

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pengembangan karir professional dalam bentuk jenjang karir merupakan system yang digunakan untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme perawat,sesuai dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi yang menghasilkan kinerja professional(Rizul Efendi et al., 2020),kompetensi keperawatan yang dimiliki oleh perawat dapat meningkatkan efikasi diri perawat.Efikasi diri adalah kemampuan diri seseorang untuk memobilisasai memotivasi,sumber kognitif dan Tindakan untuk memenuhi tuntutan tugas yang diberikan.Efikasi diri klinis perawat merupakan hal penting dalam peningkatan dan perbaikiakan praktik keperawatan. Menurut welsh 2014 dalam Amiruddin *et all* menyatakan bahwa penilaian efikasi diri perawat tentang keterampilan profesionalnya dapat menjadi dasar perencanaan dalam pengembanagn dan keterampilan perawat klinisnya.(Amiruddin et al., 2019)

Jenjang karir mempunyai makna tingkatan kompetensi untuk melaksanakan tugas asuhan keperawatan yang akuntabel dan etis sesuai batas kewenangan. Jenjang karir dimulai dari saat rekrutimen dan pengembangansumber daya manusia keperawatan yang bekerja dirumah sakit. Bagi perawat yang sudah bekerja dirumah sakit dengan background Pendidikan SPK maksimalsampai PK II. Bagi perawat lulusan D-III keperawatan dapat ditetapkan PK I setelah lulus masa orientasi 2 tahun. Setelah 3 tahun sebagai PK I dapat mengikuti ujian kenaikan jenjang ke PK II, jika memenuhi persyaratan lain yang ditetapkan.Menurut Direktorat Jendral Bina Upaya Kesehatan,setelah 4 tahun masa kerja menjadi PK II, jika memenuhi persyaratan lain yang ditetapkan maka bisa naik pangkat menjadi PK III. Selanjutnya untuk naik PK IV tidak cukup hanya denganmemenuhi masa kerja,tetapi juga harus memenuhi Pendidikan formal Ners- Sarjana Keperawatan (Na.,S.Kep). dengan adanya jenjang karir perawat dapat meningkatkan pelayanan professional perawat.(Muhammad Hasib, 2016)

Program jenjang karir perawat dirancang untuk menginspirasi dan menghargai keunggulan klinis yang dimiliki. Pengembangan karir perawat dalam konteks penghargaan dapat berupa penghargaan level kompetensi dan kewenangan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya juga bisa diikuti dengan penghargaan material yang memperhatikan tingkatan level karir dari setiap jenjang karir profesional. Karir perawat diluar negeri diperoleh melalui peningkatan Pendidikan dan lisensi dengan syarat kelulusan nasional untuk menjadi *Registered Nurse (RN)*. Ujian untuk mendapat lisensi dilakukan dimana seseorang berencana untuk praktek. Terkadang dibutuhkan Pendidikan lanjutan atau praktik tambahan untuk mempertahankan lisensi perawat. Lisensi yang telah dilakukan oleh *American Nurses Association (ANA)* Hingga semester pertama tahun 2006, terjadi penambahan lebih dari 65.000 orang yang baru mengajukan izin sebagai perawat yang terdaftar dan bergabung dengan 3,1 juta *RN* lain dalam profesi perawat terbesar di dunia Kesehatan.

Menurut Susan 2007 dalam Mona Saparwati dan Mutik mengatakan secara praktik beberapa rumah sakit di Indonesia yang sudah menerapkan sistem jenjang karir berdasarkan kompetensi sesuai kebutuhan masing-masing, seperti Rumah Sakit (RS) Imanuel Bandung, RS PGI Cikini Jakarta dan RS Jantung Harapan Kita Jakarta. Sistem jenjang karir yang telah terlaksana di RS Imanuel Bandung yaitu menggunakan sistem penjenjangan perawat klinik (PK) Mulai dari PK 1,2,3,4, dan 5, perawat manajer (PM) mulai dari PM 1,2,3, dan PM 4, perawat pendidik (PP) mulai dari PP 1,2, dan PP 3, serta perawat riset (PR) yang terdiri dari PR 1 dan 2. Evaluasi terhadap sistem ini dapat disimpulkan bahwa mutu pelayanan meningkat, khususnya pelayanan keperawatan (Smart et al., 2017)

