

# **Pengaruh Jenjang Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening**

**Tri Restu Juwita Andayani<sup>1</sup>, Joko Suyono<sup>2</sup>, I G A Aju Nitya Dharmani<sup>3</sup>, Aldrin Arizona Suyono<sup>4</sup>, Damarsari Ratnasahara Elisabeth<sup>5</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas Narotama Surabaya, Indonesia

<sup>4</sup> Founder of Good Twenty MMT Supply Chain ITS, Indonesia

<sup>5</sup> STIE Mahardika Surabaya, Indonesia

Korespondensi: [joko.suyono@narotama.ac.id](mailto:joko.suyono@narotama.ac.id)

Doi: 10.29138/jkis.v3i2.70

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh jenjang karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo dengan motivasi sebagai variabel intervening. Secara spesifik, penelitian ini menguji pengaruh langsung jenjang karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh jenjang karir dan lingkungan kerja terhadap motivasi, serta peran motivasi dalam memediasi hubungan antara jenjang karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampel penelitian ini terdiri dari 101 perawat yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling dari total populasi sebanyak 135 perawat. Pengumpulan data dilakukan dengan instrumen penelitian berupa kuesioner yang dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenjang karir dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Selain itu, jenjang karir dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap motivasi perawat. Motivasi sendiri terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Lebih lanjut, motivasi berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh jenjang karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan jenjang karir yang baik serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja perawat. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit disarankan untuk terus mengembangkan kebijakan yang mendukung jenjang karir perawat serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung kinerja optimal. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Kata kunci: Insentif, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, SEM-PLS

## **1. PENDAHULUAN**

Rumah Sakit merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang mempunyai tugas utama memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan aman bagi masyarakat. Berbagai komponen berperan dan mendukung pelayanan kesehatan yang berkualitas, salah satu unsur utama pendukung kualitas pelayanan kesehatan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang termasuk didalamnya adalah SDM Keperawatan. Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Hal ini juga sesuai pendapat (Potter dan Perry AG, 2013) bahwa perawat memberikan kontribusi sangat besar terhadap keberhasilan pemberian pelayanan kesehatan paripurna kepada klien, terkait keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien dan jumlah perawat mendominasi tenaga kesehatan di rumah sakit, yaitu sekitar 40-60% (Swansburg, 2000).

Perawat selain memiliki kemampuan intelektual, interpersonal, dan teknis, juga harus mempunyai otonomi dan bersedia menanggung risiko, bertanggung jawab, dan bertanggung gugat terhadap semua tindakan yang dilakukannya, sehingga dalam bekerja perawat dituntut profesional. Dengan pekerjaannya itu diharapkan perawat bisa memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat dimana seseorang menyukai pekerjaannya.

Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo merupakan rumah sakit Swasta Tipe B. Dengan jumlah perawat Tahun 2023 sebanyak 254 (46 % dari jumlah tenaga di RS). Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di RSI Siti Hajar Sidoarjo bulan Oktober 2023, RSI Siti Hajar Sidoarjo senantiasa melakukan upaya pengembangan SDM baik melalui pelatihan maupun pendidikan formal. Jumlah SDM Keperawatan berpendidikan S1 Keperawatan 157 Orang, D3 Keperawatan 95 dan S2 Keperawatan 2 orang. Untuk level jenjang karir di RSI Siti Hajar terdiri dari 3 level, yaitu PK I, PK II, PK III. PK I ada 67 Orang, PK II 82 Orang dan PK III 105 Orang

Hasil pengukuran kepuasan kerja perawat RSI Siti Hajar Sidoarjo yang dilakukan peneliti sebagai studi pendahuluan menyebutkan bahwa 20% kepala ruangan dan 30 % pelaksana menyatakan rotasi mutasi belum sesuai dengan kompetensi, 17% menyatakan imbalan belum sesuai dengan beban kerja. 35% menyatakan kurangnya dukungan atasan. Wawancara pada 5 karu dan 20 pelaksana didapatkan bahwa jenjang karir perawat belum berjalan secara optimal, dan belum berpengaruh secara signifikan terhadap proses promosi, mutasi dan rotasi perawat. Jika jenjang karir bisa berjalan, maka kemungkinan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat.

Jenjang karir perawat di Indonesia sudah diatur dalam Permenkes RI Nomor 40 Tahun 2017 tentang pengembangan jenjang karir profesional perawat klinis. Pengembangan karir tersebut digunakan untuk penempatan perawat pada jenjang yang sesuai dengan keahliannya, serta menyediakan kesempatan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan dan potensi perawat. Hasil penelitian Suroso (2011) ada 5 dampak positif berdasarkan riset yang ditimbulkan apabila sistem jenjang karir perawat dapat terlaksana dengan baik. 1) pengembangan karir, karena dapat memperbaiki moral perawat melalui kepuasan kerja akibat pekerjaan yang dilakukan. 2) Pengakuan, yaitu dengan cara memberi kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. 3) penghargaan, dalam bentuk kenaikan jenjang dan peningkatan penghasilan sebagai dampak dari terpenuhinya kompetensi yang tercapai. 4) pekerjaan yang menantang, mencakup dukungan untuk mencapai tingkat yang lebih maju dan sertifikasi serta keterampilan spesialis dan pemindahan pekerjaan. 5) promosi, berkaitan erat dengan peningkatan status, perubahan titel, kewenangan yang lebih banyak dan tanggung jawab yang besar. Hayes, dkk. (2010) dampak yang ditimbulkan apabila tidak dilaksanakannya jenjang karir perawat di rumah sakit akan memberikan dampak pada tingkat kepuasan perawat di rumah sakit dan akan mempengaruhi motivasi kerja perawat. (Noprianty, 2019).

Kepuasan kerja perawat menjadi faktor yang sangat penting dalam keberhasilan pemberian pelayanan keperawatan. Namun banyak fasilitas pelayanan kesehatan yang kurang memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya, sehingga tingkat kepuasan perawat menjadi menurun selain mempengaruhi kinerja perawat seperti turunnya disiplin kerja, *turn over* perawat yang tinggi, juga mempengaruhi produktivitas. Menurut Murni, dkk. (2022) faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi, lingkungan kerja dan peran manajer, namun faktor yang paling dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi. Hal ini juga disebutkan pada penelitian Rahmayanti (2022) bahwa lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian Wolo (2017) menyatakan bahwa secara simultan variabel gaji, promosi, supervise, rekan sejawat, pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara mendasar kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki indikator kepuasan kerja yang berbeda dan beragam, semakin banyak aspek yang sesuai dengan diri seorang perawat dalam pekerjaannya maka semakin besar pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Hasil penelitian diatas tidak sesuai dengan beberapa penelitian Menurut Mashudi (2013) tidak terdapat hubungan antara jenjang karir PK dengan kepuasan kerja perawat pelaksana.

Burhanudin (2023). *The results showed that job involvement has a significant effect on job satisfaction, the work environment has an insignificant effect on job satisfaction, and career development has a significant effect on job satisfaction.* Pendapat Wolo (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa dari keenam faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, promosi, supervise, rekan sekerja, pekerjaan itu sendiri, dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja adalah faktor pekerjaan itu sendiri dan lingkungan. Sedangkan faktor gaji, promosi, supervise, dan rekan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Sedarmayanti (2007) di dalam Suwondo (2015) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan

Wuwungan (2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Aruan (2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas misalnya dengan adanya air conditioner (AC) penerangan yang memadai dan sebagainya. Astuti (2019) keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dapat disimpulkan lingkungan kerja dapat diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat menjalankan tugas-tugasnya. (Rulianti, 2023).

Menurut hasil penelitian Alvionita (2024) menunjukkan secara parsial variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Atmaja (2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sependapat dengan Mogogibung (2022) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja juga erat kaitannya dengan kepuasan kerja. Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang memberikan tujuan, arah dan intensitas pada perilaku seseorang. Oleh karena itu, karyawan dalam setiap organisasi perlu diberikan motivasi agar senantiasa berperan aktif dan memberikan kontribusi yang baik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan memperhatikan kepuasan karyawan, maka karyawan akan memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan performa kerja yang sebaik mungkin untuk diberikan kepada organisasi. (Pratiwi, 2023)

Pratiwi (2023) mengemukakan bahwa “Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seorang individu”. (Pratiwi, 2023)

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti merasa perlu melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Jenjang Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”

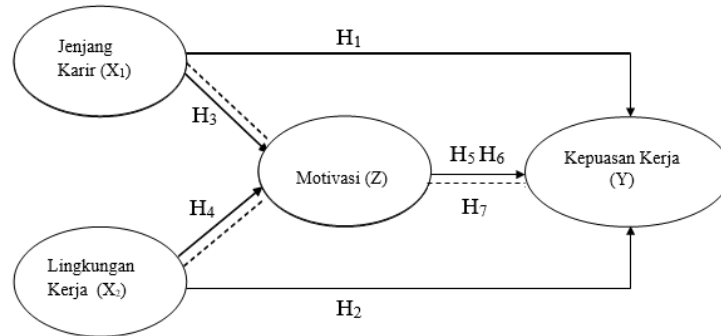
Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Menganalisis pengaruh jenjang karir terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo.
- 2) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo.
- 3) Menganalisis pengaruh jenjang karir terhadap motivasi perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo.
- 4) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo.
- 5) Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo.

