

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Telaah Pustaka

1. Pengembangan Karier

a. Definisi Karier

Karier adalah suatu proses seseorang dalam pekerjaan dalam hidupnya. Sesuai yang dinyatakan oleh Handoko (2011) karier meruoajan seluruh pekerjaan atau jabatan yang diemban selama masa kehidupan seseorang. Karier dapat menggambarkan perkejalanan dan perkembangan seorang pegawai atau karyawan secara pribadi selama masa jabatan atau kepangkatannya di suatu organisasi.

Dessler (2000) menyatakan bahwasanya karier sebagai pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang dalam periode tahunan.

Unsur karir yang baik seperti yang dinyatakan Moekijat (2010) mampu memberikan apresiasi yang sesuai terhadap masa bekerja dan loyalitas seorang karyawan atau pegawai sehingga karyawan yang berpengalaman dan loyal mendapatkan kesempatan untuk diapresiasi selayaknya.

b. Definisi Pengembangan Karier

Pengembangan karier perawat adalah suatu perencanaan dan penerapan rencana karier yang dapat digunakan untuk

perawat pada jenjang yang sesuai dengan keahliannya, serta menyediakan kesempatan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan dan potensi perawat (Marquis & Huston, 2010).

Menurut Handoko (2011), Pengembangan karier merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu karier. Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan kariernya.

c. Manfaat dan Alasan Pengembangan Karier

1) Manfaat

Menurut Martoyo (2007) pengembangan karir pada dasarnya memiliki manfaat. Manfaat pengembangan karir ini ada kekhususan karena sudah menyangkut kegiatan pendidikan dan pelatihan. Manfaat tersebut adalah sebagai berikut :

a) Meningkatnya kemampuan karyawan

Dengan pengembangan karier melalui pendidikan dan pelatihan akan lebih meningkatkan kemampuan intelektual maupun keterampilan yang dapat disumbangkan kepada organisasi.

b) Meningkatkan suplai karyawan yang berkemampuan

Jumlah karyawan yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak manajemen untuk menempatkan dalam pekerjaan yang lebih tepat. Dengan demikian suplai karyawan yang berkemampuan bertambah dan jelas akan dapat menguntungkan organisasi.

2) Alasan

Secara historis perawat seringkali memiliki sedikit focus karier dan biasanya melihat keperawatan sebagai pekerjaan bukan karir (Marquis & Huston, 2010). Berikut alasan program pengembangan karir:

a) Sebagai instrument dalam mencapai tujuan pribadi dan institusi

Pengembangan karier menjadi instrument mencapai tujuan pribadi dan institusi. Seorang pegawai yang berprestasi di tempat bekerjanya memiliki kesempatan menempati posisi yang tinggi.

b) Menggambarkan tingkat kesejahteraan pegawai

Perusahaan merencanakan karier karyawan dengan meningkatkan kesejahteraannya agar karyawan lebih tinggi loyalitasnya.

- c) Meningkatkan kesadaran pegawai akan kemampuan mereka
- d) Mempererat relasi dan hubungan antar pegawai dan institusi
- e) Menunjukkan bentuk tanggung jawab social dalam menciptakan iklim kerja yang positif dan bermental sehat.
- f) Membantu institusi dalam penguatan pelaksanaan program-program
- g) Menekan angka turnover dan biaya kepegawaian
- h) Meningkatkan kemampuan profesionalitas pegawai dan manajerial
- i) Meningkatkan tingkat analisis seluruh pegawai

d. Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir

1) Rotasi dan Mutasi

Rotasi dan mutasi termasuk sebuah proses pengembangan dan peningkatan posisi seseorang dalam suatu organisasi atau institusi. Mutasi dalam berbagai literasi adalah suatu pemindahan dalam arti perubahan jabatan atau posisi dari suatu kelas ke jabatan dalam kelas lainnya yang setara dalam konteks penggajian. Kemudian dalam arti dan literasi yang lebih luas dapat diartikan menjadi suatu perubahan posisi

pekerjaan yang dilakukan secara horizontal ataupun vertical (demosi/promosi) dalam suatu institusi. (Siagian, 2006)