Suroso (2011) mengungkapkan perawat adalah kelompok terbesar dalam pemberi layanan Kesehatan yang mencakup 40%-60%, mereka bekerja di rumah sakit selama 24 jam setiap hari dan 7 hari dalam seminggu secara berkelanjutan dan mereka diminta untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Peran perawat sangat penting karena mereka

menjadi tulang punggung dalam memberikan pelayanan Kesehatan kepada Masyarakat. Oleh karena itu rumah sakit harus memperhatikan bagaimana kepuasan perawat selama bekerja agar para perawat memiliki keyakinan diri untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas pelayannya kepada pasien.

Mencapai pelayanan yang berkualitas dan tinggi di rumah sakit melibatkan langkah-langkah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, terutama perawat pelaksana yang merupakan kelompok terbesar dalam tenaga kesehatan di rumah sakit. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada perawat pelaksana akan berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka, yang pada gilirannya akan mendukung penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi di rumah sakit (Marquis & Huston, 2010).

Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah tidak hanya mempengaruhi prestasi dan produktivitas kerja, tetapi juga dapat menyebabkan masalah seperti absensi yang tinggi, protes, dan pelanggaran terhadap jam kerja yang telah ditentukan oleh rumah sakit. Akibatnya, pelaksanaan program-program yang direncanakan mungkin terhambat. Keadaan ini dapat merusak kepercayaan dari para pelanggan internal maupun eksternal terhadap rumah sakit, karena kemampuan rumah sakit dalam memberikan pelayanan yang baik menjadi terganggu. (Tristi Yuanita, 2018)

Marquis (2010) dalam Jimmy *et al* mengungkapkan bahwa kualitas pelayanan tidak hanya bergantung pada tenaga keperawatan itu sendiri, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan oleh manajemen rumah sakit yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang memiliki peran yang sangat signifikan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kondisi yang memungkinkan karyawannya tumbuh, meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka. Selain itu hal ini juga mencakup memberikan penghargaan yang positif kepada karyawan, mengakui pencapaian mereka, dan mendorong tercapainya tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Fitria *et al.*, 2017).

Reward merupakan bentuk apresiasi yang diberikan dalam bentuk materi atau kata-kata positif, baik secara individu maupun melalui lembaga, sebagai pengakuan terhadap prestasi tertentu (Handoko, 2016). Sistem *reward* dapat diimplementasikan melalui pemberian trofi dan uang kepada karyawan dan unit terbaik (Sari & Wulandari, 2015). Penelitian oleh Seitovirta *et al.* (2016) bahkan menunjukkan bahwa mendengarkan pendapat perawat adalah suatu hal yang penting dalam menciptakan sistem penghargaan yang menyelaraskan penghargaan finansial dan non-finansial secara adil dari perspektif

perawat.

Pada tahun yang sama, Seitovirta et al. (2017) menguatkan pandangan bahwa penghargaan non-finansial memiliki peran yang signifikan dalam manajemen keperawatan.(Fitria et al., 2017)

Pemberian *reward* atau imbalan di dalam sebuah organisasi memiliki tujuan untuk menarik perhatian serta mempertahankan para anggota sumber daya manusia. Hal ini diperlukan oleh organisasi sebagai bentuk timbal balik atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan yang pada dasarnya telah membantu dalam meningkatkan kinerja mereka. Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, pemberian penghargaan atau reward tidak hanya terbatas pada aspek finansial seperti gaji, upah, bonus, komisi, dan pembagian laba. Tetapi ada juga dimensi yang tidak kalah penting yaitu penghargaan non-finansial. Menurut Widuri et al (2016) dalam Vera Sesrianty et al mengatakan jenis penghargaan ini berfokus pada pemberian kebutuhan psikologis para karyawan, seperti melibatkan mereka dalam tugas yang menantang, memberikan pengakuan atas prestasi, memberi otonomi dalam pekerjaan, memberi kesempatan untuk pengembangan pribadi, serta memberikan peluang untuk ikut serta dalam proses pengambilan keputusan (Sesrianty et al., 2020)

