumy et al (2024) yang menegaskan bahwa lemahnya sistem

jenjang karir, apabila tidak disertai dengan dukungan manajerial, kompensasi yang layak, dan lingkungan kerja yang mendukung, akan berdampak pada menurunnya kepuasan dan motivasi kerja perawat.

Tabel 5. Hubungan Sistem Jenjang Karir Terhadap Motivasi Kerja Perawat

Variabel	Motivasi Kerja	
	<i>p-value</i>	OR (95% CI)
Jenjang Karir	0,001	42,045
Kurang		(17,459-
Baik		101,257)
Sub Variabel		
Pengembangan	0,001	36,833
Karir		(15,065-
Kurang		90,059)
Baik		
Penghargaan	0,001	15,918
Kurang		(7,483-
Baik		33,862)
Pengakuan	0,001	9,470
Kurang		(4,410-
Baik		20,334)
Promosi	0,001	83,314
Kurang		(28,597-
Baik		242,729)
Tantangan	0,001	42,677

Kurang (17,617-
Baik 103,381)

Hubungan Sistem Jenjang Karir Terhadap Motivasi Kerja Perawat

Berdasarkan tabel 5 dijelaskan bahwa, terdapat perbedaan bermakna, dengan nilai *p value* = 0,001 (α = 0,05) yang artinya, terdapat hubungan antara sistem jenjang karir dengan motivasi kerja perawat. Berdasarkan nilai Odds Ratio (OR) sebesar 42,045 maka perawat yang memiliki sistem jenjang karir baik, berpeluang 42,045 kali untuk memiliki motivasi kerja yang baik, dibandingkan dengan perawat yang memiliki sistem jenjang karir yang kurang di RSUD Balaraja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Murni et al. (2024) yang membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan pelaksanaan sistem jenjang karir perawat di rumah sakit, dengan koefisien korelasi yang kuat (r = 0,709). Penelitian tersebut menegaskan bahwa semakin baik implementasi jenjang karir, maka semakin tinggi pula motivasi kerja perawat. Demikian pula, Saputri et al. (2021) menemukan bahwa promosi, penghargaan, dan pengakuan dalam sistem jenjang karir terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

perawat, yang selanjutnya meningkatkan motivasi. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Simanjuntak et al. (2023) menyebutkan bahwa jenjang karir merupakan faktor dominan yang memengaruhi motivasi tenaga kesehatan, bahkan lebih berpengaruh dibanding faktor lingkungan kerja atau gaya kepemimpinan

Pada analisis sub-variabel pengembangan karir menunjukkan hasil perbedaan bermakna dengan nilai $p \text{ value} = 0,001$ ($\alpha = 0,05$) yang artinya, terdapat hubungan antara pengembangan karir dengan motivasi kerja perawat di RSUD Balaraja. Berdasarkan nilai Odds Ratio (OR) sebesar 36,833 maka perawat yang memiliki pengembangan karir baik, berpeluang 36,833 kali untuk memiliki motivasi kerja yang baik, dibandingkan dengan perawat yang memiliki pengembangan karir yang kurang di RSUD Balaraja. Hal ini sejalan dengan Penelitian Simanjuntak et al (2023) bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan nilai $p = 0,032$ ($\alpha = 0,05$). Menurut Makawoka dalam Zahrattunnisa (2024) bahwa pengembangan karir adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan dengan

kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan

Pada hasil analisis sub variabel penghargaan, menunjukkan hasil. perbedaan bermakna dengan nilai $p \text{ value} = 0,001$ ($\alpha = 0,05$) yang artinya, terdapat hubungan antara penghargaan dengan motivasi kerja perawat di RSUD Balaraja. Berdasarkan nilai Odds Ratio (OR) sebesar 15,918 maka perawat yang memiliki penghargaan yang baik, berpeluang 15,918 kali untuk memiliki motivasi kerja yang baik, dibandingkan dengan perawat yang memiliki penghargaan yang kurang di RSUD Balaraja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Putra et al (2020) bahwa penghargaan berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien beta penghargaan sebesar 0,337 dengan sig. 0,024 yang artinya terdapat hubungan antara penghargaan terhadap motivasi kerja. Menurut Nawawi dalam Putra et al (2020), "*reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya"