Menurut Marquis dan Huston, (2010) struktur karir yang mapan akan menyediakan mobilisasi pengembangan karir yang mantap pada keperawatan klinik, manajerial, pendidikan, dan penelitian. Dilaksanakan bagi perawat yang sudah bertugas di ruangan tersebut minimal tiga tahun atau jika sewaktu-waktu diperlukan. Tujuan dari kegiatan mutasi ini adalah untuk meningkatkan karir perawat, penyegaran/mengganti suasana baru, dan untuk pembinaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ranggraeta (2013), yang menyatakan bahwa kinerja perawat pelaksana yang mempersepsikan baik tentang rotasi dan mutasi meningkat sebesar 8,25 % dan peningkatan tersebut bermakna dimana $p=0,000$.

2) Promosi

Promosi adalah suatu perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang. Promosi merupakan penempatan tugas ke posisi atau tempat yang lebih

tinggi yang dapat diikuti dengan peningkatan gaji (Marquis & Huston, 2010). Judas (2013), menyatakan dalam penelitiannya bahwa Promosi jabatan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Promosi merupakan salah satu bagian dari pengembangan pegawai secara formal yang bertujuan untuk memberi motivasi kepada pegawai tertentu agar lebih meningkatkan prestasi kerjanya. Hal senada juga dituliskan oleh Megasari (2012) dalam penelitiannya yaitu hasil uji statistik dengan nilai $p=0,031$ pada alpha 0,05 menyimpulkan ada perbedaan yang signifikan kinerja responden yang berpendapat bahwa peluang karir promosi di rumah sakit baik berpeluang berkinerja baik dibandingkan responden yang berpendapat bahwa peluang karir promosi di rumah sakit masih kurang baik.

Peneliti lain berpendapat bahwa promosi menjadi hal penting yang diharapkan oleh sebagian besar atau bahkan seluruh karyawan. Sehingga sistem jenjang karir dapat menjadi alat yang digunakan sebagai panduan dalam menentukan kebijakan promosi.

Program pengembangan karir harus didesain untuk memotivasi perawat karena dalam menghadapi persaingan

global diperlukan perawat dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Langkah awal yang ditempuh adalah penataan pendidikan keperawatan dan memberikan kesempatan kepada perawat untuk melanjutkan pendidikan, sehingga diharapkan semua pendidikan perawat minimal DIII Keperawatan. Pengembangan pendidikan keperawatan profesional sedang dilakukan dengan mengkonversi pendidikan SPK kejenjang DIII keperawatan dan akan melanjutkan kejenjang yang lebih tinggi lagi Sulystiyowati (2012). Penelitian yang dilakukan oleh Sulystiyowati (2012), menyatakan bahwa tingkat pendidikan sebagai salah satu faktor pengembangan SDM berhubungan dengan pencapaian target kinerja individu perawat. Seseorang dengan tingkat pendidikan yang semakin tinggi maka semakin besar pula keinginannya untuk mengimplementasikan pengetahuan dan kemampuan yang telah diduplikasinya dengan harapan meningkatkan daya saing untuk perbaikan performa institusi. Penelitian yang dilakukan Kasenda (2010), menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, akan lebih rasional dan kreatif serta terbuka dalam menerima adanya bermacam usaha dan dapat meningkatkan kinerja untuk diri sendiri. Pendidikan merupakan salah satu

kebutuhan dasar manusia yang diperlukan untuk pengembangan diri. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin muda bagi mereka untuk dapat menerima serta mengembangkan pengetahuan serta mampu menerapkan teknologi yang ada, dan pada akhirnya peningkatan produktivitas dapat dimiliki. Pendidikan adalah salah satu wadah untuk dapat menggali dan meningkatkan potensi yang dimiliki oleh para perawat yang ada.

