

## CLIMATE RELATIONSHIP WORK WITH CAREER DEVELOPMENT EFFORTS TO NURSE IN EAST CENTRAL DISTRICT HOSPITALS SOE SOUTH EAST NUSA TENGGARA PROVINCE YEAR 2024

Marsus Salim<sup>1\*</sup>, Marylin S. Junias<sup>2</sup>

Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Nusa Cendana<sup>1,2</sup>

\*Corresponding Author : marsus@gmail.com

### ABSTRAK

Rumah sakit merupakan lembaga pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara paripurna serta menyediakan pelayanan rawat jalan, rawat inap, dan gawat darurat yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat, dan tenaga kesehatan lainnya. Salah satu faktor penting dalam operasional rumah sakit adalah sumber daya manusia, khususnya perawat. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia, termasuk pengembangan potensi diri perawat, sangat diperlukan. Pengembangan tersebut harus didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, agar perawat memiliki motivasi untuk mengembangkan diri sesuai dengan profesinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim kerja dan pengembangan karir perawat di RSUD SoE Kabupaten Timor Tengah Selatan Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024. Jenis penelitian yang digunakan adalah survey analitik dengan pendekatan *Cross Sectional*. Penelitian ini dilakukan di RSUD SoE Kabupaten Timor Tengah Selatan Provinsi Nusa Tenggara Timur. Sampel dalam penelitian ini yaitu 80 perawat. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tentang pengembangan karir perawat. Teknik analisa data yang digunakan adalah uji *Chi Square* dengan tingkat kemaknaan  $\alpha = 0,05$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara iklim kerja ( $p\text{-value} = 0,011$ ) dengan pengembangan karir perawat di RSUD SoE Kabupaten Timor Tengah Selatan Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024. Apabila iklim kerja makin tidak kondusif maka pengembangan karir akan semakin buruk sehingga disarankan untuk menciptakan iklim kerja rumah sakit yang kondusif sehingga menghasilkan semangat dan motivasi perawat dalam meningkatkan prestasi, kepuasan kerja serta pengembangan diri bagi perawat yang ada sehingga menciptakan hasil kerja yang maksimal.

**Kata kunci** : iklim kerja, pengembangan karir, perawat

### ABSTRACT

Hospitals are health care institutions that provide comprehensive health services and provide outpatient, inpatient, and emergency services provided by doctors, nurses, and other health workers. One of the important factors in hospital operations is human resources, especially nurses. Therefore, improving the quality of human resources, including the development of nurses' potential, is very necessary. Such development must be supported by a conducive work environment, so that nurses have the motivation to develop themselves in accordance with their profession. This study aims to determine the relationship between work climate and career development of nurses at SoE Hospital, South Central Timor Regency, East Nusa Tenggara Province in 2024. The type of research used is an analytic survey with a *Cross Sectional* approach. This research was conducted at SoE Hospital, South Central Timor Regency, East Nusa Tenggara Province. The sample in this study was 80 nurses. Data collection was done using a questionnaire about nurse career development. The data analysis technique used was *Chi Square* test with the level of meaning  $\alpha = 0,05$ . The results showed that there is a significant relationship between the work climate ( $p\text{-value} = 0.011$ ) with the career development of nurses at SoE Hospital, South Central Timor Regency, East Nusa Tenggara Province in 2024. If the work climate is less conducive, career development will be worse so it is recommended to create a conducive hospital work climate so as to generate enthusiasm and motivation for nurses in improving achievement, job satisfaction and self-development for existing nurses so as to create maximum work results.

**Keywords** : work climate, career development, nurses

## PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah sebuah institusi kesehatan yang multifungsi dan didukung oleh teknologi tinggi, dengan faktor utama yang mendukung operasionalnya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM perlu diperhatikan, dan pengembangan manajemen SDM sebagai salah satu unsur dalam pembangunan sektor kesehatan sangat penting. Hal ini dikarenakan kompetensi suatu organisasi atau negara tidak lagi bergantung pada sumber daya alam (SDA) dan modal yang dimiliki, melainkan telah beralih kepada SDM yang mengelola sumber daya lainnya (Mangkuprawira, 2004). Hasil survei dari Departemen Kesehatan (Depkes) pada tahun 2007 menunjukkan bahwa jumlah tenaga kesehatan, khususnya perawat, mencapai sekitar 211.422 orang dari total 769.832 tenaga kesehatan di seluruh Indonesia. Sementara itu, pada tahun 2010 jumlah total tenaga kesehatan meningkat menjadi 1.305.000 orang, dan 355.441 orang tenaga perawat profesional yang dibutuhkan. Data ini menunjukkan bahwa profesi perawat merupakan profesi kesehatan yang jumlahnya terus meningkat. Keperawatan sebagai profesi kesehatan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan kompetensi dan kewenangan yang dimiliki, serta bekerja sama dengan tim kesehatan lainnya (Depkes RI, 2004).

Hal ini berarti perawat dituntut untuk memberikan pelayanan perawatan yang profesional. Namun, dalam beberapa kondisi, ditemukan adanya tindakan keperawatan yang tidak sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP). Di RSUD SoE pada tahun 2008, sekitar 30% tindakan keperawatan di ruang perawatan tidak sesuai dengan SOP (Medical Record RSUD SoE, 2008). Menurut Tjandra (2002), masalah yang sering ditemukan dalam pelayanan keperawatan meliputi kekurangan perawat yang memiliki pendidikan tinggi atau kemampuan yang memadai, pelaksanaan tindakan keperawatan yang tidak sesuai dengan SOP, kekurangan jumlah perawat yang mengakibatkan beban kerja meningkat, kurangnya insentif, rendahnya kepuasan kerja, dampak perubahan struktur organisasi rumah sakit, serta masalah dalam pengembangan karir perawat (Tjandra, 2002).

Menurut penelitian Hasibuan (2005), pengembangan karir adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan karir pegawai pada dasarnya merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas SDM agar lebih terampil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Siagian, 2008). Dengan demikian, pengembangan karir perawat adalah peningkatan keterampilan dan motivasi SDM yang dapat dilakukan melalui peningkatan jenjang pendidikan dan pelatihan-pelatihan (Depkes RI, 2004). Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh Subag Kepegawaian RSUD SoE pada bulan Agustus 2024, diketahui bahwa dari 80 orang perawat yang ada, 4 orang memiliki kualifikasi pendidikan S-1, 55 orang berpendidikan Diploma III, dan 21 orang memiliki kualifikasi SPK. Dari data tersebut, terlihat bahwa masih banyak perawat yang memiliki kualifikasi pendidikan SPK dan Diploma III, yang mengindikasikan kemungkinan adanya masalah dalam pengembangan karir perawat di RSUD SoE.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan iklim kerja dengan upaya pengembangan karir perawat di RSUD SoE Kabupaten Timor Tengah Selatan Provinsi Nusa Tenggara Timur.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah survey analitik dengan pendekatan *Cross Sectional*. Penelitian ini dilakukan di RSUD SoE Kabupaten Timor Tengah Selatan Provinsi Nusa Tenggara Timur pada bulan Desember 2024 hingga Januari 2025. Populasi dan sampel

dalam penelitian ini yaitu 80 perawat di RSUD SoE. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tentang pengembangan karir perawat menggunakan skala Likert yang terdiri dari 30 pertanyaan tertutup dengan pilihan jawaban yang disesuaikan dengan maksud dari pertanyaan tersebut. Teknik analisa data yang digunakan adalah uji *Chi Square* dengan tingkat kemaknaan  $\alpha$  0,05.

## HASIL

### Analisis Univariat

Analisis ini digunakan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik iklim kerja dan upaya pengembangan karir di RSUD SoE.

#### Iklim Kerja RSUD SoE Tahun 2024

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Iklim Kerja di RSUD SoE Tahun 2024**

Iklim Kerja	n	%
Konduusif	25	31.2
Tidak Konduusif	55	68.8
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa responden lebih banyak memiliki iklim kerja yang tidak kondusif yaitu sebanyak 55 orang (68,8%) dan paling sedikit memiliki iklim kerja yang kondusif yaitu 25 orang (31,2%).

#### Pengembangan Karir Perawat di RSUD SoE tahun 2024

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Upaya Pengembangan Karir Perawat di RSUD SoE Tahun 2024**

Pengembangan Karir Perawat	n	%
Baik	25	31.2
Tidak Baik	55	68.8
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa responden lebih banyak memiliki pengembangan karir perawat yang tidak baik yaitu sebanyak 55 orang (68,8%) dan paling sedikit memiliki pengembangan karir perawat yang baik yaitu 25 orang (31,2%).

### Analisis Bivariat

Analisis ini merupakan uji statistik yang digunakan untuk melihat hubungan antara variabel iklim kerja dengan pengembangan karir perawat. Hasil tabulasi silang antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3. Analisis Hubungan Iklim Kerja dengan Pengembangan Karir Perawat di RSUD SoE**

Iklim Kerja	Pengembangan Karir Perawat						<i>P-value</i>
	Karir Tidak Baik		Karir Baik		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Iklim Kerja Kondusif	10	12,5	15	18,8	25	31,3	<b>0,011</b>
Iklim Kerja Tidak Kondusif	40	50	15	18,8	55	68,8	
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>6,5</b>	<b>30</b>	<b>37,5</b>	<b>80</b>	<b>10</b>	

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara iklim kerja dengan pengembangan karir perawat di RSUD SoE dengan nilai  $p\text{-value} = 0,011$  ( $p\text{-value} < 0,05$ ).

## PEMBAHASAN

### Hubungan Iklim Kerja dengan Upaya Pengembangan Karir Perawat

Berdasarkan hasil penelitian tentang iklim kerja di RSUD SoE, sebagian besar responden (55 orang atau 68,8%) menyatakan bahwa iklim kerja di rumah sakit tersebut dirasakan tidak kondusif. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang tidak mendukung terciptanya iklim kerja yang baik, seperti tanggung jawab organisasi dalam mendukung kelancaran pekerjaan, kurangnya penghargaan atas pekerjaan perawat (misalnya, keterlambatan pembayaran jasa), serta kurangnya kehangatan dan dukungan dari pimpinan yang dirasakan oleh perawat. Mangkuprawira (2004) menyatakan bahwa organisasi harus mencakup berbagai aspek seperti tanggung jawab, penghargaan, kehangatan dan dukungan, struktur, risiko, dan konflik untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif. Jika semua aspek ini terpenuhi, iklim kerja yang positif dapat tercipta, sesuai dengan pendapat Moekijat (2003) bahwa dimensi iklim kerja yang baik meliputi kesesuaian standar, penghargaan, tanggung jawab, dan hubungan kerja sama.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengembangan karir perawat di RSUD SoE, sebagian besar responden (50 orang atau 62,5%) menganggap upaya pengembangan karir perawat tidak baik. Pengembangan karir sendiri merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan (Hasibuan, 2005). Pengembangan karir yang buruk ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran perawat untuk mengembangkan potensi diri mereka, serta kurangnya perhatian dan dukungan dari pihak rumah sakit. Padahal, jika pengembangan karir berjalan dengan baik, hal ini dapat berdampak positif terhadap pelayanan rumah sakit. Menurut Siagian (2008), pengembangan karir dapat meningkatkan kemampuan rumah sakit untuk mendapatkan dan mempertahankan perawat berkualitas, mengurangi frustrasi perawat, serta memberikan kesempatan yang sama bagi setiap perawat untuk meningkatkan karir dan potensi diri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara iklim kerja dengan upaya pengembangan karir perawat dengan nilai  $p\text{-value}$  sebesar 0,011 yang artinya lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin buruknya suatu iklim kerja maka akan berdampak besar terhadap keinginan perawat dalam upaya untuk mengembangkan karirnya. Mangkuprawira (2004), yang menyatakan bahwa iklim kerja yang kondusif akan memotivasi staf untuk meningkatkan prestasi, kepuasan kerja, serta pengembangan diri mereka. Sebaliknya, jika iklim kerja yang tidak kondusif akan membawa dampak pada prestasi kerja, *burn out* yang tinggi dan produktivitas kerja menurun.