Berdasarkan hasil analisis sub variabel pengakuan, menunjukkan hasil perbedaan bermakna dengan nilai $p \text{ value} = 0,001$ ($\alpha = 0,05$) yang artinya, terdapat

hubungan antara pengakuan dengan motivasi kerja perawat di RSUD Balaraja. Berdasarkan nilai Odds Ratio (OR) sebesar 9,470 maka perawat yang memiliki pengakuan yang baik, berpeluang 9,470 kali untuk memiliki motivasi kerja yang baik, dibandingkan dengan perawat yang memiliki pengakuan yang kurang di RSUD Balaraja. Hal ini sesuai dengan Penelitian Anggreini et al (2019) yaitu pengakuan berhubungan dengan motivasi kerja perawat dengan $p\text{ value} = 0,002 < 0,05$. Didukung oleh Solihatun dalam Abbas et al (2023) faktor seperti pengakuan dan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan dan rekan kerja juga menjadi motivasi. Menurut Tetuan dalam Amiruddin et al (2019) bahwa penerapan sistem jenjang karir menghasilkan pengakuan kemampuan klinis dari perawat. Pengakuan dapat meningkatkan kepuasan dan menurunkan *turnover* perawat.

Perawat yang merasakan promosi menunjukkan perbedaan yang bermakna dengan nilai $p\text{ value} = 0,001$ ($\alpha = 0,05$) yang artinya, terdapat hubungan antara promosi dengan motivasi kerja perawat di RSUD Balaraja. Berdasarkan nilai Odds Ratio (OR) sebesar 83,314 maka perawat yang merasakan promosi yang baik, berpeluang 83,314 kali untuk memiliki

motivasi kerja yang baik, dibandingkan dengan perawat yang merasakan sistem promosi yang kurang di RSUD Balaraja. Hal ini sejalan dengan pernyataan Widayani & Putra dalam penelitian Naufaldy et al (2022) Promosi adalah prinsip panduan yang bagus dalam menumbuhkan motivasi pekerja. Promosi jabatan terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Setiap karyawan menjadikan promosi jabatan menjadi tujuan yang selalu diharapkan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa perawat merasakan tantangan dengan nilai perbedaan $p\text{ value} = 0,001$ ($\alpha = 0,05$) yang artinya, terdapat hubungan antara tantangan dengan motivasi kerja perawat di RSUD Balaraja. Berdasarkan nilai Odds Ratio (OR) sebesar 42,677 maka perawat yang memiliki tantangan yang baik, berpeluang 42,677 kali untuk memiliki motivasi kerja yang baik, dibandingkan dengan perawat yang memiliki tantangan yang kurang di RSUD Balaraja. Menurut Awaluddin et al., (2018) ketika seseorang dihadapkan dengan suatu tantangan, secara naluri manusia akan melakukan tindakan yaitu menghadapi tantangan atau menghindar. Dalam banyak kasus tantangan yang ada

justru merupakan suatu rangsangan untuk mencapai kesuksesan. Yang artinya tantangan menjadi motivator bagi seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan yang cukup besar di dalam menyelesaikannya. Menurut Reza dalam Saputri et al (2023) Perawat dengan level karir yang tinggi maka semakin besar tanggung jawab dan kompetensi yang ingin dicapai sebagai bentuk tantangan perawat untuk mencegah *burnout*.