e. Tahapan Pengembangan Karier

Sebagian orang menganggap karir (career) sebagai promosi di dalam organisasi. Kata “karir” dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda. Dari satu perspektif, karir merupakan urutan-urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama masa hidupnya. Ini merupakan karir yang obyektif. Meskipun demikian, dari perspektif lainnya karir terdiri atas perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua. Ini merupakan karir yang subyektif. Kedua perspektif tersebut, obyektif dan subyektif, terfokus pada individu. Kedua perspektif tadi menganggap bahwa orang memiliki beberapa tingkat pengendalian terhadap nasib mereka, sehingga mereka dapat mengubah peluang untuk memaksimalkan

keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari karir mereka. Perspektif tadi lebih lanjut mengasumsikan bahwa aktivitas sumber daya manusia haruslah mengenali tahap karir (career stage), dan membantu para karyawan dengan tugastugas pengembangan yang mereka hadapi dalam tiap episode pekerjaan. Simamora (2004) menyebutkan pengembangan karir terdapat beberapa tahapan :

- 1) Tahap awal karir di mana seseorang mulai memasuki sebuah institusi. Selama tahap awal tersebut seorang pegawai berusaha menangkap gambaran garis besar institusinya dan mulai mencari posisi yang sesuai berdasarkan pengalaman, keinginan, dan keterampilan yang dimilikinya. Tahap awal ini seorang pegawai menekankan perhatiannya pada perolehan jaminannya terhadap kebutuhannya.
- 2) Tahap karir pertengahan adalah suatu tahapan seseorang di mana ia akan menjalani transisi karier. Dalam tahap ini ia akan menganalisa kembali prestasinya dan memikirkan pencapaiannya dalam tujuan hidup di masa yang akan datang. Penting dalam masa ini untuk diadakannya suatu pelatihan atau pembinaan karyawan yang lebih junior.

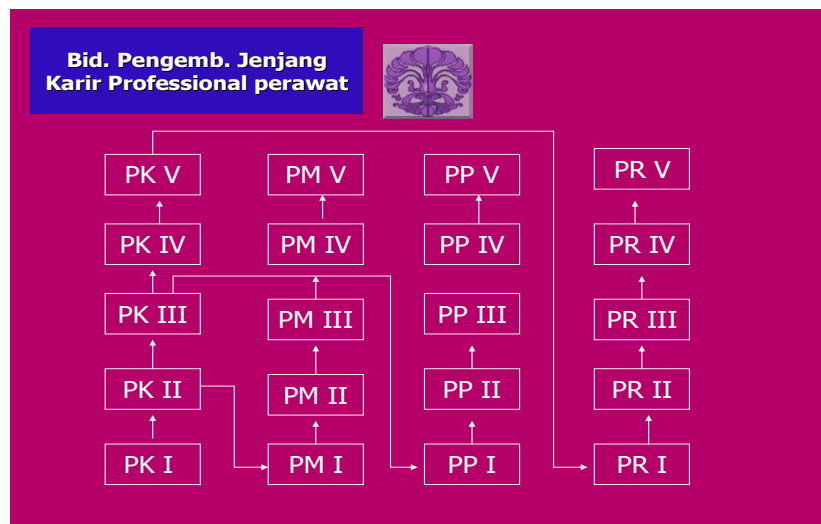
3) Tahap karier akhir adalah titik balik terhadap suatu produktivitas. Hal ini bisa berate penurunan atau pension. Pada beberapa orang dalam tahapan akhir karier ini tetap bekerja agar tetap produktif dan menyiapkan diri untuk pensiun yang efektif. Untuk menyesuaikan diri dengan karir akhir secara berhasil, individu seyogyanya menjaga sikap positif, berpikir ke depan, dan menerima dukungan sosial dari kerabat kerja dan suami/istrinya. Karyawan yang berada di penghujung karir sebaiknya terlibat dalam perencanaan jangka panjang finansial dan mencari waktu bersenang-senang dengan pasangan hidupnya serta merencanakan pensiunnya dengan hati-hati.

f. Jenjang Karier Perawat

Secara umum, penjenjangan karir professional perawat terdiri dari 4 bidang, meliputi :

- 1) Perawat Klinik (PK), yaitu perawat yang memberikan asuhan keperawatan langsung kepada pasien/klien sebagai individu, keluarga, kelompok dan masyarakat.
- 2) Perawat Manajer (PM) yaitu perawat yang mengelola pelayanan keperawatan disarana kesehatan, baik sebagai pengelola tingkat bawah (front line manager), tingkat

- menengah (middle management) maupun tingkat atas (top manager)
- 3) Perawat Pendidik (PP) yaitu perawat yang memberikan pendidikan kepada peserta didik di institusi pendidikan keperawatan.
 - 4) Perawat Peneliti/Riset (PR) yaitu perawat yang bekerja di bidang penelitian keperawatan/kesehatan Keempat jalur jenjang karir profesional perawat digambarkan dalam gambar 1.