- 6) Menganalisis pengaruh jenjang karir terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo dengan motivasi sebagai variabel intervening.
- 7) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo dengan motivasi sebagai variabel intervening.

## 2. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian, serta kajian pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, dan dengan merujuk pada hasil penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

————— : pengaruh langsung

..... : pengaruh tidak langsung

Hubungan antar variabel yang terbentuk dalam penelitian ini adalah:

### 1) Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Jenjang karir suatu rumah sakit sangat penting karena akan mendorong perawat untuk lebih bersemangat dalam bekerja. Jika kinerja seorang pekerja diakui oleh rumah sakit dan dihargai dengan promosi atau jenjang karir yang lebih tinggi, dia akan merasa puas di tempat kerja. Perawat secara otomatis akan meningkatkan prestasi kerjanya untuk kepentingan rumah sakit tempatnya bekerja jika merasa puas dengan pekerjaannya. Sehingga, sebuah rumah sakit dapat mencapai tujuannya.

Pada penelitian yang dilakukan Asmalah dan Sudarso (2019) mengenai Pengaruh Jenjang Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Boga Lestari Sentosa Indonesia (Kenny Rogers Roasters) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh jenjang karir. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat meningkat ketika ada jalur yang jelas untuk kemajuan karir mereka.

Hayes, dkk. (2010) dampak yang ditimbulkan apabila tidak dilaksanakannya jenjang karir perawat di rumah sakit akan memberikan dampak pada tingkat kepuasan perawat di rumah sakit dan akan mempengaruhi motivasi kerja perawat (Noprianty, R, 2019).

**H<sub>1</sub>:** Jenjang karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo.

### 2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja yang dialami perawat. Perawat yang puas akan lebih setia pada suatu rumah sakit atau organisasi, memungkinkan mereka untuk melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif. Lingkungan kerja dalam rumah sakit memberikan kontribusi terhadap kepuasan perawat. Sejauh mana perawat bahagia atau tidak bahagia, serta apakah mereka merasa nyaman atau tidak nyaman di tempat kerja, diukur dengan kepuasan kerja. Sikap positif atau negatif perawat terhadap pekerjaannya akan mengungkapkan sifat pekerjaan itu.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Burhannudin, dkk., 2019). Kondisi lingkungan seperti pencahayaan, suara, sirkulasi

udara yang baik dan jaminan keamanan merupakan faktor pendukung guna penyelesaian pekerjaan karyawan (Andriyani, dkk., 2020).

**H2:** Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo.

### 3) Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Motivasi

Pengembangan karir digunakan untuk penempatan perawat pada jenjang yang sesuai dengan keahliannya, serta menyediakan kesempatan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan dan potensi perawat. Hasil penelitian Suroso (2011) ada 5 dampak positif berdasarkan riset yang ditimbulkan apabila sistem jenjang karir perawat dapat terlaksana dengan baik. 1) Pengembangan karir, karena dapat memperbaiki moral perawat melalui kepuasan kerja akibat pekerjaan yang dilakukan. 2) Pengakuan, yaitu dengan cara memberi kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. 3) Penghargaan, dalam bentuk kenaikan jenjang dan peningkatan penghasilan sebagai dampak dari terpenuhinya kompetensi yang tercapai. 4) Pekerjaan yang menantang, mencakup dukungan untuk mencapai tingkat yang lebih maju dan sertifikasi serta keterampilan spesialis dan pemindahan pekerjaan. 5) Promosi, berkaitan erat dengan peningkatan status, perubahan titel, kewenangan yang lebih banyak dan tanggung jawab yang besar. Hayes, dkk. (2010) dampak yang ditimbulkan apabila tidak dilaksanakannya jenjang karir perawat di rumah sakit akan memberikan dampak pada tingkat kepuasan perawat di rumah sakit dan akan mempengaruhi motivasi kerja perawat. (Noprianty, R, 2019).

**H3:** Jenjang karir berpengaruh terhadap motivasi perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo

### 4) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Lingkungan kerja merupakan komponen yang penting ketika perawat melakukan aktivitas kerja. Rumah sakit perlu senantiasa memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang merangsang motivasi, maka akan mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan (Parashaki dkk, 2020). Lingkungan kerja terdiri dari Lingkungan kerja Fisik dan Lingkungan kerja Non Fisik. Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Syarief dkk (2022). Lingkungan kerja terdiri dari tiga sub lingkungan utama yaitu lingkungan organisasi, lingkungan manusia dan lingkungan teknis. Perhatian organisasi terhadap tiga sub-lingkungan utama akan berdampak pada peningkatan motivasi karyawan dalam bekerja (Suriadi dkk, 2022). Lingkungan kerja yang buruk berpotensi pada peningkatan stress pegawai. Pegawai menjadi sulit berkonsentrasi dalam bekerja, menjadi kurang semangat, serta kehilangan motivasi dari dalam dirinya (Narwis & Sahur, 2019).

**H4:** Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo.

### 5) Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi merupakan faktor pemicu karyawan untuk bekerja keras dan mencapai antusias dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Usaha pencapaian produktivitas dan kinerja yang tinggi sangat membutuhkan motivasi yang kuat dalam diri seorang perawat (Parashaki, dkk. 2020). Dengan memperhatikan kepuasan karyawan, maka karyawan akan memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan performa kerja yang sebaik mungkin untuk diberikan kepada organisasi. (Diah Restu Pratiwi, 2023)

Diah Restu Pratiwi (2023) mengemukakan bahwa “Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seorang individu.”

**H5:** Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo.

### 6) Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening

Motivasi dan Jenjang karir suatu Rumah Sakit sangat penting karena akan mendorong perawat untuk lebih bersemangat dalam bekerja. Jika kinerja seorang perawat diakui oleh

Rumah Sakit dan dihargai dengan promosi atau jenjang karir yang lebih tinggi serta motivasi yang diperoleh tinggi, dia akan merasa puas di tempat kerja.

Pada penelitian yang dilakukan Hadi Setyabudi Pramono (2023) mengenai dampak pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja PNS melalui mediasi motivasi kerja menyatakan bahwa Motivasi kerja sebagai mediator kausal pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja PNS, semakin mudah jenjang karir, motivasi kerja semakin baik dan kinerja semakin meningkat.

**H6:** Jenjang karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo dengan motivasi sebagai variabel intervening.

7) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening

Kondisi kerja yang bagus adalah kondisi lingkungan yang mendukung penyelesaian pekerjaan karyawan. Fasilitas yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan karyawan harus dipenuhi perusahaan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan ketika fasilitas perusahaan bertambah (Parashakti, dkk., 2020). Lingkungan kerja yang baik juga meningkatkan motivasi perawat dalam bekerja, sehingga Kepuasan kerja meningkat.

Kondisi lingkungan seperti pencahayaan, suara, sirkulasi udara yang baik dan jaminan keamanan merupakan faktor pendukung guna penyelesaian pekerjaan karyawan (Andriyani dkk., 2020).

Pada penelitian yang dilakukan Pramono (2023) mengenai dampak pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja PNS melalui mediasi motivasi kerja menyatakan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin baik motivasi kerja dan meningkatkan kinerja PNS.

**H7:** Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo dengan motivasi sebagai variabel intervening.

### 3. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengambilan sampel yang umumnya dilakukan secara acak. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan menggunakan instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik. Dengan pendekatan ini, penelitian dapat memberikan hasil yang objektif dan dapat diuji ulang untuk memastikan validitas serta reliabilitasnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di ruang rawat inap RSI Siti Hajar Sidoarjo yang berjumlah 135 orang. Populasi didefinisikan sebagai kelompok individu atau elemen yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan kriteria penelitian (Nursalam, 2020). Dari populasi ini, dilakukan perhitungan sampel dengan menggunakan rumus Slovin (Ryan, 2013) sebagai berikut:

$$n = N / (1 + N (e)^2)$$

Dimana:

N = Jumlah populasi (135 orang)

n = Jumlah sampel yang dihitung

e = Margin of error (0.05)

Berdasarkan perhitungan tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 101 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan metode simple random sampling, yaitu pemilihan sampel secara acak agar setiap individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih (Nursalam, 2020). Dengan metode ini, penelitian dapat memperoleh data yang lebih representatif dan mengurangi bias dalam pengambilan sampel.

