

Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Pembiayaan Terhadap Implementasi Karir Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Mandalika

Nanang Alfian^{1)*}, Ana Lestari²⁾, Wiwik Handayani³⁾

Email: Nanangalfian4@gmail.com

^{1,2,3)}STIKES Griya Husada Sumbawa, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

ABSTRAK

Karier merupakan serangkaian posisi yang diduduki seseorang sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki. Peraturan penerapan karir perawat sudah ada, namun penerapan akan karir perawat di rumah sakit belum optimal, Implementasi karir belum dilaksanakan seperti yang diharapkan. Implementasi Karier perawat merupakan salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Rumah Sakit Mandalika diasumsikan memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik dalam meningkatkan implementasi karir perawat. Tujuan peneliti adalah untuk menganalisis faktor dukungan organisasi dan pembiayaan terhadap implementasi karir perawat pelaksana di Rumah Sakit Mandalika. Studi dilakukan adalah deskriptif korelasi dengan pendekatan *cross sectional* pada 45 perawat pelaksana. Kuesioner dipergunakan untuk pengumpulan data. Hasil penelitian dengan menggunakan uji regresi linier berganda di Rumah Sakit Mandalika menggambarkan adanya hubungan positif antara dukungan organisasi dan pembiayaan dengan implementasi karir perawat pelaksana, ($p < 0,05$) dengan nilai *koefisien determinasi* menunjukkan nilai 0,638 artinya bahwa kedua variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel implementasi karir perawat pelaksana sebesar 64%, dimana sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dalam penelitian ini teridentifikasi variabel dukungan organisasi menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap implementasi karir perawat pelaksana di Rumah Sakit Mandalika. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan perlu adanya upaya, baik dari pihak rumah sakit maupun profesi keperawatan di Rumah Sakit Mandalika dalam meningkatkan kompetensi dan kualifikasi perawat pelaksana sehingga implementasi karir dapat ditingkatkan.

Kata Kunci : Dukungan Organisasi; Pembiayaan; Implementasi Karir

ABSTRACT

Career is a series of position got by someone based on his or her competencies and qualifications. The rules for implementing career for nurses have existed, however they have not been implemented optimally yet as expected. The implementation of career for nurses is an important factor in achieving the purposes of an organization. Mandalika Hospital is assumed to have good human resources in improving the implementation of career for nurses. This research aimed is to analyze the factors of organizational support and funding on the implementation of staff nurses' carrers at Mandalika Hospital. This study was done by using descriptive correlation and cross sectional approach to 45 executive nurses. The questionnaire was used for data collection. The results using the test of double linear regression at Mandalika Hospital described a positive correlation between organizational support, funding and the implementation of executive nurses' career ($p < 0,05$) seen from the value of determination coefficient showing the value of 0,638 meaning that those four independent variables could explain about the implementation of executive nurses' career as many as 64% where the rest were influenced by other factors. The identified organizational support variable showed that this variable was the most dominant factor influencing the implementation of executive nurses' career at Mandalika Hospital. Based on this research, it needs to do some efforts done by both the hospital or the nurses in Mandalika Hospital in improving the competencies and qualifications of executive nurses in order to improve the implementation of career.

Key Words : Organizational Support; Funding; Career Implementation

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam perencanaan operasional perawatan rumah sakit. Pengembangan, penggunaan, pengamanan, dan peningkatan sumber daya manusia semuanya termasuk dalam manajemen sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia, menurut Bangun (2017), adalah proses peningkatan keterampilan sumber daya manusia untuk mendukung tujuan organisasi. Hal ini didukung oleh Robbins & Coulter (2020), yang berpendapat bahwa inisiatif manajemen sumber daya manusia sangat penting. Kapasitas karyawan harus beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang berubah. Manajemen pengembangan karir perawat dapat membantu meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

Pengembangan profesional merupakan aktivitas kehidupan penting yang memengaruhi individu dan karyawan. Hal ini mencakup pembuatan dan pelaksanaan rencana profesional (Marquis & Huston, 2017). Penilaian diri dan tempat kerja, analisis pekerjaan, pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan pekerjaan, serta pengalaman kerja individu semuanya berkontribusi pada pertumbuhan karir. Menurut Bangun (2017), pengembangan karir adalah serangkaian tindakan yang bertujuan untuk mengidentifikasi, meningkatkan, dan memperkuat karir seseorang untuk mendukung pencapaian tujuan profesional di masa depan. Proses manajemen karir membantu pengembangan kemampuan, potensi, pengetahuan, dan keterampilan perawat.