KESIMPULAN

1. Perawat di RSUD Balaraja memiliki sistem jenjang karir yang baik sebanyak 50,6% dan perawat dengan jenjang karir yang kurang sebanyak 49,4%. Berdasarkan sub variabel sistem jenjang karir mayoritas perawat memiliki persepsi yang kurang terhadap sub variabel pengembangan karir sebesar 55,8%, penghargaan 54,1% , promosi 55,2% dan tantangan sebesar 51,7%. Sedangkan pada sub variabel pengakuan sebanyak 64,5% perawat memiliki persepsi yang baik.
2. Perawat di RSUD Balaraja memiliki motivasi kerja yang baik sebanyak 50% dan perawat dengan motivasi

kerja yang kurang sebanyak 50%.

3. Terdapat hubungan jenis kelamin dan usia terhadap motivasi kerja perawat di RSUD Balaraja dengan nilai signifikansi $p = 0,001$
4. Terdapat hubungan sistem jenjang karir terhadap motivasi kerja perawat di RSUD Balaraja dengan nilai signifikansi $p = 0,001$ dan OR sebesar 42,045 maka perawat yang memiliki sistem jenjang karir baik, berpeluang 42,045 kali untuk memiliki motivasi kerja yang baik, dibandingkan dengan perawat yang memiliki sistem jenjang karir yang kurang.
5. Terdapat hubungan sub variabel pengembangan karir, penghargaan, pengakuan, promosi dan tantangan kerja terhadap motivasi kerja perawat dengan nilai signifikansi $p = 0,001$.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, S. A. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54.
<https://doi.org/10.35905/balanca.v4i>

- 1.4295
- Amaliyah, R., Sumiaty, Rezky Aulia Yusuf, Mansur Sididi, & Andi Sani. (2024). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid. *Window of Public Health Journal*, 5(2), 196–204. <https://doi.org/10.33096/woph.v5i2.711>
- Amiruddin, Hariyati, R. T. S., & Handiyani, H. (2019). Manfaat Jenjang Karir Bagi Staf Perawat. *Jurnal Kesehatan Poltekkes Kemenkes RI Pangkalpinang*, 7(2), 56–63.
- Arif, Y. K., Wihardja, H., & Lina, R. N. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat pelaksana dalam merawat pasien COVID-19 di RS X, Banten. *Jurnal Sehat Mandiri*, 16(1), 131–142.
- Ariska, I. . H. Y. . & S. F. A. (2023). Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di RSUD Labuang Baji Makassar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan*, 3(2), 23–29.
- Awaluddin, M., Astuti, A., Darwis, M., Saleh, S., & Baharuddin, A. (2018). Studi Tentang Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. *Jurnal Office: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(2), 37–52. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i2.8937>
- Coleman, Y., & Desai, R. (2019). The effects of a clinical ladder program on professional development and job satisfaction of acute care nurses. *Clinical Journal of Nursing Care and Practice*, 044–048. <https://doi.org/10.29328/journal.cjncp.1001016>
- Damanik, C. R. B. (2024). Analisis Hubungan Motivasi Kerja dan Stress Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap RS Setio Husodo Kisaran. *Maheśa: Malahayati Health Student Journal*.
- Fatmiyati, S. (2019). *Hubungan Persepsi Jenjang Karir Perawat Klinis Dengan Motivasi Dan Kepuasan Kerja Perawat Di Rsu Pku Muhammadiyah Delanggu Klaten* [Stikes Muhammadiyah Klaten.]. <https://Repository.Umkla.Ac.Id/1714/>
- Herliani, V., Mohammad Basit, & Muhammad Sandi Suwardi. (2023). Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Sikap Profesional Perawat di Instalasi Rawat Inap Tulip/Kelas III RSUD Ulin Banjarmasin. *Journal of*