Dalam konteks ini organisasi memiliki kemampuan untuk merancang system *reward* dengan cara mengidentifikasi tujuan dari kelompok atau organisasi yang ingin dicapai, serai perilaku atau kinerja yang akan dipuji dengan penghargaan tersebut. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan akan memberikan perasaan dihargai oleh organisasi dan mendorong mereka merasa bahwa organisasi memiliki komitmen yang serius terhadap perkembangan karir mereka. Menurut Jati (2012) dalam Vera Sesrianty et al mengatakan reward dapat dibedakan menjadi dua jenis utama. Pertama *reward intrinsic* yang melibatkan nilai positif atau kepuasan batin karyawan terhadap diri sendiri karena berhasil menyelesaikan tugas yang dianggap menantang, pencapaian prestasi dan pengembangan pribadi. kedua *reward ekstrinsik* mencakup bentuk kompensasi langsung seperti gaji, tunjangan, dan promosi kompensasi tidak langsung seperti liburan tambahan, serta manfaat lainnya.(Sesrianty et al., 2020)

Reni 2012 dalam Berlian 2018 menyatakan bahwa meskipun sudah banyak hasil penelitian bahwa *Reward system* berpengaruh terhadap kepuasan. Namun kepuasan merupakan suatu unit dan spesifik yang dapat dipengaruhi oleh dimana seseorang bekerja

dan bagaimana karakteristiknya. Demikian pula dengan *reward system* dan pengaruhnya terhadap kepuasan staf dapat saja berbeda antara satu tempat dengan tempat yang lain, karena tingkat kepuasan seseorang sifatnya dinamis dan berkembang sesuai dengan tuntutan lingkungan rumah sakit.

Berdasarkan studi pendahuluan peneliti di ruang rawat inap (Ruang Pamenang, Jenggala, Panji, Panjalu, Dhaha, Galuh, dan Sekartaji) RSUD GAMBIRAN KOTA KEDIRI yang berjumlah 104 orang perawat Berdasarkan status kepegawaian Sebagian besar perawat di ruang rawat inap berstatus sebagai pegawai tetap. Berdasarkan tingkat Pendidikan jumlah perawat yang memiliki latar belakang D III 40 orang, S 1/D IV sebanyak 64 orang. Berdasarkan Grading perawat rawat inap RSUD Gambiran Kota Kediri, PK I 24 perawat, PK II 34 perawat, PK III 42 perawat, dan PK IV 3 perawat. PK V 1 perawat (Komite Keperawatan RSUD Gambiran Tahun 2023)

Reward yang diterima oleh perawat selama ini di RSUD Gambiran Kota Kediri adalah gaji pokok, tunjangan fungsional, insentif/jasa pelayanan, dan pengembangan karir. Gaji pokok dan tunjangan fungsional sudah ditentukan oleh Pemkot Kota Kediri, dengan menyesuaikan pangkat dan golongan karyawan Dimana tunjangan fungsional ini sudah melekat dengan gaji yang diterima. Insentif/jasa pelayanan berasal dari penerimaan rumah sakit yang didapatkan dari banyaknya pasien yang dirawat. Sedangkan untuk *reward* perawat di RSUD Gambiran Kota Kediri mendapatkan *reward*, namun untuk mendapatkan *reward* setiap perawat harus mengumpulkan kredit poin yang sudah ditentukan berdasarkan Tingkat Praktik Klinis perawatnya, akumulasi setiap kredit poin yang sudah terkumpul perawat akan diberikan *reward* dalam bentuk materi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada bulan Agustus 2023 terhadap 9 perawat di ruang rawat inap. Mereka mengungkapkan bahwa keyakinan mereka dalam mengikuti rangkaian kegiatan peningkatan jenjang karir yakni kredensial kedua perawat mengatakan biasa biasa saja, mau tidak mau harus melakukan kredensial, karena itu memang kebutuhan profesi, perawat lainnya yang memiliki latar belakang Pendidikan D3 mengatakan bahwa jika rumah sakit membutuhkan tenaga perawat S1 rumah sakit membuka lowongan bagi mereka yang memiliki latar belakang Pendidikan S1 jadi tidak memberikan kesempatan sekolah kepada perawat yang memiliki Pendidikan D3, sehingga mereka yang memiliki latar belakang Pendidikan D3 tidak semangat untuk melanjutkan jenjang karir pendidikannya karena rumah sakit lebih memilih mengambil SDM baru dengan latar belakang Pendidikan tinggi di level S1. kemudian terkait reward