Perencanaan pengembangan karir keperawatan dibenarkan oleh gagasan

bahwa perawat akan berkinerja lebih baik dalam peran yang sesuai dengan mereka (Marquis & Huston, 2017). Untuk mendukung dan mempertahankan pertumbuhan profesional dalam praktik keperawatan, jenjang karir ditawarkan kepada perawat. Hal ini dapat memengaruhi perkembangan tingkat klinis, kemungkinan promosi, kompleksitas kompetensi, penghargaan, dan pengakuan (Ake et al., 2021). Untuk memberikan kontribusi maksimal dalam meningkatkan standar perawatan keperawatan yang diberikan kepada pasien, sangat penting bahwa sistem jenjang karir keperawatan terus ditingkatkan.

Meningkatkan pelayanan keperawatan di rumah sakit membutuhkan keahlian perawat yang memadai. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan menyatakan bahwa tenaga kesehatan yang bertanggung jawab dengan standar moral dan etika yang kuat, pengetahuan, dan wewenang diperlukan untuk memberikan pelayanan kesehatan. Pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, sertifikasi, registrasi, perizinan, pembinaan, supervisi, dan pemantauan semuanya diperlukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja ini. Melalui implementasi karir keperawatan, manajemen harus berupaya membangun program pengembangan karir.

Saat ini sistem jenjang karir perawat sudah diterapkan, tetapi masih dianggap belum mengarah kepada pengembangan jenjang karir profesional dan masih menyesuaikan dengan kebutuhan RS masing-masing (Noprianty et al., 2019), belum sesuai dengan standar yang diharapkan, salah satu penyebabnya yaitu

masih kurangnya pemahaman perawat terkait sistem jenjang karir perawat klinik, kurangnya dukungan RS dalam peningkatan kepuasan kerja perawat (Nurlina, et al. 2018), Dengan demikian, penting untuk meningkatkan pemahaman perawat dan dukungan dari RS dalam menerapkan sistem jenjang karir perawat sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan.

Setiap rumah sakit tentu membutuhkan perawat yang bersedia melakukan pekerjaan apa saja yang diperlukan oleh organisasi. Apakah rumah sakit dapat memastikan mendapatkan perawat yang kompeten di bidangnya. Robbins & Coulter (2020) mengidentifikasi faktor-faktor internal yang mempengaruhi proses pengembangan sumber daya manusia yaitu bagaimana manajemen melakukan perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi. Adanya proses manajemen karir yang baik tentu menjadi bagian di dalam pembinaan karir perawat.

Pemahaman perawat tentang posisi dan fungsi mereka sebagai penyedia layanan bagi pasien, keluarga, dan masyarakat harus menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kualitas layanan keperawatan. Perawat wajib memberikan layanan kesehatan sesuai dengan standar profesional, standar layanan profesional, prosedur operasional standar, etika profesional, dan kebutuhan kesehatan konsumen layanan kesehatan, sebagaimana diatur dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan. Harapan terhadap peran dan fungsi perawat, sebagaimana diantisipasi

oleh profesi dan masyarakat sebagai konsumen layanan keperawatan, dapat menghasilkan layanan berkualitas tinggi berdasarkan kompetensi dan kualifikasi perawat sebagai penyedia layanan keperawatan.