Gambar 2.1. Jenjang karir perawat oleh DEPKES RI dari sumber PPNI

Proses pengembangan karir perawat pada semua bidang sifatnya bertahap atau berjenjang dari jenjang pertama hingga jenjang ke lima. Dalam sistem penjenjangan ini memungkinkan semua perawat professional untuk mencapai jenjang karir di

segala bidang asalkan memiliki persyaratan yang telah ditetapkan yaitu memiliki kualifikasi sebagai perawat klinik.

1) Jenjang Perawat Profesional Klinis

Tingkatan atau jenjang karir bagi professional perawat klinis mencakup :

- a) PK I
- b) PK II
- c) PK III
- d) PK IV
- e) PK V

Jika seorang perawat klinis ingin mencapai jenjang yang lebih tinggi maka ia harus memiliki tingkat pendidikan dan/atau pengalaman bekerja sebagai perawat klinik yang sesuai berdasarkan kompetensinya.

a) PK I

PK I atau disebut sebagai Novice merupakan perawat yang telah menempuh pendidikan D III dan bekerja selama dua tahun atau seorang Ners yang merupakan lulusan strata satu keperawatan dan pendidikan profesi dengan pengalaman bekerja selama 0 tahun serta memiliki sertifikat PK I.

b) PK II

PK II atau disebut juga dengan advance beginner merupakan seorang perawat yang menempuh pendidikan D III keperawatan dengan pengalaman bekerja selama lima tahun atau seorang Ners yang menempuh pendidikan strata satu dan pendidikan profesi yang telah bekerja selama tiga tahun dan memiliki sertifikat PK II

c) PK III

PK III atau disebut sebagai competent merupakan seorang perawat yang menempuh pendidikan D III dengan pengalaman bekerja selama Sembilan tahun atau seorang Ners yang menempuh pendidikan strata satu keperawatan dan pendidikan profesi yang bekerja selama enam tahun atau seorang ners spesialis dengan lama pengalaman bekerja 0 tahun dan memiliki sertifikat PK III.

d) PK IV

PK IV merupakan seorang ners yang telah menempuh pendidikan strata satu dan pendidikan profesi dengan pengalaman bekerja selama Sembilan tahun atau ners spesialis dengan pengalaman kerja dua tahun dan

memiliki sertifikat PK IV atau ners spesialis konsultan dengan pengalaman bekerja selama nol tahun.

e) PK V

PK V atau disebut juga sebagai expert merupakan ners spesialis dengan pengalaman bekerja selama empat tahun atau ners spesialis konsultan dengan pengalaman bekerja selama satu tahun dan memiliki sertifikat PK V.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari Bahasa latin yaitu "*movere*" yang berate mendorong. Dari istilah tersebut motivasi dapat diartikan gabungan dari berbagai komponen yang bersifat ekstrinsik maupun intrinsic yang dapat memberikan dorongan seseorang untuk melaksanakan sesuatu tugas atau kegiatan (Winardi, 2011).

Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi juga berhubungan erat dengan kepuasan kerja dan performansi pekerjaan (Chug dan Megginson, 1981).

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerjasama,

bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja adalah sebagai penggerak dan pengarah para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dalam mencapai tujuan dengan penuh kesadaran, kegairahan, dan tanggungjawab (Hasibuan, 2008).

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai sat tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Sukanto dan Hani, 2001).

Motivasi dalam perilaku organisasi didefinisikan sebagai kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi, dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi (Robins, 2008).

b. Teori-teori Motivasi

Teori motivasi dikelompokkan menjadi dua aspek, yaitu teori kepuasan dan motivasi proses.

1) Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya

bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori kepuasan ini dipelopori oleh F.W Taylor; Abraham H. Maslow; David McClelland; Frederick Herzberg; Clayton P. Alderfer; dan Douglas McGregor (dalam Sutrisno, 2009).

a) F. W Taylor dengan Teori Motivasi Konvensional

Teori motivasi ini termasuk *content theory*, karena teori ini memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras. dengan teori ini dapat disebutkan bahwa seseorang akan mau atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh bersangkutan. Oleh karena itu seorang pemimpin haruslah berusaha memberikan imbalan berbentuk materi agar bawahannya bersedia diperintah melakukan pekerjaan yang telah ditentukan. Jika besar imbalan ini bertambah, maka intensitas pekerjaanpun akan dapat dipacu. Jadi dalam teori ini, pemberian imbalanlah yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

b) Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarki

Teori ini mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hirarki kebutuhan. Berikut merupakan urutan kebutuhan mulai dari yang paling kuat hingga yang paling lemah tingkatannya terhadap motivasi seseorang :

- (1) Kebutuhan yang bersifat fisik di antaranya rasa haus dan lapar, rumah, baju atau pakaian, kebutuhan jasmani seperti seks dan lainnya.
- (2) Kebutuhan rasa aman di antaranya tuntutan perlindungan dari kerugian secara fisik maupun emosional.
- (3) Kebutuhan social di antaranya rasa kasih sayang, perasaan memiliki dan diterima baik di lingkungannya.
- (4) Kebutuhan apresiasi atau penghargaan di antaranya perolehan rasa hormat seperti harga diri, pencapaian akan prestasi dan otonomi diri serta factor yang berasal dari eksternal di antaranya status dan pengakuan.
- (5) Kebutuhan aktualisasi diri yaitu dorongan menjadi diri sendiri meliputi pertumbuhan, mencapai potensialnya dan pemenuhan diri.

c) David McClelland dengan Teori Motivasi Prestasi

Dalam Mc.Clelland's Achievement Motivation Theory atau teori motivasi prestasi, McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia.

Teori motivasi prestasi ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan terhadap prestasi, kebutuhan terhadap kekuasaan, dan kebutuhan terhadap afiliasi. (Robin,2001).

d) Frederick Herzberg dengan Teori Dua Faktor

Herzberg menyebutkan kepuasan dalam bekerja didapatkan dari hadirnya dorongan intrinsik dan ketidakpuasan dalam bekerja didapatkan dari ketidakhadiran factor ekstrinsik yang meliputi upah, kondisi bekerja, kemandirian bekerja, status kerja, prosedur institute atau perusahaan, kualitas hubungan rekan kerja, bawahan, serta atasan.

Kehadiran faktor-faktor tersebut terhadap kepuasan kerja pegawai tidak selalu menjadi motivasi kerja pegawai.

Namun keabsenan faktor-faktor ini dapat memunculkan ketidakpuasan.

Herzberg dalam teori dua faktornya menduga bahwa hanya beberapa pekerjaan dengan beberapa karakter tertentu dapat menciptakan suatu motivasi yang dapat menghadirkan atmosfer kerja yang kondusif. Motivasi ini dapat diukur melalui wawancara oegawai untuk menjabarkan keadaan atau situasi pekerjaan yang kritis (Mangkunegara, 2005).

e) Clayton P. Alderfer dengan teori ERG

Clayton P. Aldefer menyebutkan adanya tiga kebutuhan pokok manusia di antaranya adalah *existence needs* (kebutuhan keadaan), *relatednessneeds* (kebutuhan berhubungan), dan *growth needs* (kebutuhan pertumbuhan) yang juga disebut sebagai Teori ERG Aldefer.

2) Teori Motivasi Proses

Teori ini menitikberatkan pada usaha agar tiap pegawai bekerja sesuai ekspektasi institusi. Dalam teori ini terdapat bebrapa proses :

- a) *Expectancy Theory* / Voctor Vroom atau teori harapan yang komponennya terdiri dari harapan (*expectation*) , nilai (*value*), dan pertautan (*instrumentality*).