Variabel penelitian dalam studi ini terdiri dari variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening. Variabel independen (X) adalah variabel yang mempengaruhi

variabel lain (Nursalam, 2020). Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel independen, yaitu jenjang karir (X1) dan lingkungan kerja (X2). Jenjang karir (X1) merujuk pada tingkat perjenjangan karir perawat di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo berdasarkan tingkat pendidikan formal dan kompetensi yang telah ditentukan oleh Komite Keperawatan RSI Siti Hajar Sidoarjo. Indikator jenjang karir sesuai dengan Permenkes Tahun 2017 mencakup pendidikan formal dan pendidikan berkelanjutan berbasis kompetensi (sertifikasi). Sementara itu, lingkungan kerja (X2) didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi perawat RSI Siti Hajar Sidoarjo dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009) dalam Syarif dkk. (2022), lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Indikator lingkungan kerja fisik mencakup penerangan atau cahaya di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, serta aspek keamanan di tempat kerja. Sementara itu, indikator lingkungan kerja non-fisik mencakup struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok, serta kelancaran komunikasi di lingkungan kerja.

Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja perawat pelaksana RSI Siti Hajar Sidoarjo. Variabel dependen merupakan variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel lain (Nursalam, 2020). Kepuasan kerja dalam konteks ini didefinisikan sebagai penilaian perawat pelaksana terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka. Menurut Yuwono dalam Widyanti (2019), terdapat beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu upah yang diterima perawat, peluang promosi, supervisi yang dilakukan oleh atasan, manfaat atau benefit yang diberikan oleh rumah sakit, penghargaan kontingen (*contingent rewards*), prosedur operasional kerja (*operating procedures*), hubungan dengan rekan kerja (*co-workers*), sifat pekerjaan itu sendiri (*nature of work*), serta komunikasi yang terjalin dalam organisasi.

Selain itu, penelitian ini juga mempertimbangkan variabel *intervening* (Z), yaitu motivasi kerja. Variabel *intervening* merupakan variabel yang berperan sebagai perantara dalam hubungan antara variabel independen dan dependen, serta dapat bertindak sebagai variabel bebas kedua yang mempengaruhi hubungan antara variabel lainnya (Nursalam, 2020). Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan yang membuat individu terus bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan teori Mangkunegara (2017), indikator motivasi kerja mencakup gaji atau kompensasi yang diterima perawat, supervisi yang diberikan oleh atasan, kebijakan dan administrasi dalam organisasi, hubungan kerja antar individu, kondisi lingkungan kerja, sifat pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju dalam karir, pengakuan atau penghargaan (*recognition*) terhadap hasil kerja, keberhasilan dalam menyelesaikan tugas, serta tanggung jawab yang diemban oleh perawat dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana jenjang karir dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja perawat, dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan menggunakan Google Form. Kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang digunakan secara formal untuk meminta responden menjawab pertanyaan secara tertulis (Nursalam, 2020). Dalam penelitian ini, kuesioner yang diberikan mencakup pertanyaan mengenai jenjang karir, lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja. Setiap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena sosial yang telah ditetapkan sebagai variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2014), skala Likert digunakan untuk mengukur sejauh mana responden setuju atau tidak setuju terhadap suatu pernyataan yang berkaitan dengan fenomena yang diteliti. Indikator dalam variabel penelitian dijadikan dasar dalam penyusunan item-item instrumen yang berbentuk pernyataan atau pertanyaan. Dalam penelitian ini, setiap pertanyaan memiliki lima pilihan jawaban dengan skoring sebagai berikut: jawaban "Sangat Setuju" diberi skor 5, "Setuju" diberi skor 4, "Cukup Setuju" diberi skor 3, "Tidak Setuju" diberi skor 2, dan "Sangat Tidak Setuju" diberi skor 1. Penggunaan skala Likert dalam kuesioner ini

memungkinkan pengumpulan data yang lebih sistematis serta memberikan kemudahan dalam melakukan analisis terhadap sikap dan persepsi responden terkait variabel yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan analisis data dengan software SmartPLS yang dijalankan melalui media komputer. Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis Structural Equation Modeling (SEM) berbasis varian yang mampu melakukan pengujian model pengukuran dan model struktural secara simultan. PLS menawarkan fleksibilitas tinggi dalam menghubungkan teori dan data, menjadikannya alternatif terhadap metode SEM berbasis kovarian. Menurut Ghozali (2006), PLS tidak mengasumsikan jenis skala data tertentu dan dapat digunakan meskipun jumlah sampel kecil, berbeda dengan SEM berbasis kovarian yang lebih sering digunakan untuk pengujian teori dan kausalitas. Dalam evaluasi model, terdapat dua aspek utama yang dianalisis, yaitu model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model).

Evaluasi model pengukuran (outer model) digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Validitas dalam penelitian ini diukur menggunakan uji Convergent Validity dan Discriminant Validity. Convergent Validity mengacu pada korelasi tinggi antara indikator-indikator dalam satu konstruk, dengan loading factor minimal 0,5 hingga 0,6 untuk penelitian eksploratori dan di atas 0,7 untuk penelitian konfirmatori (Hair et al., 2006). Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) harus lebih besar dari 0,5 untuk menunjukkan bahwa konstruk memiliki varians yang cukup dari indikatornya. Discriminant Validity diuji dengan melihat nilai cross loading setiap variabel yang harus lebih dari 0,7 dan akar kuadrat AVE lebih besar dari korelasi antar konstruk laten. Untuk mengukur reliabilitas, penelitian ini menggunakan Composite Reliability dan Cronbach's Alpha, di mana nilai Composite Reliability lebih disarankan karena memberikan estimasi konsistensi internal yang lebih akurat. Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha harus lebih dari 0,7 untuk penelitian konfirmatori, sementara nilai di atas 0,6 masih dapat diterima untuk penelitian eksploratori.

Dalam penelitian ini, model konstruk termasuk dalam model dua jenjang (second-order), di mana analisis dilakukan dari konstruk laten dimensi ke indikator-indikatornya, serta dari konstruk laten ke konstruk dimensinya. Second-Order Confirmatory Factor Analysis diuji menggunakan pendekatan repeated indicators approach atau hierarchical component model (Ghozali dan Latan, 2015). Jika dalam pengujian convergent validity dan discriminant validity terdapat indikator dengan loading factor rendah, maka indikator tersebut harus dihapus pada kedua jenjang. Pada tahap bootstrapping, nilai path coefficient digunakan untuk menentukan signifikansi hubungan antara indikator dan konstruk dengan ketentuan t-statistik lebih dari 1,96.

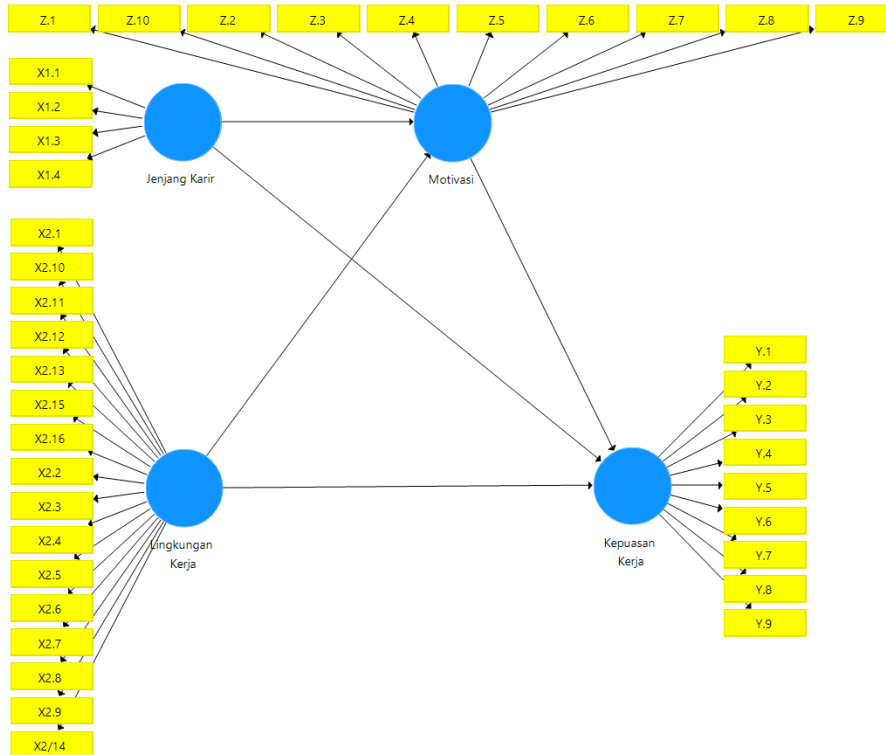
Evaluasi model struktural (inner model) bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel laten dalam penelitian. Model ini dievaluasi menggunakan nilai R-square ( $R^2$ ) untuk menilai seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Nilai  $R^2$  sebesar 0,67 menunjukkan model yang kuat, 0,33 menunjukkan model sedang, dan 0,19 menunjukkan model lemah. Selain itu, pengujian predictive relevance dilakukan menggunakan nilai Q-square, di mana model dikatakan memiliki predictive relevance jika nilai Q-square lebih dari 0.