Studi pendahuluan yang dilakukan di Rumah Sakit Mandalika Provinsi NTB pada tanggal 12 Desember 2025, manajemen rumah sakit bertekad memberikan kualitas pelayanan keperawatan terhadap semua pelanggan. Upaya dalam meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan melalui penerapan karir perawat pelaksana. Penerapan karir perawat melalui proses rekrutmen, seleksi, orientasi, dan pengembangan yaitu perawat diizinkan untuk menempuh pendidikan lanjut, promosi jabatan melalui rekomendasi kepala ruang masing-masing ruangan, mutasi, dan rotasi perawat berdasarkan pada kebutuhan rumah sakit dan perawat ditempatkan berdasarkan pada kompetensi dan kualifikasi perawat. Manajemen berkomitmen bahwa akan terus berupaya untuk mempertahankan karyawan yang berkompeten. Mempertahankan karyawan di lakukan dengan meningkatkan kesejahteraan perawat melalui pengembangan karir.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 6 perawat pelaksana di ruangan berbeda, 2 perawat menyatakan bahwa penerapan karir perawat pelaksana oleh manajemen dilakukan berdasarkan pada kebijakan rumah sakit. Proses rekrutmen di lakukan berdasarkan pada kebutuhan jumlah tenaga kesehatan. 3 perawat menyatakan rekrutmen perawat di lakukan berdasarkan pada rekomendasi karyawan, sedangkan 1

perawat menyatakan rekrutmen dilakukan dengan mengidentifikasi kompetensi perawat. Wawancara lebih lanjut dilakukan kepada 7 perawat, dimana 5 perawat menyatakan bahwa kompetensi dan kualifikasi yang dimilikinya sesuai dengan pekerjaan saat ini, sedangkan sebanyak 2 perawat pelaksana menyatakan nyaman dengan ruangan tempat bekerja, namun setelah ditanya, perawat pada awal masuk tidak memiliki kompetensi di dalam kriteria pekerjaannya. Perawat menilai rotasi, mutasi maupun promosi karyawan akan memberikan pengalaman baru bagi perawat, perawat akan lebih termotivasi di dalam bekerja. Namun, kemampuan perawat dalam memberikan perawatan keperawatan kepada pasien harus menjadi dasar untuk rotasi, transfer, dan promosi. Sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2015 tentang Standar Pelayanan Keperawatan, program transfer dan promosi perawat harus adil, transparan, dan berdasarkan kualifikasi dan prestasi.

Rata-rata perawat menyatakan bahwa untuk menempuh pendidikan lanjut sangat di dukung oleh pihak rumah sakit, namun tidak di fasilitasi untuk pembiayaan, perawat yang ingin melanjutkan pendidikan harus menggunakan dana pribadi. Rata-rata perawat Wawancara lebih lanjut di lakukan mengenai program pendidikan dan pelatihan perawat di Rumah Sakit Mandalika Provinsi NTB dengan hasil sebanyak 9 perawat menyatakan bahwa beberapa perawat telah yang melanjutkan pendidikan, dari 7 perawat yang di wawancarai sebanyak 5 perawat menyatakan walaupun pendidikan sangat penting untuk peningkatan

kompetensi namun mereka merasa sudah malas untuk melanjutkan pendidikan, merasa sudah nyaman bekerja, selain itu beban kerja yang tinggi , tanggung jawab kepada keluarga khususnya pendidikan anak serta terkendala oleh biaya. Sedangkan 2 perawat menyatakan bahwa sudah menjalani pendidikan lanjutan (S1 dan profesi Ners) dengan biaya sendiri.

Menurut pendapat Robbins & Judge (2016) menyatakan “sikap terhadap karakteristik pekerjaan secara positif dapat menumbuhkan semangat kerja dan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal”. Sikap positif terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka akan membuat perawat lebih fokus dalam menjalankan tugasnya. Perawat akan menekuninya dan konsentrasi, bertanggungjawab disertai perasaan senang sampai diperoleh hasil yang memuaskan hingga mencapai prestasi tinggi dalam perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan penjelasan tersebut diatas, maka perlu di analisis kembali pengaruh dukungan organisasi dan pembiayaan terhadap implementasi karir perawat pelaksana.

2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif korelasi dengan pendekatan *cross sectional* yang bertujuan untuk melihat pengaruh dukungan organisasi dan pembiayaan terhadap implementasi karir perawat pelaksana di Rumah Sakit Mandalika. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2026 dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *stratified random sampling* sebanyak 45 orang Perawat. Instrumen yang digunakan

dalam penelitian ini adalah koisioner dukungan organisasi, pembiayaan dan implementasi karir perawat pelaksana untuk mengetahui persepsi masing-masing perawat dengan Analisa uji menggunakan regresi linier berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

1. Gambaran Dukungan Organisasi dan Pembiayaan

Tabel 1

Faktor-faktor Implementasi Karir	Rerata Nilai	Persentase
Dukungan Organisasi	2.66	67 %
Pembiayaan	2.58	65 %

Keterangan: nilai maksimum 4

Berdasarkan pada tabel 1 dapat diidentifikasi bahwa gambaran faktor-faktor implelementasi karir perawat pelaksana dengan nilai rata-rata pada variabel dukungan organisasi berdasarkan penilaian perawat pelaksana di RS Mandalika Provinsi NTB adalah sebesar 2,66. Jika diproporsikan dengan nilai maksimum yaitu 4, maka nilai rata-rata tersebut mencapai 67. Artinya bahwa perawat pelaksana menilai dukungan organisasi di RS Mandalika Provinsi NTB sebesar 67 % telah diterapkan. Sedangkkn nilai rata-rata pembiayaan adalah 2,58. maka dapat diketahui perawat pelaksana menilai pembiayaan di RS Mandalika Provinsi NTB sebesar 65 % telah diterapkan.

2. Gambaran Implementasi Karir Perawat Pelaksana Di RS Mandalika Provinsi NTB

Dilihat secara spesifik berdasarkan pada gambaran implementasi karir perawat pelaksana di RS Mandalika Provinsi NTB, tidak ada perbedaan yang bermakna, dimana

nilai rata-rata berada pada rentang 2,50 – 2,72. Sedangkan implementasi karir perawat pelaksana berada pada nilai rata-rata adalah sebesar 2,64 nilai maksimum 4 dengan letak persentil 66. Hal ini menunjukkan perawat menilai bahwa implelementasi karir perawat pelaksana di RS Mandalika Provinsi NTB sebesar 66 % telah diterapkan.

Tabel 2

Implementasi Karir	Rerata Nilai	Persentase
Perencanaan	2.69	67 %
Pelaksanaan	2.72	68 %
Pengembangan	2.50	63 %
Impementasi Karir	2,64	66 %

Keterangan: nilai maksimum 4

Berdasarkan pada tabel 4.3. dilaporkan bahwa perawat di Rumah Sakit Mandalika, Provinsi NTB, meyakini bahwa 67% perencanaan karir perawat telah dilaksanakan, dengan skor rata-rata pelaksanaan karir sebesar 2,69 dan nilai maksimum 4. Nilai rata-rata pelaksanaan adalah 2,72, maka diketahui perawat menilai pelaksanaan karir sebesar 68 % telah diterapkan. Sedangkan pengembangan berada pada rata-rata 2,50, jika diproporsikan dengan nilai maksimal 4 maka angka tersebut berada di 63. Artinya bahwa perwat menilai pengembangan karir di RS Mandalika Provinsi NTB sebesar 63 % telah diterapkan.

3. Pengaruh Dukungan Organisasi Dengan Implementasi Karir Perawat Pelaksana di RS Mandalika Provinsi NTB

Pengaruh dukungan organisasi terhadap implementasi karir perawat pelaksana di RS Mandalika Provinsi NTB telah dilakukan. Pada hasil uji *Pearson-Product Moment*

diperoleh hasil bahwa variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (nilai p adalah $< 0,001$)

Tabel 3

Variabel	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
Dukungan Organisasi	0,775	0,001	4
Implementasi Karir	0,775		5

Berdasarkan pada tabel 3 diatas diperoleh nilai $r = 0,775$ dan nilai $p = 0,001$ ($p \text{ value} < 0,05$). Berdasarkan temuan, terdapat korelasi yang cukup besar dan positif antara dukungan organisasi dan implementasi karir perawat pelaksana. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa implementasi karir perawat pelaksana di Rumah Sakit Mandalika, Provinsi Nusa Tenggara Barat, dipengaruhi secara signifikan oleh dukungan organisasi.

4. Pengaruh Pembiayaan Dengan Implementasi Karir Perawat Pelaksana di RS Mandalika Provinsi NTB

Pengaruh pembiayaan terhadap implementasi karir perawat pelaksana di RS Mandalika Provinsi NTB telah dilakukan. Pada hasil uji *Pearson-Product Moment* diperoleh hasil bahwa variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (nilai p adalah $< 0,001$)

Tabel 4

Variabel	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
Pembiayaan	-,132	0,388	45

Implementasi Karir	-,132
--------------------	-------

Berdasarkan pada tabel 4 diatas diperoleh nilai $r = -,132$ dan nilai $p = 0,388$ ($p \text{ value} > 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi signifikan dan pola negatif, yang mengindikasikan bahwa pembiayaan tidak berpengaruh terhadap implementasi karir perawat di Rumah Sakit Mandalika di Provinsi NTB.

5. Pengaruh Antara Dukungan Organisasi dan Pembiayaan Dengan Implementasi Karir Perawat Pelaksana Di RS Mandalika Provinsi NTB.

Uji regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi variabel mana yang lebih berpengaruh terhadap variabel terikat. Pertama, seleksi *bivariat* menggunakan korelasi *pearson-product moment* diterapkan pada setiap variabel independen dengan variabel dependen, yaitu dukungan organisasi dan pendanaan dengan pelaksanaan karier perawat. Variabel dukungan organisasi memiliki $p \text{ value} < 0,05$ dalam temuan uji statistik, namun variabel pendanaan memiliki $p \text{ value} > 0,05$, yang mencegahnya untuk dimasukkan dalam analisis *multivariat*. Meskipun demikian, variabel pendanaan tetap dimasukkan dalam analisis *multivariat* karena, pada kenyataannya, variabel ini memiliki dampak signifikan pada bagaimana karier perawat diimplementasikan. Hal ini memungkinkan semua variabel independen untuk dimasukkan ke dalam model *multivariat*, yaitu regresi linier berganda.

Pembentukan model *multivariat* digunakan dengan metode *backward*, memasukkan semua variabel ke dalam model, kemudian satu persatu variabel independent dengan nilai *p value* > 0,05 paling besar dikeluarkan. Dalam uji ini variabel dukungan organisasi dan pembiayaan memperoleh nilai *p value* <0,05, model ini dapat digunakan untuk memprediksi karier perawat pelaksana di Rumah Sakit Mandalika, Provinsi NTB, karena hasil uji asumsi dan *kolinearity* menunjukkan bahwa semua asumsi telah terpenuhi.

Tebal 5.

Variabel	Coefficients B	Coefficients Beta	R Square	ANOVA Sig.	Sig.
(Constant)	30.1				
Dukungan organisasi	2	.790	.638	0.001	0.001
Pembiayaan	-1	-.195			45

Berdasarkan pada tabel 5 dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R Kuadrat), yaitu 0,638. Ini menunjukkan bahwa 64% variasi variabel dependen implementasi karir perawat pelaksana dapat dijelaskan oleh model regresi yang dikembangkan. Dengan kata lain, variabel implementasi karir perawat pelaksana dapat dijelaskan oleh variabel dukungan organisasi dan keuangan sebesar 64%. Hasil uji F kemudian ditampilkan pada kotak ANOVA, dengan nilai *p* (sig) = 0,001. Ini menunjukkan bahwa, pada alpha 5%, kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi sesuai dengan data yang tersedia atau bahwa dukungan organisasi dapat secara signifikan memprediksi variabel implementasi karir perawat pelaksana di Rumah Sakit Mandalika, Provinsi NTB.

Kita dapat memperoleh persamaan garis dari koefisiennya. Koefisien regresi untuk variabel dukungan finansial dan organisasi ditunjukkan pada kolom koefisien B di atas. Persamaan regresi yang diperoleh dari hasil tersebut adalah:

$$\text{Implementasi Karir} = 30,1 + 2 \text{ dukorg} - 1 \text{ pemb}$$

Dengan model persamaan ini, kita dapat memperkirakan implementasi karir perawat pelaksana di RS Mandalika Provinsi NTB dengan menggunakan variabel dukungan organisasi dan pembiayaan. Berdasarkan pada model regresi linier berganda diatas

dapat menunjukkan bahwa:

1. Dengan adanya dukungan organisasi yang ada di RS Mandalika Provinsi NTB, implementasi karir perawat pelaksana akan lebih tinggi sebesar 2% setelah dikontrol variable pembiayaan.
2. Tanpa adanya pembiayaan yang ada di RS Mandalika Provinsi NTB, implementasi karir perawat pelaksana akan lebih rendah sebesar 1% setelah dikontrol variable dukungan organisasi.

Faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap variabel implementasi karir perawat pelaksana diidentifikasi menggunakan kolom Beta. Pengaruh terhadap variabel dependen meningkat seiring dengan nilai beta. Temuan tersebut menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh paling besar terhadap implementasi karir perawat pelaksana di Rumah Sakit Mandalika, Provinsi Nusa Tenggara Barat.

3.2 Pembahasan

1. Gambaran Dukungan Organisasi dan Pembiayaan di RS Mandalika Provinsi NTB.

Jika diperhatikan dari variable dukungan organisasi dan pembiayaan. Berdasarkan nilai rerata, bahwa dikatakan nilai rata-rata pada variabel dukungan organisasi berdasarkan penilaian perawat pelaksana di RS Mandalika Provinsi NTB adalah sebesar 2,66. Jika diproporsikan dengan nilai maksimum yaitu 4, maka nilai rata-rata tersebut mencapai 67. Artinya bahwa perawat pelaksana menilai dukungan organisasi di RS Mandalika Provinsi NTB sebesar 67 % telah diterapkan. Sedangkan nilai rata-rata pembiayaan adalah 2,58. maka dapat diketahui perawat pelaksana menilai pembiayaan di RS Mandalika Provinsi NTB sebesar 65 % telah diterapkan.

2. Gambaran Implementasi Karir Perawat Pelaksana Di RS Mandalika Provinsi NTB

Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai rata-rata implementasi karir perawat pelaksana berdasarkan perencanaan, pelaksanaan, dan pengembangan karir adalah 2,64 (nilai maksimum 4), yaitu sebesar 66%. Ini berarti bahwa perawat bangsal menilai bahwa 66% implementasi karir perawat pelaksana di Rumah Sakit Mandalika, Provinsi NTB telah terlaksana. Di mana aspek pelaksanaan lebih menonjol dengan nilai 2,72, diikuti oleh aspek perencanaan dengan nilai 2,69% dibandingkan dengan aspek pengembangan dengan nilai 2,50. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi karir perawat

pelaksana di Rumah Sakit Mandalika berada dalam kategori cukup.

Wawancara implementasi karir berdasarkan aspek perencanaan, pelaksanaan, dan pengembangan telah dilakukan. Rumah sakit dalam hal ini adalah RS Mandalika Provinsi NTB terus berupaya didalam peningkatan kualitas pelayanan. Oleh sebab itu, maka diperlukan karir bagi perawat melalui perencanaan, pelaksanaan dan pengembangan karir perawat pelaksana. Rumah sakit memastikan bahwa perawat di dalam melaksanakan tindakan keperawatan ataupun penempatan harus sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi perawat. Dalam rangka meningkatkan kompetensi perawat rumah sakit menyediakan atau memfasilitasi perawat dalam kegiatan in house training, izin melanjutkan pendidikan, namun pelaksanaan credensial bagi perawat dirasakan belum optimal.

Berdasarkan penilaian perawat, tingginya tingkat pertumbuhan karir perawat di Rumah Sakit Mandalika, Provinsi Nusa Tenggara Barat, tentunya akan memengaruhi kontribusi terbaik perawat. Berdasarkan kualifikasi dan keterampilan mereka, hal ini menjadi dasar pekerjaan perawat. Untuk memajukan karir perawat, tindakan organisasi harus mencakup perencanaan dan pertumbuhan. Menurut Bangun (2017), manajemen sumber daya manusia memiliki dampak besar pada karir anggota. Karyawan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan prospektif, dan keterampilan mereka melalui pertumbuhan karir.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Karir Perawat

Pelaksana Di RS Mandalika Provinsi NTB.

1) Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Implementasi Karir Perawat Pelaksana di RS Mandalika Provinsi NTB.

Dalam hal ini, penelitian menemukan hubungan yang signifikan antara dukungan organisasi dan implementasi karir perawat di Rumah Sakit Mandalika, Provinsi Nusa Tenggara Barat. Hubungan antara dukungan organisasi dan implementasi karir perawat di Rumah Sakit Mandalika, Provinsi Nusa Tenggara Barat, diteliti menggunakan pengujian multivariat, khususnya regresi linier berganda. Dengan nilai koefisien 0,001 (nilai $P < 0,05$), temuan menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap implementasi karir perawat di Rumah Sakit Mandalika, Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Kesimpulan tersebut dibuktikan penelitian serupa oleh Kraimer et, all (2011), studi ini meneliti hasil perilaku persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi untuk pengembangan karir dan kinerja karyawan dengan menggunakan sampel 264 karyawan, hasil penelitian ditemukan bahwa partisipasi dalam kelas pelatihan, pertukaran pemimpin anggota, dan pendampingan karir masing-masing dikaitkan dengan persepsi karyawan bahwa secara positif dukungan organisasi memiliki hubungan terhadap pengembangan karir. Secara khusus, dukungan organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan, namun hanya jika peluang karir yang dirasakan dalam organisasi tinggi.

Marquis & Huston (2020) menyatakan dukungan akan peran manajemen

membantu perawat di dalam mengembangkan karirnya. Manajemen bertanggung jawab untuk pengembangan karir, organisasi menciptakan jalur karir dan tangga kemajuan, upaya untuk meletakkan orang yang tepat pada posisi yang tepat.

2) Pengaruh Pembiayaan Terhadap Implementasi Karir Perawat Pelaksana di RS Mandalika Provinsi NTB.

Di Rumah Sakit Mandalika, Provinsi NTB, uji multivariat yang disebut regresi linier berganda digunakan untuk meneliti hubungan antara pembiayaan dan pelaksanaan karir perawat pelaksana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien adalah 0,132 (nilai $p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan karir perawat pelaksana di Rumah Sakit Mandalika, Provinsi NTB, tidak dipengaruhi oleh variabel pembiayaan. Ini berhubungan negatif dengan hipotesis pertama, yang menyatakan bahwa variabel pembiayaan memengaruhi bagaimana perawat pelaksana di Rumah Sakit Mandalika, Provinsi NTB, melaksanakan karirnya. Temuan penelitian ini harus didukung oleh penelitian dan gagasan terkait yang menunjukkan tidak adanya korelasi yang menguntungkan antara pembiayaan dan karir perawat pelaksana.

Analisis yang dilakukan oleh organisasi (dalam hal ini, Rumah Sakit Mandalika, Provinsi Nusa Tenggara Barat) untuk mencapai tujuannya, menciptakan rencana organisasi yang lebih komprehensif, dan menetapkan sistem yang sesuai untuk pengembangan staf (perawat). Karena rumah sakit harus mampu menjamin bahwa anggota stafnya memiliki keterampilan dan

kualifikasi yang memenuhi persyaratan rumah sakit, pelaksanaan karir perawat pelaksana harus dikaitkan dengan perencanaan strategis. Implementasi karir perawat pelaksana tentu harus direncanakan dengan memperhatikan efektivitas dan efisiensi. Bangun (2017) menyatakan bahwa pengembangan karir perlu diperhatikan efisiensi dan efektivitas perusahaan, banyak metode yang dapat dilakukan di dalam mengembangkan karir karyawan. Misalnya adalah, pelatihan didalam organisasi atau pelatihan secara online, metode ini dapat mengeluarkan biaya yang relatif murah. Hal ini berarti bahwa tanpa adanya pembiayaan maka implementasi karir perawat pelaksana di RS Mandalika Provinsi NTB dapat diterapkan.

Banyak organisasi berpandangan bahwa sukses sebuah organisasi atau perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusianya bergantung pada investasi dan aset yang dimiliki. Organisasi tersebut berpendapat bahwa modal merupakan faktor penentu dalam mengembangkan semua aktivitas organisasi. Bangun (2017) menyatakan bahwa aktivitas sebuah perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan bergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya, bukan pada aset dan investasi yang dimiliki.

Berdasarkan pada interpretasi hubungan tiap variabel terikat dan variabel bebas tersebut diatas, setelah dilakukan uji multivariate dengan menggunakan model regresi linier berganda, dimana dalam model terakhir uji regresi linier berganda ditemukan variabel yang memiliki hubungan terhadap implementasi karir

perawat pelaksana yaitu variabel dukungan organisasi sedangkan pembiayaan tidak memiliki hubungan yang kuat. Namun karena variabel pembiayaan dianggap penting didalam penelitian ini, sehingga variabel pembiayaan tetap dimasukkan didalam model.