- b) *Equity Theory* / S. Adams atau teori keadilan yang berdasar atas perlakuan adil pada setiap elemen objektif di suatu institusi.
- c) *Reinforcement Theory* / B. F Skinner atau teori pengukuhan yang didasarkan pada suatu relasi sebab dan akibat dari seorang pelau pemberi kontraprestasi.

c. Jenis Motivasi

Hasibuan (2008) menyebutkann terdapat dua jenis motivasi di antaranya adalah :

1) Motivasi positif

Dalam motivasi positif jajaran manajer mendorong stafnya melalui pemberian apresiasi berupa hadiah atau kompensasi kepada yang memiliki capaian prestasi di atas rata-rata. Dengan gaya motivasi ini motivasi kerja staff akan meningkat karena pada dasarnya manusia senang menerima apresiasi.

2) Motivasi Negatif

Jajaran manajer mendorong staffnya dengan memberikan pemahaman bahwa performa kerja di bawah standar akan mendapatkan hukuman. Dalam gaya motivasi ini dalam kurun waktu jangka pendek akan berhasil

meningkatkan performa kerja staf namun dalam waktu lama akan berakibat buruk.

Tantangannya adalah kedua jenis motivasi ini harus diterapkan secara seimbang dan teoat untuk meningkatkan performa staff.

3. Komitmen Organisasi

a. Definisi Komitmen

Komitmen dapat didefinisikan sebagai tingkat pengenalan dan keterlibatan yang kuat dari seseorang terhadap suatu organisasi atau institusi. Definisi tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Mowday, Porter, dan Steers dalam Darmawan (2013:168).

Sedangkan Dessler (2010) mengemukakan bahwasanya komitmen merupakan kekuatan relative identifikasi seseorang mengenai institusi atau organisasi di mana ia terlibat yang dapat diukur dengan :

- 1) Rasa percaya dan menerima nilai dan prinsip institusi
- 2) Kemampuan dan kemauan dalam mendahulukan kepentingan institusi di atas kepentingan pribadi.
- 3) Rasa ingin yang kuat untuk bertahan di suatu institusi

b. Indikator dan Pendekatan Komitmen

Indikator komitmen yang dapat dilihat pada seorang pegawai yang dikemukakan oleh Quesrt (Soekidjan, 2009) di antaranya adalah :

- 1) Berusaha beradaptasi dengan situasi institusinya, menghargai norma yang berlaku dan menuruti aturan yang berlaku.
- 2) Loyal, membantu rekan kerja, menghargai dan menerima segala hal yang dianggap penting dalam standar penilaian instutsi, adanya rasa bangga menjadi bagian dan terlibat dalam suatu institusi serta menjaga citra institusi.
- 3) Mendukung dan terlibat secara aktif untuk mewujudkan misi institusi
- 4) Mendahulukan kepentingan institusi di atas kepentingan prbadi

c. Komponen Komitmen

Perbedaan komitmen dalam suatu institusi terdapat dalam tiga komponen yang diutarakan oleh Meyer dan Allen (dalam Soekidjan, 2009). Tiga kompinen tersebut adalah *affective commitment*, *normative commitment* dan *continuence commitment*.

- 1) *Affective Commitment* merupakan komitmen yang berkaitan dengan emosionsl, identifikasi, dan keterlibatan pegawai dalam suatu institusi.

- 2) *Normative Commitment*. Istilah *employees stay because they have to* merupakan keyakinan karyawan tentang kewajiban berkontribusi terhadap institusi. Pegawai wajib melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan institusinya.
- 3) *Continuence Commitment* merupakan komitmen rasional yang terbentuk berdasarkan pertimbangan untung rugi yang dihadapi pegawai jika berhadapan dengan keputusan untuk tetap tinggal dan bergabung dengan institusi atau hendak memutuskan keluar dari institusi (*employees stay because they feel they ought to*)