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai T-Statistic dengan T-Table. Hipotesis diterima jika nilai T-Statistic lebih besar dari T-Table pada tingkat signifikansi 95% (one-tailed) dengan nilai T-Table lebih dari 1,68023. Selain itu, p-value digunakan sebagai parameter tambahan dalam uji hipotesis, di mana hubungan dianggap signifikan jika  $p\text{-value} \leq 0,05$  dan tidak signifikan jika  $p\text{-value} \geq 0,05$ . Keseluruhan teknik analisis data dalam penelitian ini memastikan bahwa model penelitian memiliki validitas dan reliabilitas yang kuat serta memberikan hasil yang dapat diandalkan dalam menganalisis hubungan antar variabel.

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil

Pada studi ini, hipotesis diuji menggunakan metode analisis Partial Least Square (PLS) Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program smartPLS 3.0. Di bawah ini, disajikan skema model program SEM PLS yang telah diuji:



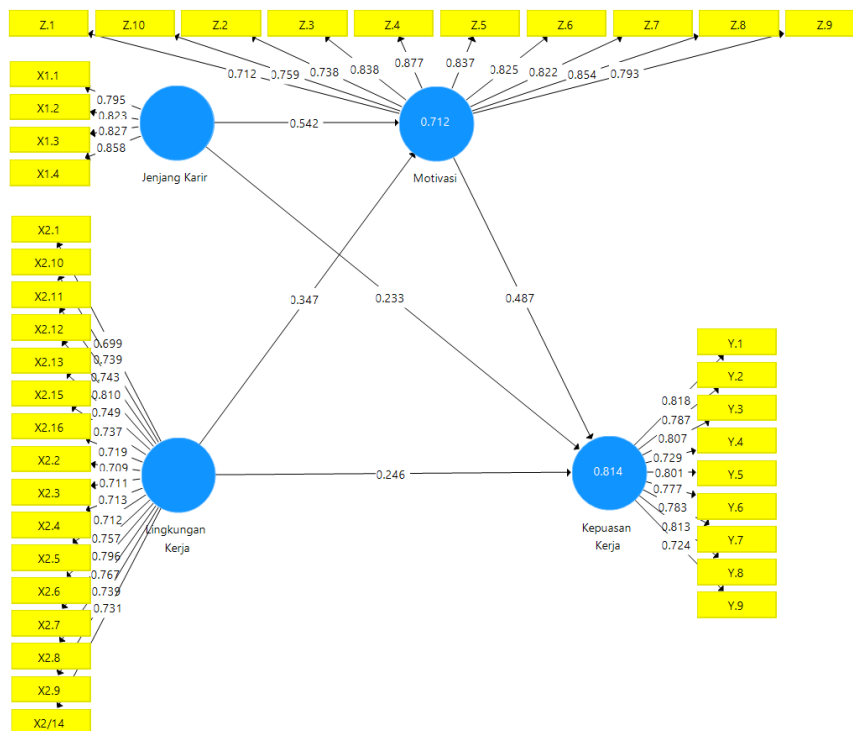
Gambar 2 Model Penelitian

Dari model PLS dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat dua variabel independen, yaitu Insentif, dan Lingkungan Kerja, satu variabel intervening yaitu Motivasi Kerja, dan satu variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Model ini memiliki lima hubungan langsung antara variabel-variabel tersebut dan dua hubungan tidak langsung.

Dalam pengevaluasian outer model, terdapat beberapa aspek yang dievaluasi, antara lain validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas komposit, dan alpha Cronbach. Di bawah ini, disajikan gambar hasil pengolahan data dalam aplikasi smart-PLS untuk outer model.

Dalam penelitian ini, pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan melalui beberapa metode, yaitu validitas konvergen, validitas diskriminan, composite reliability, dan Cronbach's alpha. Validitas konvergen diuji dengan melihat nilai faktor muatan luar (outer loading) dari setiap indikator pada variabel penelitian. Berdasarkan hasil analisis, semua indikator memiliki nilai faktor muatan luar di atas 0,5, yang menunjukkan bahwa setiap indikator memenuhi kriteria validitas konvergen sebagaimana yang dikemukakan oleh Chin dalam Ghozali (2018), di mana nilai faktor muatan luar antara 0,5 hingga 0,6 sudah dianggap memenuhi syarat validitas konvergen. Dengan demikian, tidak ada indikator yang harus dieliminasi karena semua indikator dinyatakan valid untuk digunakan dalam penelitian ini.

Selanjutnya, validitas diskriminan diuji menggunakan nilai cross loading. Hasil analisis menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai cross loading tertinggi pada variabel yang diukurnya dibandingkan dengan variabel lain. Hal ini mengindikasikan bahwa masing-masing indikator memiliki korelasi yang lebih kuat terhadap variabelnya sendiri daripada terhadap variabel lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan. Selain itu, validitas diskriminan juga dievaluasi dengan melihat nilai Average Variance Extracted (AVE).



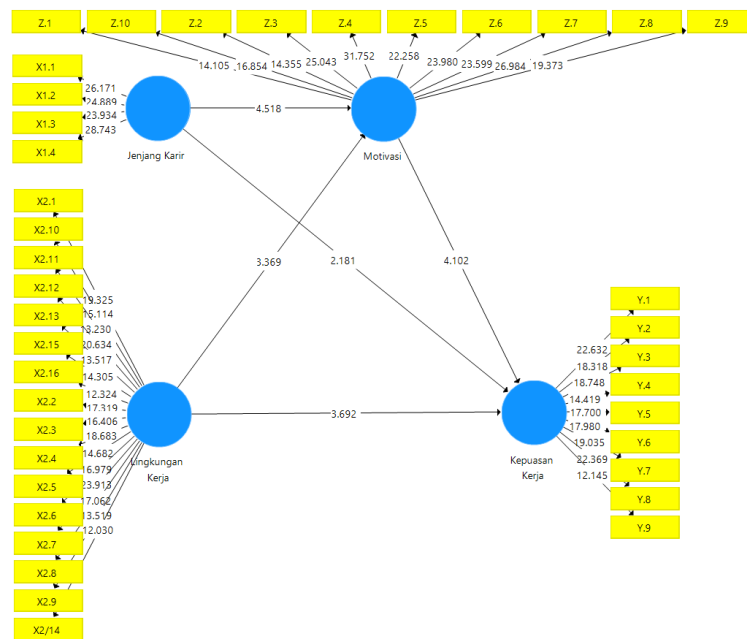
Gambar 3 Outer Model

Berdasarkan hasil pengolahan data, semua variabel memiliki nilai AVE di atas 0,5, yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki validitas diskriminan yang baik. Dari segi reliabilitas, composite reliability digunakan untuk menilai sejauh mana indikator-indikator dalam suatu variabel konsisten dalam mengukur konsep yang sama. Berdasarkan hasil analisis, semua variabel memiliki nilai composite reliability di atas 0,6, yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi standar reliabilitas yang baik. Selain itu, juga diperkuat dengan nilai Cronbach's alpha, menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai di atas 0,7. Menurut Eisingerich dan Rubera (2010), nilai Cronbach's alpha di atas 0,7 menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam variabel tersebut memiliki konsistensi internal yang tinggi. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan dapat diandalkan dalam analisis lebih lanjut.