semua perawat pelaksana mengungkapkan bahwa *reward* dalam bentuk indeks dari rumah sakit dapat memotivasi kinerja individu, meskipun rumah sakit sudah menerapkan system pemberian *reward*, akan tetapi para perawat masih mengeluhkan bahwa *reward* yang diberikan masih belum sesuai dengan keinginan mereka, seperti yang diungkapkan oleh salah satu perawat pelaksana yang menyatakan bahwa *reward* yang diberikan tidak sesuai dengan tingkat resiko kerja dan tingkat kegawatan pasien diruangan. *Reward* diberikan sesuai dengan tingkat resiko dan kegawatan pasien, sehingga para perawat berharap *reward* yang diberikan bisa menimbulkan kepuasan kerja dan kepuasan batin sehingga jika kepuasan batin tercapai perawat bisa bekerja dengan maksimal dan memiliki efikasi diri yang tinggi untuk meningkatkan kemampuannya dengan mengikuti program jenjang karir seperti mengikuti seminar dan pelatihan-pelatihan lainnya. Seperti yang dikatakan oleh 2 perawat lainnya yang menyatakan bahwa apabila *reward* yang diberikan sesuai dengan tingkat resiko dan beban kerja yang diberikan maka akan memunculkan keinginan untuk selalu meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya, karena disisi lain semua itu ada tuntutan dari pekerjaannya di ruang rawat inap yang sifatnya intensif care. 5 orang perawat mengatakan bahwa system jenjang karir di RSUD Gambiran sudah bagus sudah terbuka dan sudah adil, 2 lagi mengatakan *reward* dalam bentuk kesempatan untuk mengembangkan diri sangat sulit diperoleh.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Gambiran Kota Kediri merupakan salah satu instansi atau unit yang menyelenggarakan pelayanan publik di bidang kesehatan. Sehingga nampaknya perlu melakukan pemantapan system jenjang karir demi meningkatkan kemampuan perawat dalam melakukan kompetensi untuk melaksanakan tugas asuhan keperawatan yang akuntabel dan etis sesuai batas kewenangan. Sistem pemberian *reward* yang sudah sesuai dengan keinginan dan sesuai dengan tingkat resiko kerja dan tingkat kegawatan bisa dijadikan motivasi perawat untuk meningkatkan efikasi dirinya dalam mengikuti kegiatan program jenjang karir seorang perawat dan dengan system *reward* yang sudah sesuai juga perawat akan mendapatkan kepuasan kerja sehingga mampu memberikan Tindakan keperawatan dengan yang baik dan optimal. Dengan berkembangnya zaman dan persaingan antar Rumah Sakit di Kota Kediri dan sekitarnya, mengharuskan RSUD Gambiran Kota Kediri untuk terus berupaya meningkatkan kemampuan dan kepuasan kerja setiap perawatnya untuk memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan kepada pasien.

a. Rumusan Masalah

Dari uraian masalah diatas peneliti akan mengalisis bagaimana pengaruh Efikasi Perawat Dalam Meningkatkan Jenjang Karier Ditinjau Dari Kepuasan *Reward* Di Ruang Rawat Inap RSUD Gambiran Kota Kediri.

b. Tujuan Penelitian

a. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui Efikasi Perawat Instalasi Rawat Inap Dalam Meningkatkan Jenjang Karier Ditinjau Dari Kepuasan *Reward* di Ruang Rawat Inap RSUD Gambiran Kota Kediri.

b. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah :

1. Mengidentifikasi kepuasan *reward* perawat rawat inap RSUD Gambiran Kota Kediri.
2. Mengidentifikasi efikasi perawat dalam meningkatkan jenjang karir yang ditinjau dari kepuasan *reward*.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan *reward* terhadap efikasi perawat di ruang rawat inap RSUD Gambiran Kota Kediri dalam meningkatkan jenjang karir ditinjau dari kepuasan *reward*.

c. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian yang dilakukan ini dapat membantu mahasiswa dalam menambah pengetahuan tentang Analisis Efikasi Perawat Dalam Meningkatkan Jenjang Karier Ditinjau Dari Kepuasan *Reward*.