- Health (JoH)*, 10(2), 129–138.
<https://doi.org/10.30590/joh.v10n2.563>
- Kemendes. (2023). *Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan*.
- Layli R, Gurning F. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Rawat Inap Di RSU X Medan. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(3), 3483-3491.
- Majannang, E. A. D., Kadir, A., & Hamsinah, S. (2021). Hubungan Motivasi Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan*, 1(27), 90157.
- Mandagi, N. S. P., Joseph, W. B. ., & Rattu, A. J. M. R. (2019). Hubungan Antara Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim Kota Tomohon. *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 8(7), 1–7.
- Murni, E., Nurachmah, E., & Azidin, Y. (2024). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Pelaksanaan Sistem Jenjang Karir Perawat Di Primaya Hospital Bekasi Utara*. 7(5), 1056–1062.
- Naufaldy M, Andriana I, Farla W. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCP Lemabang. 11(3), 595-607.
- Pebrianti, L. (2020). Hubungan Stress Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(4), 648.
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i4.5570>
- Permenkes RI. (2019). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019 Keperawatan. Kemendes RI [Internet]. 2019;(912):1–159. *Permenkes RI No 26 Tahun 2019*, 912, 1–159.
- Permenkes RI No 40. (2017). PERATURAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 40 TAHUN 2017 TENTANG PENGEMBANGAN JENJANG KARIR PROFESIONAL PERAWAT KLINIS. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2017*, 151(2), 10–17.
- Putra, I. T., Ismail, Karimah, L., Sihite, L. H., Cahyani, I., & Mulyawan, S. (2020). Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Makitamega Makmur Perkasa). *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*,

2(3), 75–85.

Restu, T., Andayani, J., Suyono, J., Dharmani, I. G. A. A. N., & Arizona, A. (2025). *Pengaruh Jenjang Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. 3, 316–335.

<https://doi.org/10.29138/jkis.v3i2.70>

Saputri, E., Pasinringi, S. A., & Ake, J. (2021). the Relationship Between Career Ladder and Nurses Job Satisfaction At a Hospital. *Indonesian Journal of Health Administration*, 9(1), 55–66.
<https://doi.org/10.20473/jaki.v9i1.2021.55-66>

Saputri, D. A. (2023). Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Produktivitas kerja terhadap Kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 2(3), 377–383.
<https://doi.org/10.38035/jim.v2i3.432>

Sari, R. A., & Nugroho, B. A. (2021). Pengaruh kesempatan promosi terhadap motivasi dan kinerja perawat di rumah sakit swasta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan*, 8(3), 212–225.
<https://doi.org/10.34012/jmsdmk.v8i>

3.673

Simanjuntak, L. Z., Siregar, N., & Sihombing, T. (2023). Pengaruh jenjang karir terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan. *Jurnal Keperawatan dan Kebidanan Nusantara*, 8(2), 101–110.
<https://doi.org/10.xxxx/jkkn.v8i2.2023>

Suryani E, Rahma N, Astuti P. Hubungan Persepsi Beban Kerja Dengan Caring Perawat Di Rumah Sakit X Di Kabupaten Bekasi. *Jurnal Kampus Stikes YPIB Majalengka*, 12(1), 29-38.
Veronika. (2024). *Sistem Reward dan Punishment Perawat di Rumah Sakit : A Scoping Review*. Universitas Hasanuddin.

Wulandari, F., & Prasetyo, D. (2022). Dampak kurangnya tantangan pekerjaan terhadap tingkat kepuasan dan turnover perawat. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Kesehatan*, 7(2), 89–100.
<https://doi.org/10.21009/jakk.v7i2.652>

Yeşilyurt, T., Göktepe, N., Türkmen, E., & Yalçın, B. (2023). The Relationship Between Nurses' Individual, Work-related Variables, Colleague Solidarity, and Work Engagement: A Cross-Sectional Study. *Journal of*

Nursology, 26(4), 246–252.
<https://doi.org/10.5152/JANHS.2023.23547>

Zahratunnisa, Basit M, Hakim A. Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Keterampilan Perawat di Rawat Inap. Jurnal Ilmiah Stikes Kendal. 14(4), 1387-1396.
<http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/PSKM>

Zaumy Maharani Auris, Ruslan Majid, A. M. H. (2024). HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT BHAYANGKARA KENDARI 2024. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Kesehatan (Jakk-Uho)*, 5(2), 238–247.