Secara keseluruhan, hasil analisis validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas konvergen, validitas diskriminan, serta memiliki reliabilitas yang tinggi. Oleh karena itu, indikator-indikator dalam penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian dengan akurasi yang baik dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Pada penelitian ini dijelaskan mengenai hasil uji *path coefficient*, uji *goodness of fit* dan uji hipotesis. Penilaian *goodness of fit* dalam penelitian ini dilakukan melalui pengukuran nilai *coefficient determination* (R-Square) dan Q-Square. Berdasarkan hasil analisis menggunakan software SmartPLS 3.0, nilai R-Square untuk variabel Motivasi Kerja adalah 0,706, yang berarti bahwa Jenjang Karir dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variasi dalam Motivasi Kerja sebesar 70,6%. Sementara itu, nilai R-Square untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 0,808, yang menunjukkan bahwa Jenjang Karir, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dapat menjelaskan variabilitas dalam Kepuasan Kerja pegawai sebesar 80,8%. Nilai R-Square yang tinggi ini menunjukkan bahwa model memiliki daya prediksi yang kuat dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

Berikut ini gambar inner model hasil olah data smart-PLS.



Gambar 4 Inner Model

Selain R-Square, evaluasi kesesuaian model juga dilakukan melalui nilai Q-Square, yang memiliki konsep serupa dengan koefisien determinasi dalam regresi. Semakin tinggi nilai Q-Square, semakin baik kecocokan model dengan data yang diamati. Berdasarkan hasil analisis, nilai Q-Square untuk variabel Motivasi Kerja adalah 0,451, sedangkan untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 0,485. Kedua nilai Q-Square ini lebih besar dari nol, yang mengindikasikan bahwa model memiliki nilai predictive relevance yang baik. Dengan demikian, hasil analisis menunjukkan bahwa model penelitian ini telah memenuhi kriteria goodness of fit yang baik dan dapat digunakan untuk menginterpretasikan hubungan antara variabel yang diteliti.

Mengacu pada analisis data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Uji hipotesis dilakukan dengan mengevaluasi nilai T-Statistics dan P-Values. Hipotesis penelitian dapat dianggap diterima jika P-Values < 0,05, sesuai dengan pandangan Yamin dan Kurniawan (2011). Berikut adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui inner model.

Tabel 1 Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Original Sample	T-statistics	P-Values	Keputusan
H1	Jenjang Karir → Kepuasan Kerja	0,33	2,181	0,030	Diterima
H2	Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0,246	2,893	0,000	Diterima
H3	Jenjang karir → Motivasi Kerja	0,541	4,518	0,000	Diterima
H4	Lingkungan Kerja → Motivasi Kerja	0,347	3,369	0,001	Diterima
H5	Motivasi → Kepuasan Kerja	0,487	4,102	0,000	Diterima
H6	Jenjang Karir → Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0,264	2,741	0,006	Diterima
H7	Lingkungan Kerja → Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0,169	2,813	0,005	Diterima

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, dapat diketahui bahwa dari tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja memiliki P values sebesar 0,030 atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti variabel Jenjang Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki *P values* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
3. Pengaruh Jenjang Karir terhadap Motivasi memiliki *P values* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti variabel Jenjang Karir berpengaruh terhadap Motivasi.
4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi memiliki *P values* sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi.
5. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja memiliki *P values* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
6. Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi memiliki *P values* sebesar 0,006 atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti variabel Jenjang Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai Melalui Motivasi.
7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi memiliki *P values* sebesar 0,045 atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi.

## 4.2 Pembahasan

### 1. Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasar hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa Jenjang Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Arah hubungan kedua variabel adalah positif, yang berarti kedua variabel berbanding lurus. Hasil tersebut menegaskan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel Jenjang Karir akan diikuti oleh perubahan Kepuasan Kerja secara searah. Jika Jenjang Karir perawat memadai maka Kepuasan Kerja tinggi. Sebaliknya, Jenjang Karir perawat buruk akan membuat Kepuasan Kerja rendah.

Hasil penelitian yang menyatakan Jenjang Karir memengaruhi Kepuasan Kerja sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa organisasi yang berhasil adalah yang mempersiapkan jenjang karir yang tepat kepada anggota organisasinya. Jenjang karir harus sesuai dengan pendidikan yang ditempuh dan kompetensi yang dimiliki. Pendidikan dan kompetensi yang sesuai dengan karir yang dijalani akan mampu mendorong seseorang untuk memiliki kepuasan kerja.

Kreitner dan Kinicki (2012) dalam Mangkunegara, (2017), memberikan pendapat bahwa salah satu yang menyebabkan seorang individu dalam organisasi memiliki kepuasan kerja adalah sejauh mana hasil dapat memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Seorang perawat yang merasa pendidikan dan kompetensinya linier dengan jenjang karirnya akan cenderung memiliki kepuasan kerja.

Penelitian tentang pengaruh jenjang karir terhadap kepuasan kerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Asmalah dan Sudarso (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh jenjang karir. Hayes, dkk. (2010) juga menyatakan bahwa dampak yang ditimbulkan apabila tidak dilaksanakannya jenjang karir perawat di rumah sakit akan memberikan dampak pada tingkat kepuasan perawat di rumah sakit dan akan mempengaruhi motivasi kerja perawat (Noprianty, R, 2019). Kondisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat meningkat ketika ada jalur yang jelas untuk kemajuan karir mereka.

Jenjang karir menjadi kunci dalam membentuk Kepuasan Kerja. Individu yang memiliki jenjang karir yang baik tidak hanya merasa puas dengan pekerjaannya, tetapi juga dapat menjalankan pekerjaan dengan baik. Jenjang karir yang dipersiapkan dengan baik dapat menciptakan Kepuasan Kerja pegawai.

Jenjang karir perawat dapat memberikan kontribusi terhadap terciptanya Kepuasan Kerja. Perawat yang merasa selaras dengan pendidikan dan kompetensinya saat menjalankan pekerjaannya akan cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, menciptakan suasana kerja yang positif. Jenjang kerja yang baik dapat meningkatkan rasa puas perawat.

Berdasar data deskripsi variabel dapat diketahui bahwa Kepuasan kerja dalam studi ini termasuk tinggi, yang berarti memiliki Kepuasan Kerja perawat di Rumah Sakit Siti Hajar Sidoarjo baik. Hasil tersebut tidak terlepas dari kontribusi dari adanya kesesuaian antara pendidikan dan kompetensi perawat dengan jenjang karir perawat yang masuk dalam kategori baik. Jenjang karir perawat yang tinggi mendorong Kepuasan Kerja tinggi.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Mengacu pada hasil pengujian hipotesis dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja. Arah hubungan kedua variabel menunjukkan positif, yang bermakna bahwa kedua variabel berbanding lurus. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel Lingkungan Kerja berefek kepada Kepuasan Kerja secara berbanding lurus. Jika Lingkungan Kerja berjalan baik maka akan diikuti oleh Kepuasan Kerja yang tinggi. Sebaliknya, Lingkungan Kerja yang buruk akan berefek kepada buruknya Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian yang menyatakan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja mencakup lingkungan kerja fisik dan non fisik. Teori kepuasan kerja menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja. Organisasi yang memiliki Lingkungan Kerja yang mampu membrikan suasana yang kondusif cenderung dapat membentuk Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja yang selaras dengan kebutuhan organisasi dan pegawai dapat membentuk Kepuasan Kerja.

Kreitner dan Kinicki (2012) dalam Mangkunegara, (2017), memberikan pendapat bahwa salah satu yang menyebabkan seorang individu dalam organisasi memiliki kepuasan kerja adalah sejauh mana hasil dapat memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Seorang perawat yang merasa berada di lingkungan yang kondusif akan cenderung memiliki kepuasan kerja.

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai (perawat) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Parashaki dkk, (2020). Penelitian tersebut menyatakan bahwa rumah sakit perlu senantiasa memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang merangsang motivasi, maka akan mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan (Parashaki dkk, 2020).

Lingkungan Kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kondisi lingkungan kerja baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik berperan penting dalam membentuk dinamika kepuasan kerja pegawai dalam organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif cenderung dapat menciptakan Kepuasan Kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan Kepuasan Kerja rendah.

Merujuk pada data deskripsi variabel dapat diketahui bahwa nilai rata-rata Kepuasan Kerja masuk dalam kategori baik. Hasil tersebut merupakan kontribusi dari lingkungan kerja yang termasuk dalam kategori baik. Lingkungan kerja yang dicerminkan oleh adanya lingkungan fisik dan lingkungan non fisik akan menopang Kepuasan Kerja perawat.

## 3. Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Motivasi

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa Jenjang Karir berpengaruh terhadap Motivasi. Hubungan antara kedua variabel tersebut positif. Hasil itu menegaskan bahwa perubahan yang ada pada variabel Jenjang Karir akan berdampak kepada perubahan variabel Motivasi secara searah. Apabila Jenjang Karir perawat yang baik maka akan berdampak pada peningkatan Motivasi perawat. Namun, jika Jenjang Karir perawat buruk maka Motivasi akan menurun.

Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh Jenjang Karir mempengaruhi Motivasi relevan dengan teori yang ada. Teori Motivasi menekankan bahwa Motivasi Kerja

seseorang sangat tergantung pada dorongan dari luar yaitu dari organisasi yang menaunginya. Jenjang karir yang disiapkan oleh organisasi, yaitu yang selaras dengan pendidikan yang ditempuh serta sertifikasi kompetensi yang dimiliki maka akan mendorong motivasi individu dalam organisasi. Perawat yang memiliki Jenjang Karir yang relevan dengan tuntutan pekerjaannya cenderung memiliki Motivasi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, Jenjang Karir perawat dapat meningkatkan Motivasi secara keseluruhan.

Penelitian tentang Jenjang Karir terhadap motivasi telah dilakukan oleh oleh Filani (2019). Hasil penelitian tersebut menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara pemahaman dan persepsi sistem jenjang karir dengan motivasi kerja perawat. Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa jenjang karir memberikan dampak kepada motivasi perawat.

Jenjang Karir karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap Motivasi. Kesesuaian jenjang karir antara yang diharapkan dengan kenyataannya secara langsung mempengaruhi Motivasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka. Perawat yang memiliki jenjang karir yang baik dalam organisasinya, mereka cenderung bersemangat dalam menjalankan tugas.

Selanjutnya, jenjang karis juga berperan dalam memotivasi dan meningkatkan rasa percaya diri. Perawat yang pendidikan dan sertifikasi kompetensinya relevan dengan karirnya lebih mungkin termotivasi untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasional. Kepuasan diri yang berasal dari pemahaman bahwa mereka memiliki pendidikan dan kompetensi yang relevan dengan pekerjaan dan karirnya merangsang semangat kerja dan dedikasi, menciptakan siklus positif yang berkontribusi pada motivasi.

Selain itu, pengembangan jenjang karir perawat melalui pelatihan dan pengembangan dapat membantu meningkatkan Motivasi secara konsisten. Investasi dalam pengembangan karir perawat tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis mereka, tetapi juga memperkuat jenjang karir. Dengan terus membina program jenjang karir perawat, perawat dapat menjadi lebih adaptif terhadap perubahan, mempercepat proses pembelajaran, dan menghadapi tantangan dengan lebih percaya diri.

Mengacu pada data deskripsi variabel dapat diketahui bahwa nilai rata-rata motivasi masuk dalam kategori baik. Hasil tersebut merupakan kontribusi dari adanya jenjang karir perawat yang termasuk dalam kategori baik. Jenjang karir yang dicerminkan oleh adanya kesesuaian antara pendidikan formal dan sertifikasi kompetensi dengan pekerjaan dan tugas-tugas perawat telah berkontribusi dalam menciptakan motivasi perawat.

#### 4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Berdasarkan pengujian hipotesis, menegaskan bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi Motivasi. Arah hubungan antara kedua variabel positif. Hal tersebut berarti Lingkungan Kerja yang baik maka akan mendukung Motivasi Kerja. Sebaliknya, Lingkungan Kerja yang buruk memberi dampak kepada penurunan Motivasi.

Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja sesuai dengan teori yang ada. Dalam teori Motivasi, termasuk kompensasi yang diterima, supervisi, kebijakan, pimpinan, dan rekan kerja, kondisi kerja, tempat kerja, keberhasilan serta tanggung jawab, dapat dipengaruhi oleh adanya Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik cenderung dapat berkontribusi dalam menciptakan Motivasi.

Hasil penelitian ini relevan dengan Sedarmayanti (2009) dalam Syarief dkk (2022) yang menjelaskan Lingkungan kerja terdiri dari tiga sub lingkungan utama yaitu lingkungan organisasi, lingkungan manusia dan lingkungan teknis. Perhatian organisasi terhadap tiga sub-lingkungan utama akan berdampak pada peningkatan motivasi karyawan dalam bekerja (Suriadi dkk, 2022).

Penelitian tentang lingkungan kerja terhadap motivasi kerja telah dilakukan oleh Parashaki dkk, (2020). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Rumah sakit perlu senantiasa memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang merangsang motivasi, maka akan mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi Motivasi Kerja. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang baik cenderung lebih mampu dalam memotivasi seorang individu dalam organisasi. Lingkungan kerja ini dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan pribadi dan kontribusi positif terhadap tujuan organisasi.

Dalam rangka meningkatkan Motivasi Kerja pegawai, manajemen perlu memperhatikan dan memastikan lingkungan kerja kondusif. Lingkungan kerja harus disiapkan selaras dengan kebutuhan organisasi. Dengan memahami dampak lingkungan kerja kepada Motivasi, organisasi dapat mendorong lingkungan kerja yang mendukung terciptanya Motivasi Kerja yang konsisten dan keberlanjutan untuk jangka panjang.

Merujuk pada data deskripsi variabel dapat diketahui bahwa nilai rata-rata motivasi masuk dalam kategori baik. Hasil tersebut merupakan kontribusi dari adanya lingkungan kerja rumah sakit yang termasuk baik. Lingkungan kerja yang dicerminkan oleh adanya lingkungan fisik dan non fisik telah berkontribusi dalam menciptakan motivasi perawat.

##### 5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Merujuk pada hasil pengujian hipotesis, dapat dinyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hubungan antara kedua variabel tersebut memiliki arah yang positif. Hasil itu menegaskan bahwa baik kuat atau lemahnya Kepuasan Kerja yang ada pada pegawai dipengaruhi oleh motivasi secara berbanding lurus. Hal itu memiliki makna jika Motivasi tinggi maka akan diikuti oleh adanya peningkatan Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori bahwa Motivasi Kerja mencakup dorongan dan semangat di dalam organisasi. Motivasi Kerja yang mendukung, memberikan penghargaan, dan memberikan tantangan yang sesuai dapat memotivasi pegawai untuk mencapai Kepuasan Kerja yang tinggi. Organisasi yang menciptakan motivasi yang positif dengan memberikan dukungan, pengakuan, dan peluang pengembangan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi perawat, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan Kepuasan Kerja.

Penelitian tentang motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai (karyawan) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Hasil penelitian Parashaki, dkk.( 2020), menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor pemicu karyawan untuk bekerja keras dan mencapai antusias dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Usaha pencapaian produktivitas dan kinerja yang tinggi sangat membutuhkan motivasi yang kuat dalam diri seorang perawat Dengan memperhatikan kepuasan karyawan, maka karyawan akan memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan performa kerja yang sebaik mungkin untuk diberikan kepada organisasi (Diah Restu Pratiwi, 2023). Kedua penelitian tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (perawat).

Motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja di suatu perusahaan. Motivasi menciptakan suasana kerja yang dapat memotivasi atau menurunkan semangat karyawan. Suasana kerja yang positif dan mendukung cenderung meningkatkan kesejahteraan karyawan, membentuk rasa kepuasan. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat merugikan moral karyawan, menghambat terjadinya kepuasan kerja.

Motivasi berkontribusi dalam membentuk persepsi karyawan terhadap Kepuasan Kerja. Perawat yang merasa dihargai, diberikan peluang untuk berkembang, dan memiliki kompensasi yang memadai cenderung lebih termotivasi yang dapat meningkatkan Kepuasan Kerja. Sebaliknya, di lingkungan di mana peluang pengembangan terbatas atau tidak jelas, karyawan kehilangan motivasi dan menciptakan Kepuasan Kerja yang rendah.

Motivasi Kerja memiliki peran yang signifikan dalam membentuk kesejahteraan karyawan dan Kepuasan Kerja. Dengan menciptakan kompensasi, lingkungan kerja yang positif, mendukung, dan berfokus pada pengembangan individu, organisasi dapat menciptakan kondisi yang optimal untuk pertumbuhan, inovasi, dan keberlanjutan Kepuasan Kerja dalam jangka panjang.

Merujuk pada data deskripsi variabel dapat diketahui bahwa nilai rata-rata motivasi masuk dalam kategori baik. Hasil tersebut pada akhirnya mendorong terciptanya kepuasan kerja perawat yang termasuk baik. Motivasi yang dicerminkan oleh adanya kompensasi, supervisi,

lingkungan, kebijakan, rekan kerja dan atasan telah berkontribusi dalam menciptakan kepuasan kerja perawat.

#### 6. Pengaruh Jenjang Karir Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan uji hipotesis, dapat dinyatakan bahwa Jenjang Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi. Hubungan antara ketiga variabel tersebut memiliki arah yang positif. Hasil itu menegaskan bahwa baik kuat atau lemahnya Motivasi akan mendukung pengaruh Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja perawat dengan arah yang berbanding lurus. Hal itu memiliki makna jika Motivasi yang tinggi maka akan diikuti oleh adanya pengaruh jenjang karir terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori yang menyatakan Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh tingkat jenjang karir yang disiapkan oleh organisasi. Jenjang karir yang meliputi kesesuaian pendidikan formal dan sertifikasi kompetensi diperlukan untuk berhasil dalam pekerjaan. Jenjang karir yang baik pada tingkat individu dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks motivasi, semangat kerja dapat memberikan dorongan positif pada Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian yang menyatakan bahwa jenjang karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi, didukung oleh penelitian Hadi Setyabudi Pramono (2023). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa dampak pengembangan karir Motivasi kerja sebagai mediator kausal pengembangan karir dan terhadap kepuasan kerja.

Jenjang karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui variabel motivasi. Jenjang kerja menciptakan dasar bagi terbentuknya Motivasi yang positif. Individu yang memiliki jenjang karir cenderung merasa lebih percaya diri dan termotivasi menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat menciptakan motivasi kerja yang mendukung, di mana individu merasa dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan Kepuasan Kerja.

Jenjang karir dapat mempengaruhi dinamika tim dan kolaborasi melalui motivasi kerja. Individu yang memiliki jenjang karir yang baik dapat mendorong motivasi kerja. Motivasi kerja yang akan mendorong Kepuasan Kerja.

Jenjang karir juga dapat berdampak pada bagaimana mereka berkontribusi terhadap gairah kerja. Karyawan yang memiliki Jenjang karir yang baik akan menciptakan motivasi yang mendukung kepuasan kerja. Mereka dapat menjadi model peran untuk standar kinerja yang tinggi dan memotivasi rekan kerja mereka untuk mengasah keterampilan mereka.

Motivasi yang mendukung pengembangan jenjang karir dapat menciptakan siklus positif di mana perawat merasa didorong untuk terus meningkatkan kinerjanya melalui adanya Kepuasan Kerja lebih dulu. Peluang untuk pengembangan yang disediakan oleh organisasi menciptakan motivasi yang mendorong pertumbuhan Kepuasan Kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan

#### 7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Sesuai dengan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Perawat melalui Motivasi Kerja. Tanda hubungan antara ketiga variabel tersebut positif yang berarti arah hubungannya berbanding lurus. Hasil itu menyatakan bahwa Motivasi Kerja yang kondusif dapat mendorong adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori yang menyatakan Lingkungan Kerja kondisi lingkungan fisik dan non fisik dalam membentuk perilaku dan kinerja perawat. Lingkungan Kerja yang kondusif dari sisi fisik seperti penerangan, temperatur, dan sirkulasi udara dan lingkungan non fisik yang menyangkur relasi rekan kerja, atasan dan bawahan, dapat membantu menciptakan Motivasi Kerja individu dalam organisasi. Organisasi yang memiliki Lingkungan Kerja dapat menciptakan motivasi dan melahirkan Kepuasan Kerja yang lebih baik.

Penelitian tentang pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai (perawat) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Produktivitas karyawan dapat tercapai ketika fasilitas perusahaan bertambah (Parashakti, dkk., 2020). Lingkungan kerja yang baik juga meningkatkan motivasi perawat dalam bekerja, sehingga Kepuasan kerja meningkat.

Kondisi lingkungan seperti pencahayaan, suara, sirkulasi udara yang baik dan jaminan keamanan merupakan faktor pendukung guna penyelesaian pekerjaan karyawan (Andriyani dkk., 2020). Pada penelitian yang dilakukan Pramono (2023) mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja PNS melalui mediasi motivasi kerja menyatakan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin baik motivasi kerja dan meningkatkan kinerja PNS.

Lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja mereka melalui variabel Motivasi. Lingkungan kerja dapat memengaruhi bagaimana individu menjalankan tugas dengan penuh motivasi. Karyawan dengan motivasi yang tinggi lebih mampu dalam membentuk kepuasan kerja. Sebaliknya, Lingkungan kerja yang buruk cenderung sulit untuk menjalankan tugas yang dapat memengaruhi Motivasi Kerja yang selanjutnya membentuk Kepuasan Kerja yang rendah.

Lingkungan kerja juga berperan dalam membentuk motivasi kerja. Karyawan yang termotivasi oleh adanya kondisi lingkungan yang nyaman secara fisik maupun relasi hubungan dalam organisasi cenderung lebih fokus dan berkinerja tinggi. Motivasi ini dapat memengaruhi bagaimana individu mempersepsikan atas kepuasannya dalam bekerja di organisasi.

Secara keseluruhan, Lingkungan kerja memiliki implikasi yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan melalui variabel motivasi kerja. Dengan memahami dampak lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, manajemen dapat menciptakan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja, dan mencapai tujuan organisasi.

## 5. PENUTUP

Dalam menarik garis kesimpulan dari penelitian ini, telah dilakukan analisis mendalam terkait pengaruh Jenjang Karir, Lingkungan Kerja, terhadap Kepuasan Kerja Perawat melalui Motivasi pada perawat Rumah Sakit Siti Hajar Sidoarjo memberikan gambaran yang komprehensif. Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenjang Karir Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada perawat Rumah Sakit Siti Hajar Sidoarjo. Perawat mendapatkan jenjang karir yang baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada perawat Rumah Sakit Siti Hajar Sidoarjo. Lingkungan Kerja yang kondusif baik fisik maupun non fisik dapat berkontribusi pada peningkatan Kepuasan Kerja perawat.
3. Jenjang Karir berpengaruh terhadap Motivasi perawat Rumah Sakit Siti Hajar Sidoarjo. Perawat yang memiliki jenjang karir yang baik dapat memberikan terdorong untuk meningkatkan Motivasi kerjanya.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi pada perawat Rumah Sakit Siti Hajar Sidoarjo. Perawat yang mendapatkan Lingkungan Kerja yang kondusif akan cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi.
5. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Siti Hajar Sidoarjo. Organisasi yang dapat menciptakan motivasi dapat mengharapkan tingkat kepuasan kerja perawat.
6. Jenjang Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Perawat Melalui Motivasi sebagai variabel intervening pada perawat Rumah Sakit Siti Hajar Sidoarjo. Peningkatan Motivasi yang mendukung dapat meningkatkan dampak positif Jenjang Karir terhadap kepuasan kerja, menciptakan sinergi antara faktor-faktor tersebut.
7. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Perawat Melalui Motivasi sebagai variabel intervening pada perawat Rumah Sakit Siti Hajar Sidoarjo. Melalui Motivasi kerja

yang mendukung, Lingkungan Kerja dapat lebih kondusif dalam membentuk kepuasan kerja perawat.

Berdasar kesimpulan penelitian, dapat diberikan saran-saran kepada perusahaan yang berfokus pada optimalisasi pengembangan Jenjang Karir yang baik, Lingkungan Kerja yang kondusif, sejalan dengan menciptakan Motivasi yang tinggi, untuk meningkatkan kepuasan kerja secara holistik, serta saran untuk penelitian selanjutnya.

1. Untuk Instansi (organisasi)

- a. Instansi (organisasi) disarankan untuk merancang dan melaksanakan program jenjang karir perawat yang menarik dan tepat, sesuai dengan kebutuhan individu dan tuntutan pekerjaan. Fokus pada kebutuhan perawat akan mendukung peningkatan jenjang karir secara langsung, berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja.
- b. Menyadari dampak Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat, Instansi (organisasi) dapat mempertimbangkan implementasi penerapan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan perawat. Hal ini melibatkan upaya yang terarah untuk menciptakan lingkungan fisik dan non fisik, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat secara keseluruhan.
- c. Memahami peran Motivasi Kerja sebagai variabel intervening, Instansi (organisasi) disarankan untuk fokus pada peningkatan motivasi kerja yang positif. Hal ini dapat dicapai melalui kebijakan yang mendukung, budaya organisasi yang inklusif, dan strategi pengelolaan perubahan yang transparan. Motivasi Kerja yang kondusif dapat memediasi pengaruh positif Jenjang karir, dan lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerjaperawat.
- d. Merespons temuan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Perawat, Instansi (organisasi) dapat merancang kebijakan Lingkungan kerja kondusif yang mampu mendukung kepuasan kerja Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan Motivasi Kerja untuk menciptakan kepuasan kerja.

2. Untuk Penelitian selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya dapat memperluas ruang lingkup dengan melakukan analisis komparatif di tingkat vertikal dan horizontal. Penelitian ini dapat melibatkan instansi sejenis di wilayah geografis lain atau bahkan sektor industri yang berbeda untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh tentang hubungan antara Jenjang Karir, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja.
- b. Melakukan penelitian serupa di berbagai jenis organisasi atau sektor industri dapat memberikan pemahaman yang lebih beragam mengenai bagaimana variabel-variabel tersebut saling berinteraksi dalam konteks yang berbeda. Perbedaan ini dapat mencakup organisasi nirlaba, swasta, atau bahkan sektor pemerintahan di wilayah yang berbeda.
- c. Untuk menggali lebih dalam, penelitian selanjutnya dapat memperdalam pengukuran terkait variabel Jenjang Karir, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Hal ini termasuk pengukuran spesifik terkait jenjang karing, lingkungan kerja yang dominan, yang paling berpengaruh, untuk memberikan gambaran yang lebih detail dan kontekstual.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadiansah, R. (2020). *Psikologi Industri Dan Organisasi* (Pertama). Yogyakarta: Kreasi Total Media
- Albashayreh, A. (2019). *Healthy work environments are critical for nurse job satisfaction: Implications for Oman*. *International Nursing Review*, 66(3), 389-395.
- Alharbi, A. (2020). *The relationships between nurses' work environments and emotional exhaustion, job satisfaction, and intent to leave among nurses in Saudi Arabia*. *Journal of advanced nursing*, 76(11), 3026-3038.
- Alvionita, S. (2024). *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan*. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 7(2), 112-121.
- Akinwale, O. E. (2020). *Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria*. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 71-92.

- Atmaja, S. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 4(01), 116-131.
- Azwar, A. (2013). *Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit*. Berkala Ilmiah Mahasiswa Ilmu Keperawatan Indonesia, 7(2), 45-48.
- Baihaqi, I. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Ocb Sebagai Variabel Intervening*. Jimebis, Vol. 2, No. 1, 10-22
- Burhanudin, B. (2023). *The Effect of Job Involvement, Work Environment, and Career Development on Job Satisfaction*. Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science, 3(01), 632-645.
- Chae, S. N. (2015). *Effect of perception of career ladder system on job satisfaction, intention to leave among perioperative nurses*. Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 21(3), 233-242.
- Mashudi, D. (2013) *Pengaruh penerapan jenjang karir perawat klinik terhadap kinerja dan kepuasan kerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap B RSUP Fatmawati*
- Enny, Mahmudah (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- Ellina, A. D. (2022). *Analysis of Work Coordination, Work Environment and Infrastructure on Job Satisfaction of Nursing Officers in General Hospital dr. Moh. Anwar Sumenep District*. Journal for Quality in Public Health, 6(1), 105-112.
- Filani, M. (2019). *Nurses' understanding and perception of career ladder sistem are related to work motivation: A multicenter cross-sectional study in Aceh, Indonesia*. Enfermería Clínica, 29, 434-438.
- Gurková, E. (2021). *Nurses' work environment, job satisfaction, and intention to leave—a cross-sectional study in Czech hospitals*. Central European Journal of Nursing and Midwifery, 12(4), 495-504.
- Haryanto, M. S. (2023). *Hubungan Pelaksanaan Jenjang Karir Perawat Pelaksana Dengan Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Cimahi*. Jurnal keperawatan, 11(2), 187-195.
- Hassira, H. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Bangkinang*. Jurnal Pendidikan Tambusai, 7(1), 2360-2368.
- Hasibuan, E. (2021). *Hubungan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat*. Jurnal Online Keperawatan Indonesia, 4(2), 103-111.
- Jamalina, A. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Massenrempulu Enrekang*. Jurnal Kesehatan Masyarakat Maritim, 1(2)
- Kaswan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kemenkes, (2017). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2017 tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinik*.
- Khaeruman. (2021) *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: CV. A.A. Rizky
- Manurung, T. H (2022). *Faktor Determinan Kepuasan Kerja Perawat Puskesmas Di Kabupaten Kotawaringin Barat Berdasarkan Model Herzberg*. Journal of Syntax Literate, 7(3). HAL 15
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Murni, D. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Padang*. NERS Jurnal Keperawatan, 18(1), 1-7.
- Mogogibung, I. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar galesong prima kotamobagu*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 10(4), 792-802.
- Nursalam. (2020). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Edisi 5* (Peni Puji Lestari (ed.); Edisi 5). Salemba Medika.

- Nurmayaputri, S. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Bojongsoang Kabupaten Bandung*. eProceedings of Management, 7(3).
- Noprianty, R. (2019). *Jenjang Karir Perawat dan Kepuasan Pasien terhadap Kualitas Pelayanan Keperawatan*. Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia 5(2), p.146-156.
- Pradiptha, I. D. A. G. F. (2021). *Hubungan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di rumah sakit Wangaya*. Jurnal Ilmiah Keperawatan Sai Betik, 16(1), 8-12.
- Pratiwi, D.(2023). *Peranan Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Asn Rsud Waluyo Jati Kraksaan*. Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME), 2(10), 2341-2357.
- Purba, S., Revida, E., Parinduri, L., Purba, B., & Etc. (2020). *Perilaku Organisasi* (Cetakan I). Yogyakarta: Yayasan Kita Menulis
- Rahmayanti, A. (2022). *Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bima*. JOURNAL SCIENTIFIC OF MANDALIKA (JSM) e-ISSN 2745-5955/ p-ISSN 2809-0543, 3(6), 555-566.
- Rahmawati, N. V. (2021). *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Seroja dan Teratai RSUD Dr. Soegiri Lamongan*. Journal Of Health Care, 2(3).
- Rulianti, E (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 6(1), 849-858.
- Roza, N. (2022, July). *Organizational Culture, Career Development, Job Satisfaction and Nurse Performance at Batam City Hospital*. In Eighth Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA-8 2021) (pp. 362-367). Atlantis Press.
- Saragih, S. G. (2013). *Hubungan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Santo Borromeus*. E-Journal STIKES Santo Borromeus..
- Setia, W., Asrunpuri, A. P., & Ramadhania, A. P. (2020). *Industri Dan Organisasi* (Pertama). Bandung: DD Publishing
- Shin, S. H. (2023, June). *Effects of nursing work environment, need satisfaction, and depression on turnover intention in Korea*. In Healthcare (Vol. 11, No. 12, p. 1698). MDPI.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suralaga, F. (2021). *Psikologi Pendidikan* (Edisi I). Bandung: PT. Rajagrafindo Persada.
- Suroso, J. (2011) *‘Penataan sistem jenjang karir berdasar kompetensi untuk meningkatkan Kepuasan kerja dan kinerja perawat di rumah sakit*. Eksplanasi, 6(2), pp. 123–131.
- Suwondo, D. I. (2015). *Hubungan Lingkungan Kerja, Displin Kerja, Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 136.
- Syarief Faroman, Kurniawan Andrie., Widodo Zandra D., Rimayanti Hari N., Siregar Edison., Isabella Astrid A., Fitriani., Kauripan Daniel JI., Siregar Zufry H., Zamrodah Yuhanin., Jahri Muhammad., Suarjan IWG., Salmia., (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Persada
- Sopian, S. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Di Jakarta*. Jurnal Minfo Polgan, 12(2), 2793-2798.
- Waluyo, Minto. (2019). *Manajemen Psikologi Industri* (Batu). Batu: Literasi Nusantara.
- Widyanti, R. (2019). *Perilaku Organisasi (Teori Dan Konsep) Jilid 1*. Banjarmasin: Uniska MAB.
- Wolo, P. D. (2017). *Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat pada RSUD TNI AU Yogyakarta*. Jurnal Manajemen Dayasaing, 17(2), 78-87
- Yasin, Y. M. (2020). *Factors affecting nurses' job satisfaction in rural and urban acute care settings: A PRISMA systematic review*. Journal of Advanced Nursing, 76(4), 963-979.
- Yulia, R. (2020). *Faktor–faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana*. Human Care Journal, 5(4), 1050-1059
- Yulianti, D., & Meutia, I. F. (2020). *Perilaku dan Pengembangan Organisasi* (Edisi Pert). Surabaya: Pustaka Media