2. Manfaat Praktisi

a. Bagi Rumah sakit

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan dapat menjadi acuan dalam meningkatkan manajemen jenjang karir dan Pemberian *Reward* yang sesuai untuk meningkatkan efikasi perawat dalam pengembangan karirnya.

b. Bagi Perawat

Penelitian ini dapat meningkatkan wawasan tentang kepuasan *reward* yang dapat meningkatkan efikasi perawat dalam meningkatkan jenjang karirnya.

c. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan seputar jenjang karir perawat dan system

pemberian *reward* yang dapat meningkatkan efikasi perawat dalam pengembangan karirnya.

d. Bagi Institut Ilmu Kesehatan Strada Indonesia

Dapat memberikan sumbangan pemikiran mengenai analisis efikasi perawat dalam meningkatkan jenjang karir ditinjau dari kepuasan *reward* di RSUD Gambiran Kota Kediri.





b. Keaslian Penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul	Nama Jurnal	Variabel		Metode Penelitian	Desain Sampling	Hasil
				Independen	Dependen			
1	Darsil Razak1 Ramadhan Tosepu1, Syawal Kamiluddin Saptaputra 2023	Pengaruh Pengembangan Karir, Reward dan Punishment, Shift Kerja, Komunikasi Terapeutik terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan	Jurnal Kesmas Untika Luwuk: Public Health Journal Volume 14, Nomor 1, Juni 2023 P-ISSN: 2086-3773, E-ISSN: 2620-8245	perkembangan karir, reward dan punishment, shift kerja, dan Komunikasi terapeutik	motivasi kerja	Metode Penelitian ini menggunakan kuantitatif	Penelitian kuantitatif ini menggunakan rancangan cross sectional study untuk menentukan pengaruh antara pengembangan karir, reward, shift kerja, dan komunikasi terapeutik terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan di RSUD Faga Husada Bauba	Hasil analisis bivariat didapatkan bahwa variable perkembangan karir (p value = 0,002 < 0,005), reward dan punishment dengan nilai (p value = 0,013 < 0,005), variabel shift kerja dengan nilai (p value = 0,008 < 0,005), dan Komunikasi terapeutik dengan nilai (p value = 0,016 < 0,005). Kesimpulannya adalah variabel independen yang terdiri dari perkembangan karir (X1), reward dan punishment (X2), shift kerja (X3), dan Komunikasi

								terapeutik (X4) masing-masing berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y) sebagai variabel dependen
2	Rico Rinaldo 2022	Analisis Pengaruh Reward, Efikasi diri Terhadap Kinerja Dengan	MAP (<i>Jurnal Manajemen dan Administrasi</i>)	Reward, Efikasi diri	Kinerja	Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian	<i>Non probability sampling</i>	Dari hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

		Targeting sebagai Variabel Intervening pada Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya	Publik) Vol. 5 No. 3 ISSN 2615-2142			n explanatory research		Balai Karantina Pertanian Surabaya. Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Pertanian Surabaya
--	--	--	-------------------------------------	--	--	------------------------	--	--

3	Dara Khairatun Nisa Sinag , Nurlaila , Rahmat Daim Harahap	Pengaruh Reward Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Targeting Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan)	Economic and Business Management International Journal September 2022 Vol. 4 No. 3	Reward Efikasi diri	Kinerja	Metodologi kuantitatif dengan model path analisis dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner	Teknik sampel jenuh atau sensus	Hasil dari uji yang dilakukan menunjukkan bahwa 1) reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan, 2) Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan, 3) Targeting berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan, 4) Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap targeting, 5) Efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap targeting, 6) Reward dapat memediasi
---	--	---	--	---------------------	---------	--	---------------------------------	---

								kinerja karyawan PT. Bank
--	--	--	--	--	--	--	--	---------------------------



								Sumut Kantor Cabang Syariah Medan, 7) Efikasi diri tidak dapat memediasi kinerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian