



## HUBUNGAN PELAKSANAAN JENJANG KARIR PERAWAT PELAKSANA DENGAN KEPUASAN KERJA DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH CIMAH

Mokh. Sandi Haryanto<sup>a\*</sup>, Siti Nurhidayah<sup>b</sup>

<sup>a-b</sup>Institut Kesehatan Rajawali Indonesia

\*Corresponding author: [haryantosandi71@gmail.com](mailto:haryantosandi71@gmail.com)

### Abstract

**Background:** The development of a nurse's career path is the planning and implementation of a career plan that can be used for Nurses' placement based on their expertise based and career level with reference to regulations made by the Minister of Health of the Republic of Indonesia to prevent job dissatisfaction or workforce resignation. **Objective:** The purpose of this study was to determine the relationship between the implementation of the career path of nurses and job satisfaction in the inpatient room of the Cibabat Cimahi Regional General Hospital. **Methods:** The method used a descriptive correlation method with a cross-sectional approach. This study included 113 Nurses. The Minnesota Satisfaction Questionnaire for job satisfaction and the applicable SPO (Standard Operating Procedure) format were used to collect the data. Data analysis used Chi-Square test to measure the significance of the study. **Results:** The results showed that there is a relationship between the implementation of the career path of implementing nurses and job satisfaction ( $<0.000$ ) in the inpatient room of the Cibabat Cimahi Regional General Hospital in 2022. **Conclusion:** Career path implementation related to Job satisfaction. Further research about other factors that contributed to job satisfaction needs to be done.

**Keywords:** Diabetes Mellitus; Dietary Compliance; Quality of Life.

### Abstrak

**Latar belakang** Pengembangan Jenjang karir perawat merupakan suatu perencanaan dan penerapan rencana karir yang dapat digunakan untuk penempatan perawat sesuai dengan keahliannya berdasarkan level karir dengan merujuk pada peraturan yang dibuat oleh Menteri Kesehatan RI untuk mencegah dari ketidakpuasan kerja atau pengunduran diri tenaga kerja. **Tujuan** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara pelaksanaan jenjang karir perawat pelaksana dengan kepuasan kerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi. **Metode** yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif korelasi dengan pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini yaitu 113 orang perawat dengan pengambilan sampel menggunakan total sampling. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner Minnesota Satisfaction Questionnaire untuk kepuasan kerja dan menggunakan format SPO (Standar Prosedur Operasional) yang berlaku. **Hasil:** Hasil Chi Square test didapatkan nilai  $p < 0,000$  untuk jenjang karir dan kepuasan kerja. Terdapat hubungan pelaksanaan jenjang karir perawat pelaksana dengan kepuasan kerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi Tahun 2022. **Kesimpulan:** Ada hubungan antara jenjang karir perawat dengan kepuasan kerja. Penelitian lebih lanjut terkait faktor-faktor yang berkontribusi dengan kepuasan kerja perlu untuk dilakukan.

**Kata kunci:** Jenjang karir; Kepuasan kerja; Perawat

PENDAHULUAN

PENDAHULUAN

## **PENDAHULUAN**

Pengembangan karir perawat merupakan suatu perencanaan dan penerapan rencana karir yang dapat digunakan untuk penempatan perawat pada jenjang karir yang sesuai dengan keahliannya, serta menyediakan kesempatan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan dan potensi perawat. Setiap individu tidak lepas dari proses interaksi lingkungan fisik maupun sosial yang memicu persepsi. Menurut Dudih (2019) persepsi adalah suatu sistem yang diperlukan oleh suatu individu berguna untuk menafsirkan serta memahami hal-hal yang terjadi disekitarnya, sehingga seorang perawat memiliki persepsi apalagi dalam pengembangan karirnya. Saksono, 2003 dalam (Ovi Liana 2018) terdapat penilaian aspek yang dinilai dalam persepsi jenjang karir yaitu : kesempatan untuk mencapai sesuatu yang berharga misalnya promosi dalam jabatan, kesempatan untuk memperoleh hal yang baru misalnya karyawan melakukan inovasi dan kreatifitas, kesempatan untuk membuat karyawan merasa senang misalnya memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan kesempatan untuk mengembangkan kecakapan seperti karyawan dapat mengikuti pelatihan, seminar atau diklat terbuka.

Karir perawat disusun untuk pencapaian keunggulan asuhan yang dimiliki perawat dan partisipasi untuk mencapai kompetensi sesuai dengan level karir (Baucom, Hibbert, Sigler, Fanning & Sandoval, 2012). Menurut Fitriani (2017) Jenjang karir perawat merupakan penerapan dari beberapa rencana karir yang telah ditetapkan untuk memberikan posisi/ level yang sesuai dengan pendidikan, kemampuan, keahliannya dan kompetensi perawat. Beberapa rumah sakit telah menerapkan sistem jenjang karir perawat namun masih terdapat beberapa kendala atau hambatan pada jenjang karirnya seperti belum optimalnya dukungan pimpinan dimana belum adanya kebijakan dan ketentuan jenjang karir perawat, bervariasinya penerapan jenjang karir perawat dan perawat belum memahami sistem jenjang karir dengan baik. Pemahaman atau pengetahuan yang rendah dapat mempengaruhi sebuah persepsi seseorang. Menurut Aljabar, 2020 (dalam Eva, 2021) salah satu faktor yang sangat berpengaruh bagi sumber daya manusia (perawat) adalah kepuasan kerja perawat, masalah ketidakpuasan kerja dapat mempengaruhi kualitas dan produktifitas kerja yang akan berdampak pada kelangsungan rumah sakit. Menurut Barahama, 2019 (dalam Eva, 2021) kepuasan kerja menyangkut sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya itu, sebaliknya jika karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja tidak semata akan mencapai kematangan psikologis dan dampaknya akan menjadi frustrasi, cepat lelah, bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan seseorang dalam pekerjaannya, diantaranya adalah gaji yang didapat, budaya organisasi, hubungan dengan rekan kerja, supervisi dan pengembangan karir (Fauziah, 2020). Menurut Sausan, 2020 (dalam Eva, 2021) berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suroso di Rumah Sakit Umum Daerah Jawa Tengah didapatkan 88,6% kepala ruang dan 94,3% ketua tim/ perawat pelaksana mengatakan perlu adanya jenjang karir pada perawat klinik. Oleh karena itu, sistem pengembangan jenjang karir perawat perlu dilakukan oleh setiap rumah sakit agar bisa meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan dan juga akan mempengaruhi peningkatan kepuasan dan kerja perawat.

Peraturan Menteri Kesehatan RI No. 40 Tahun 2017 Pengembangan karir profesional perawat mencakup 4 peran utama perawat yaitu, Perawat Klinis (PK), Perawat Manager (PM), Perawat Pendidik (PP) dan Perawat Peneliti/ Riset (PR). Masing-masing pengembangan karir perawat di Rumah Sakit maupun Pelayanan Primer memiliki 5 (lima) level, yaitu level 1 sampai level V. Pengembangan karir tersebut, memiliki tugas dan

kewenangan yang berbeda-beda yang Pendidik atau Perawat Riset. Hasil penelitian Yuanita, 2018 (dalam Eva, 2021) di RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli, rata-rata jawaban perawat pelaksana 35,1% berpendapat bahwa pengembangan karir di RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli masih belum adil, sedangkan 34,9% perawat pelaksana merasa adil.