Hasil penelitian Ningtyas (2002) menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara iklim kerja dengan kepuasan kerja perawat karena kepuasan kerja diperlukan untuk memacu prestasi kerja yang lebih baik, sedangkan prestasi kerja itu sendiri merupakan salah satu kegiatan dalam upaya seseorang dalam pengembangan karir (Handoko, 2003). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti berasumsi bahwa sekalipun iklim kerja kondusif yang dikemukakan oleh 15 responden (18,8%) namun upaya pengembangan karir ini disebabkan karena setiap orang memiliki sikap yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugasnya. Ada orang yang memiliki iklim kerja yang tidak kondusif namun melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta melakukan pengembangan potensi dirinya sesuai tugas yang dikerjakannya (Pandie, 2006).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di RSUD SoE Kabupaten Timor Tengah Selatan Provinsi Nusa Tenggara Timur, dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden yang diteliti, mayoritasnya, yaitu 55 responden (68,8%), menganggap iklim kerja di RSUD SoE kurang kondusif. Selain itu, 50 responden menyatakan bahwa upaya pengembangan karir perawat di rumah sakit tersebut tidak baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara iklim kerja dengan upaya pengembangan karir perawat di RSUD SoE.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti menyampaikan terimakasih atas dukungan, inspirasi dan bantuan kepada semua pihak dalam membantu peneliti menyelesaikan penelitian ini, termasuk pada peserta yang telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian hingga selesai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, Y.C. (2004). Manajemen Administrasi Rumah Sakit Cetakan Ketiga. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Anna, M.Y.A Pande. (2006). Faktor-faktor yang berhubungan dengan Upaya Pengembangan Karir Perawat Di RSUD Dr. Wahidin Sudirohusodo. Makasar: Universitas Hasanudin.
- Arikunto, S. (2002). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis Edisi Revisi Lama. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2000). Psikologi Industri Edisi *Liberty*. Yogyakarta: BPFE.
- Asikoesoemo. (2000). Manajemen Rumah Sakit. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Dani, S. (2003). Riset Keperawatan Sejarah dan Metodologi. Jakarta: Salemba Medika.
- Depkes RI. (2004). Rencana Pedoman Pengembangan Sistem Jenjang Karir Profesional Perawat. Jakarta: Direktorat Keperawatan dan Keteknisan Medik.
- Gomes, C. F. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. H. (2003). Manajemen Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan 8. Jakarta: Bumi Askar.
- Hastono. (2001). Analisis Data Kesehatan. Jakarta: FKM UL.
- Hidayat, A. A. (2003). Riset Keperawatan dan Teknik Penulisan Ilmiah. Jakarta: Salemba Medika.
- Isnaini. (2002). Tinjauan Pelaksanaan Pengembangan Tenaga Kesehatan Paramedis Di RSUD Labuang Baji Makasar. Makasar: FKM Unhas.
- Mangkuprawira, S. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Cetakan Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, S. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4 Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Medical Record*. (2008). Rekapitulasi Tindakan Keperawatan. SoE: RSUD SoE.
- Mitchel. (2000). *The Effect of Work Role Values on Job Satisfaction*. Colorado, USA: *Jurnal of Advance Nursing*.
- Moekijat. (2003). Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja. Bandung: Pionir Jaya.
- Nawawi, H. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Dan Kompetitif Cetakan Ke Dua. Yogyakarta: UGM.
- Nigtyas, Rahayu. (2002). Studi Komperatif Hubungan Iklim Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Pemerintah dan Non Pemerintah di Mojokerto, Jawa Timur. Jakarta: FKUI.

- Notoatmojo. (2002). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Putra Offset.
- Nursalam. (2002). Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Profesional. Jakarta: Salemba Medik.
- Panuju, R. (2001). Komunikasi Organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelopor.
- Ridwan. (2011). Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru Karyawan Dan Penelitian Pemula. Bandung: Alfabet.
- Rivai, V. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Riyanto. (2010). Metode Penelitian Kesehatan. Yogyakarta: Nuba Medi.
- Siagian, S.P. (2008). Teori Motivasi Dan Aplikasi, *Cetakan 2*. Jakarta: Bumi Askar.
- Sugiyono. (2004). Metodologi Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Swansburg, R.C. (2002). Pengantar Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan Untuk Perawat Klinis. Terjemahan. Jakarta: EGC.
- Syarifudin. (2010). Panduan TA Keperawatan dan Kebidanan Dengan SPSS. Yogyakarta: Grafindo Litera Medik.
- Tjandra. (2002). Manajemen Administrasi Rumah Sakit. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Wahyudi. (2000). *Industry dan Orientasi Ekspor*. Surakarta: Muhammadiyah *University Press*.