Mengacu kepada pentingnya pengembangan karier terhadap komitmen dalam suatu organisasi kerja, maka faktor-faktor pengembangan karier yang meliputi pendidikan, pelatihan, mutasi dan promosi jabatan menhadu penting dalam suatu manajemen sumber daya manusia sebagai bentuk penerapan pengembangan karir yang diterapkan dalam meningkatkan komitmen perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Penulis (Tahun)	Tujuan	Lokasi	Rancangan Penelitian	'Sampel	Hasil
Iwan Wahyudi (2010)	Mengetahui hubungan persepsi perawat tentang profesi keperawatan, kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana	Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Garut	<i>Cross sectional</i>	perawat yang bekerja di rawat inap sebanyak 97 orang	Sebagian besar mempunyai persepsi kurang terhadap profesi keperawatan, sebagian besar mempunyai motivasi baik
Jebul Suroso (2011)	Mengetahui hubungan persepsi jenjang karir dengan kepuasan kerja dan kinerja perawat	RSUD Banyumas	<i>Cross sectional</i>	Perawat yang bekerja di rumah sakit sebanyak 100 orang	Terdapat hubungan antara jenjang karir dengan kepuasan kerja dan kinerja
Siti Dara Safitri (2012)	Menganalisa pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja perawat pelaksana dalam asuhan keperawatan	Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Banda Aceh	<i>Survey Explanatory</i>	Perawat yang bekerja di rawat inap sebanyak 62 orang	Terdapat hubungan antara pengembangan karir dengan motivasi kerja perawat

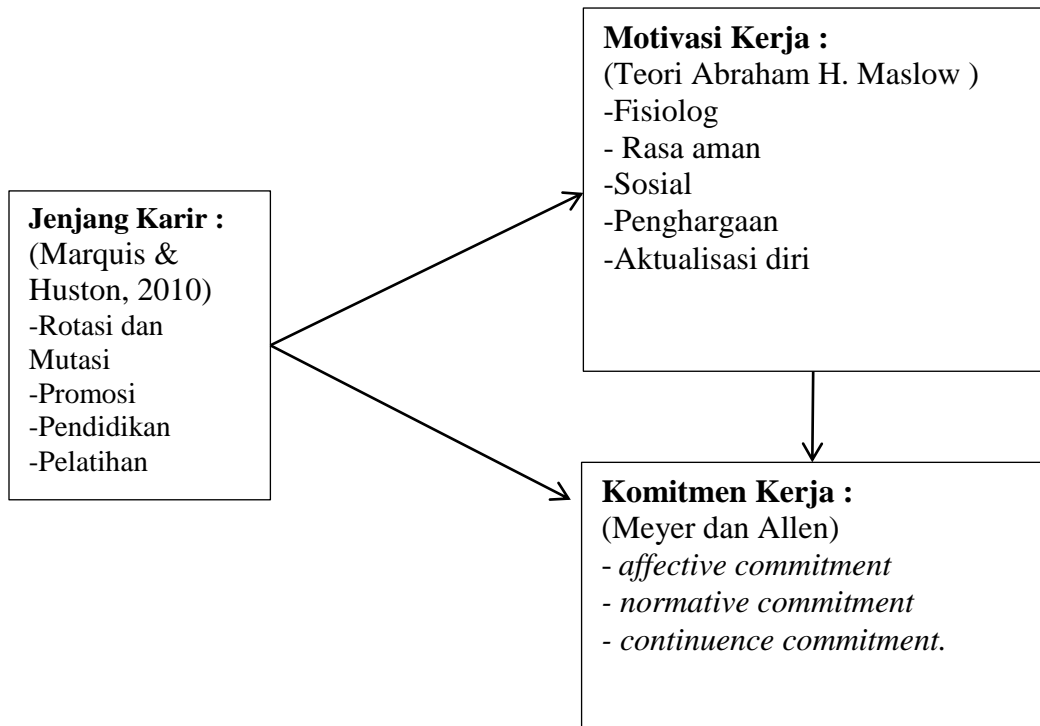
C. Landasan Teori

Pengembangan karir adalah bentuk dari perancangan dan implementasi rencana karier yang dapat menjadi suatu cara bagi perawat untuk meningkatkan jenjang karier sesuai dengan keahlian profesionalnya serta memberikan kesempatan yang lebih baik sesuai potensinya (Marquis & Huston, 2010).

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja adalah sebagai penggerak dan pengarah para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dalam mencapai tujuan dengan penuh kesadaran, kegairahan, dan tanggungjawab (Hasibuan, 2008).

Komitmen merupakan derajat di mana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya (Marthis dan Jackson dalam Sophiah, 2008)

D. Kerangka Konsep



Gambar 2.2. Kerangka konsep

E. Hipotesis

1. Pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat.
2. Pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen kerja perawat.
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja perawat
4. Pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen perawat, motivasi sebagai variabel mediasi.