Penelitian I dewa Agung, 2020 menganalisis hubungan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Wangaya. Hasil analisis Chi Square menunjukkan bahwa nilai  $p=0,001$ , hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Wangaya. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Siska D (dalam Eva, 2021) di RSUD Wamena di Papua menjelaskan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Dengan adanya sistem jenjang karir profesional perawat semakin meningkat, sehingga mutu pelayanan juga meningkat. Dampak lain dari adanya jenjang karir profesional adalah mengarahkan perawat untuk menekuni bidang keahlian ditempat kerjanya dan meningkatkan profesionalismenya.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian korelasional dengan pendekatan yang digunakan adalah cross sectional. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana dengan jumlah 113 responden. Teknik pengambilan sampel probability sampling dengan teknik total sampling. kriteria inklusi perawat pelaksana, Menempati level jenjang karir sekurang-kurangnya PK I, Masa kerja > 2 tahun, Tidak dalam kondisi sakit, Tidak dalam kondisi cuti lebih dari satu bulan, Bersedia menjadi responden kriteria inklusi Perawat yang bertugas di poliklinik, Perawat yang bertugas di ruang intensif. Perawat dengan level Pra PK (Perawat Klinik). Analisa bivariat yang digunakan adalah uji chi square. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner. Minnesota Satisfaction Questionnaire yang dikembangkan oleh vocational psychology research Universitas Minnesota (1967) nomor surat penelitian 614/IKR/FKEP/XII/2022.

## **HASIL**

Analisis univariat yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari karakteristik perawat, pelaksanaan jenjang karir dan kepuasan kerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi Tahun 2022.

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Pasien**

No.	Karakteristik	N	Persentase (%)
1	Usia		
	< 30 Th	18	15,9
	30-40 Th	50	44,2
	> 40 Th	45	39,8
	Jumlah	113	100
2	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	23	20,4
	Perempuan	90	79,6
	Jumlah	113	100
3	Pendidikan		
	DIII	64	56,6
	SI	2	1,8
	SI Ners	47	41,6
	Jumlah	113	100
4	Lama Kerja		
	2 - 9 Th	43	38,1
	> 9 Th	70	61,9
	Jumlah	113	100
5	Level Jenjang Karir		
	PK I	25	22,1
	PK II	19	16,8
	PK III	69	61,1
	Jumlah	113	100

Berdasarkan tabel 1 didapatkan hasil dari 113 perawat responden mayoritas berusia 30-40 tahun (44,2%), jenis kelamin perempuan (79,6%), pendidikan DIII (56,6%), lama kerja > 9 tahun (61,9%) dan PK III sebanyak (61,1%).

**Tabl 2. Distribusi frekuensi Jenjang karir Perawat**

Jenjang Karir	N	Persentase (%)
Kurang baik	39	34,5
Baik	74	65,5
Jumlah	113	100

Berdasarkan jenjang karir didapatkan hasil dari 113 perawat penelitian diperoleh nilai di Ruang Rawat Inap RSUD Cibabat Cimahi sebanyak 65,5% menunjukkan bahwa jenjang karir perawat baik.

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja	N	Persentase (%)
Tidak Puas	42	37,2
Puas	71	62,8
Jumlah	113	100

Berdasarkan tabel kepuasan kerja didapatkan hasil dari 113 perawat yang merasa puas 62,8%.

**Tabel 4 : Hubungan Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Perawat**

Jenjang Karir	Kepuasan Kerja				Total	p Value
	Tidak Puas		Puas			
	N	%	N	%		
Baik	30	26,5	62	54,9	74	0,000
Kurang baik	12	10,6	9	8	39	
Jumlah	42	37,2	71	62,8	113	

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $p$  yaitu  $p < 0,000$ , maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan pelaksanaan jenjang karir perawat pelaksana dengan kepuasan kerja.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan faktor kepuasan kerja bisa dilihat dari hasil pengisian kuesioner sebanyak 62,8% . Hal ini dibuktikan dengan analisa kuesioner atas jawaban responden bahwa 45,1% mengatakan bahwa rumah sakit memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi, sebanyak 61,1% menyatakan bahwa rumah sakit memberi kesempatan untuk mengutarakan ide demi kemajuan bersama, lalu responden menjawab 61,1% rumah sakit memberi peluang yang luas bagi karyawan yang maju dalam berkarir, rumah sakit memberi kesempatan belajar pada karyawan yang ingin mengembangkan keahlian khusus sebanyak 68,1%, responden merasa puas dengan penempatannya saat ini sesuai dengan kompetensinya sebanyak 45,5% dan responden sudah mengikuti kenaikan jenjang karir sebanyak 60,1%.