Berdasarkan pada nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai 0,638 artinya bahwa model regresi yang diperoleh dapat menjelaskan 64% varian variabel dependent implementasi karir perawat pelaksana. Dengan kata lain bahwa kedua variabel tersebut yaitu dukungan organisasi dan pembiayaan dapat menjelaskan implementasi karir perawat pelaksana sebesar 64%, dimana sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Berdasarkan pada model persamaan regresi yang diperoleh dapat menunjukkan bahwa dengan adanya dukungan organisasi yang ada di RS Mandalika Provinsi NTB, implementasi karir perawat pelaksana akan lebih tinggi sebesar 2 % setelah dikontrol variabel pembiayaan. Sedangkan tanpa adanya pembiayaan yang ada di RS Mandalika Provinsi NTB, implementasi karir perawat pelaksana akan lebih rendah sebesar 1 % setelah dikontrol variabel dukungan organisasi dimana variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap implementasi karir perawat pelaksana di RS Mandalika Provinsi NTB adalah dukungan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa perawat memberikan penilaian bahwa implementasi karir perawat dipengaruhi oleh bagaimana dukungan organisasi dan pembiayaan yang diberikan oleh atasan kepada perawat pelaksana di RS Mandalika Provinsi NTB.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dalam penilitan ini yaitu terdapat hubungan antara dukungan organisasi dan pembiayaan terhadap implementasi karir perawat pelaksana di Rumah Sakit Mandalika Provinsi NTB. Saran dalam penelitian ini kepada pihak Rumah Sakit yaitu memberikan dukungan dan meningkatkan pembiayaan terhadap karir perawat pelaksana, sedangkan bagi perawat agar meningkatkan kompetensi dan kualifikasi melalui pengembangan karir yang terencana.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih diucapkan kepada semua pihak yang memberikan dukungan dan saran dalam jurnal ini. Peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi tenaga kesehatan

DAFTAR PUSTAKA

- Ake, J., Saputri, E., Pasinringi, & A, S. (2021). The relationship between career ladder and nurses job satisfaction at a Hospital. *Indonesian Journal of Health Administration*, Vol. 9 No. 1 (2021): June, 55–66. <https://doi.org/10.20473/jaki.v9i1.2021.55-66>
- Bangun, Wilson. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Marquis BL, Huston CJ. (2017). *Leadership Roles and Management Functions in Nursing 9th Edition: Theory and Application*. 9th editio. Vol. 6, Wolters Kluwer. Philadelphia: Wolters Kluwer.
- Noprianty, R., Kusumah, N., Laelasari, L. (2019). *Evaluasi Pelaksanaan Kompetensi Berdasarkan Jenjang Karir Profesional Perawat*. *Jurnal Kesehatan Vokasional*. diakses dari [Evaluasi Pelaksanaan Kompetensi B... preview & related info | Mendeley](#) pada 20 November 2025
- Nurlina, F., Sekarwana, N., & Somantri, I. (2018). Sistem Pengembangan Jenjang Karir Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Aeromedika*, 4(1), 9–15.
- Nursalam. (2020). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. Edisi 5. Jakarta: Salemba Medika
- PB, Triton. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Oryza
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 49 Tahun 2013 tentang Komite Keperawatan. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2017 tentang pengembangan karir perawat professional. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 10 Tahun 2015 tentang Standar Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit Khusus. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Rusman. 2015. *Pembelajaran Tematik Terpadu Teori, Praktik dan Penilaian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Opatha, H. (2009) *Human Resource Management: Personnel*.
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2020). *Manajemen*. Ed 13. Jakarta: Erlangga
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. 2016. *Prilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Edisi 16. Jakarta : Salemba
- Rofii, M. (2021). *Teori dan Falsafah Keperawatan*. Ed. 1. Semarang : Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara

- Suroso, J. (2011). Penatalaksanaan Sistem Jenjang Karir Berdasar Kompetensi Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit. Jurnal Eksplanasi Volume 6 Nomor 2 Edisi September 2011.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia
- Yusuf, A. Muri. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif & Penelitian Gabungan. Jakarta: Prenada Media
- Zainal, V, R., Ramly, M., Mutis, T., Arafah, W. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik. Edisi ketiga. Jakarta : Rajawali Pers, 2014.