Menurut Depkes RI (2017), tujuan dilakukannya pengembangan karir perawat adalah meningkatkan kepuasan individu perawat terhadap bidang kerja profesi yang ditekuninya. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan 59,8% responden menyatakan bahwa peluang untuk maju dalam karir lebih terbatas di rumah sakit tipe yang sejenis, sebanyak 45,5% responden menyatakan karyawan yang berpendidikan lebih rendah memiliki sedikit peluang untuk maju dalam karir, sebanyak 77,7% responden menyatakan bahwa karyawan memiliki kesempatan untuk memperlihatkan potensi kerja yang sebaik-baiknya di rumah sakit ini.

Hasil penelitian yang membahas kepuasan kerja dari segi pembayaran, 54,5% responden menyatakan karyawan tidak puas dengan insentif yang diperoleh saat ini, 57,1% responden menyatakan tidak setuju karyawan yang bekerja lebih keras memperoleh insentif yang memadai dan 54,5% responden menyatakan bahwa rumah sakit lebih menekankan kewajiban dibandingkan dengan hak sebagai karyawan. Menurut Burket TL (2010), penerapan

sistem jenjang karir perawat adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena sistem jenjang karir mampu mengembangkan standar dan praktik keperawatan, mendorong praktik perawat berbasis bukti, berpikir kritis, mengembangkan pengetahuan dan menghasilkan praktik berkualitas. Dengan begitu, perawat pun merasa puas dan tentunya akan memberikan pelayanan yang bermutu, semakin tinggi jenjang karir perawat maka tingkat kepuasan kerja perawat pun semakin tinggi.

Berdasarkan penelitian Pradipta (2020), menunjukkan bahwa pengembangan karir berhubungan kuat dan berpola positif dengan kepuasan kerja, yang berarti semakin baik pengembangan karir perawat maka kepuasan kerja semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan Permenkes RI No. 40 Tahun 2017 bahwa tujuan pengembangan karir adalah meningkatkan kepuasan individu perawat terhadap bidang kerja profesi yang ditekuninya. Hal ini diperkuat dengan penelitian Shujaat, et al (2013), yang mengatakan bahwa terdapat hubungan positif antara pengembangan karir dan kepuasan kerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian Siska D (2018), menjelaskan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Dengan adanya sistem jenjang karir profesional perawat yang diterapkan di setiap sarana kesehatan, diharapkan kerja perawat semakin meningkat, sehingga mutu pelayanan kesehatan juga meningkat. Menurut teori Marquis dan Huston (2010), mengatakan bahwa manfaat tujuan pengembangan jenjang karir adalah sebagai kerangka kerja untuk mengembangkan pengetahuan klinik melalui praktek keperawatan di Rumah Sakit dan untuk memperbaiki moral perawat melalui kepuasan kerja akibat pekerjaan yang dilakukan.

Menurut hasil penelitian Tristi Yunita (2015), menunjukkan bahwa imbalan, pengawasan, kondisi kerja, penghargaan dan kelompok kerja, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketidakpuasan kerja berasal dari kesempatan untuk promosi yang sangat terbatas dan kurang transparan yang menurunkan semangat perawat pelaksana untuk meningkatkan kualitas kerja. Perawat pelaksana merasa tidak perlu memberikan asuhan keperawatan dengan baik dan meningkatkan wawasan serta keterampilan mereka karena tidak akan mempengaruhi karir mereka sama sekali.

Penelitian dari Tristi (2017) sejalan dengan penelitian dari Jimmy, et al (2017) yang menyatakan bahwa reward, insentif, pembagian tugas dan penghargaan, pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Jimmy, et al (2017), tentang pengaruh reward, insentif, pembagian tugas dan pengembangan karir pada kepuasan kerja di Rs Orthopedi Prof.Dr.R. Soeharso, Surakarta, menyatakan bahwa reward, insentif, pembagian tugas, pengembangan karir dan penghargaan juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Menurut Darodjat (2015), imbalan yang diberikan dalam bentuk gaji dan insentif kepada karyawan atas kontribusi mereka dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan, apabila karyawan yang bekerja di organisasi tersebut merasa menerima imbalan secara adil.

Menurut Fatoni (2006), menyatakan bahwa pengawasan atau supervisi merupakan kegiatan manajer yang sangat penting dilakukan agar pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan apa yang telah ditetapkan, karena dengan adanya pengawasan yang baik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian Upenieks (2002), menyatakan bahwa terdapat beberapa rumah sakit di Amerika Serikat yang hasilnya menunjukkan bahwa pada salah satu rumah sakit memiliki tingkat kepuasan kerja perawat lebih tinggi dibandingkan rumah sakit lainnya. Salah satunya dikarenakan adanya pengembangan tenaga keperawatan ditingkatkan oleh pihak rumah sakit seperti pendidikan yang berkesinambungan. Dimana orientasi karir dan pendidikan yang diberikan kepada tenaga keperawatan tidak dapat dipisahkan dengan kepuasan kerja. Kemudian untuk penghargaan, sesuai dengan penelitian Nolan et al (1995) dalam Gulick et al terhadap tenaga keperawatan di Inggris, dimana hasilnya menunjukkan kepuasan kerja menjadi meningkat, ketika mereka merasa dihargai dan dihormati.

Hal ini sesuai dengan tujuan PPNI, agar diterapkannya sistem reward dan jenjang karir profesional bagi perawat yang didukung oleh sistem pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan (INNA, 2002). Karena menjadi kebanggaan menjadi tenaga keperawatan, jika mereka diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan menduduki jabatan yang lebih tinggi. Jabatan yang diberikan baik struktural maupun fungsional. Oleh karena itu, sangat penting bagi rumah sakit untuk memperhatikan dan memenuhi pengembangan karir mereka (Domrose, 2001) dalam Perry, 2008). Menurut (Lofquist dan Davis (dalam Prieska Wijaya, 2013), menyatakan bahwa terdapat beberapa komponen kepuasan kerja yaitu penggunaan kemampuan, prestasi, aktivitas, kenaikan pangkat, kekuasaan, kebijakan perusahaan, kompensasi, rekan kerja, kreativitas, kebebasan, nilai moral, penghargaan, tanggung jawab, keamanan, layanan sosial, status sosial, supervisi, variasi dan kondisi kerja.

Menurut Luthans (2005) dalam Suroso, (2011), Faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah total compensation (pembayaran, seperti gaji, upah), Aktivitas kerja, lingkungan, budaya dan nilai organisasi, komunikasi - hubungan rekan kerja, promosi pekerjaan dan supervisi. Dalam penelitian lain, hal - hal yang mempengaruhi kepuasan kerja selain pengembangan karir adalah tentang penjadwalan dinas, pekerjaan itu sendiri, suasana bekerja, imbalan dan motivasi, hubungan karakteristik staf dan tim kerja yang diuraikan oleh beberapa peneliti, diantaranya yaitu menurut Laila et al (2020), menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara penjadwalan dinas dengan kepuasan kerja perawat. Sejalan dengan penelitian Rizany et al (2019), yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara implementasi penjadwalan dinas perawat di Rumah Sakit Militer. Menurut Wolo et al (2015) selain penjadwalan dinas, kepuasan kerja perawat dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri dan suasana bekerja. Menurut R. Tamsah & Kadir (2016), menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh imbalan dan motivasi.

Berdasarkan penelitian Nahrul (2015), menunjukkan bahwa faktor yang paling signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja adalah faktor kekompakan dengan nilai OR 33,678. Hal ini sejalan dengan penelitian Sayuni (2012), dimana kepercayaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana rawat inap RS Cut Meutia Lhokseumawe. Menurut Bresnen dan Marshall (2000) dalam Maurer (2010), menyatakan bahwa membangun kekompakan dalam organisasi yang terkait dengan hubungan antar anggota tim proyek merupakan hal yang penting. Kekompakan dapat membantu memperkuat dan memperbaiki hubungan antara mitra kerja, memberikan berbagai manfaat bagi perawat, memberikan keselarasan kepentingan mitra kerja, menambah kepuasan kerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Sebagian besar perawat responden sudah mengikuti ujian level jenjang karir dan merasa puas dengan jenjang karirnya. Sebagian besar responden merasa puas terhadap pelaksanaan jenjang karir dengan realisasinya berupa kemudahan yang didapatkan dari pihak RSUD Cibabat Cimahi untuk melanjutkan pendidikan dan mengembangkan keahlian khusus. Terdapat hubungan pelaksanaan jenjang karir perawat pelaksana dengan kepuasan kerja di Ruang Rawat Inap RSUD Cibabat Cimahi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ajabar. ( 2020 )Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Deepublish. 2020.
- Perawat Dan Rumah Sakit.( 2019 ) Jurnal Kesehatan Poltekkes Kemenkes RI Pangkalpinang, 7 (2).56-63.
- Azwar, Era Fasirah. (2013)Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit. Jurusan Keperawatan, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan. UIN Alauddin Makasar : Indonesia.

- Barahama, KF, Katuuk M, Oroh, WM.( 2019 )Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Perawatan Dewasa Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado. E-Journal Keperawatan, 7 (1), 1-8.
- Eva Kartika Hasibuan, Masri Saragih, Erwin Silitonga. (2021)Hubungan Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja, Jurnal Online Keperawatan Indonesia, Vol. 4 No.2, Desember..
- Fauziah.( 2020) Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Penjenjangan Karir Dan Metode Mentor Pada Perawat Klinis di Rumah Sakit Daerah Dr. Zaainoel Abidin Banda Aceh. Tesis, Fakultas Keperawatan. Universitas Sumatera Utara : Medan. 2020
- Fauziah, Jenny Marlindawati Purba, Roxsana Devi Tumanggor. ( 2021) Faktor motivasi dan implementasi sistem jenjang karir perawat pelaksana. Journal of Telenursing (JOTING) Vol. 3 No. 1.
- Indra Wahyu H, Nanditya Ika F, Hartojo. ( 2016)Pengembangan Jenjang Karir Sebagai Strategi Mengelola Ketidakpuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit. Tesis. Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya : Malang. 2016.
- Kementerian Kesehatan RI. (2017) Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2017 Tentang Pengembangan Karir Profesional Perawat Klinis. .
- Laila Rahmaniah. Ichsan Rizany, Herry Setiawan. (2020) Hubungan penjadwalan dinas perawat dengan kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap. Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat. Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan (JKMK). <https://journal.ppnijateng.org/index.php/jkmk..>
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. ( 2017 ) Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan : Teori & Aplikasi (9th ed.). EGC.
- Nabila Rama Syaputra, Wielyana. (2019) Hubungan Persepsi Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Sartika Asih, Universitas Bakti Kencana..
- Notoatmojo, S. (2018) Metode Penelitian Kesehatan. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Nursalam. (2020) Manajemen Keperawatan : Aplikasi Dalam Praktek. Nursalam. . Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan : Pendekatan Praktis. Edisi 4. Jakarta : Salemba Medika..
- Oyetunde. (2015) Professional Development and Career Pathway in Nursing. Nigeria, International Journal of Sciences 06 : 92-104.
- Park. (2011) Nurses Experience of Career Ladder Programs in a General Hospital, Park J Korean Acad Nurs. oct;
- Pradipta. (2020)Hubungan Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Wangaya. Jurnal Ilmiah Keperawatan Sei Betik, Vol. 16 No.1, April

Saputri, Ekawati. (2021) Hubungan Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit. Fakultas Ilmu Kesehatan dan Teknologi, Universitas Sembilan Belas November, Kolaka, Indonesia.

Sausan, Ade. Muhammad Yusuf. (2020) Jenjang Karir Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh. *Jim F Kep*, Vol. 1(2).119-125.

Sirin M and Sokmen SM. (2015) Quality of Nursing Worklife Scale : The Psychometric Evaluation of the Turkish version *International Journal of Caring Sciences*; 8 (3) : 543-556.

Swansburg. (2000) *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan untuk Perawat Klinis*. Jakarta : EGC