

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Basic Trauma Cardiac Life Support (BTCLS)

Basic Trauma Cardiac Life Support (BTCLS) merupakan salah satu pelatihan dasar bagi perawat dalam menangani masalah kegawatdaruratan akibat trauma dan gangguan kardiovaskuler. Penanganan masalah tersebut ditujukan untuk memberikan bantuan hidup dasar sehingga dapat menyelamatkan nyawa dan meminimalisir kerusakan organ serta kecacatan penderita. Tujuannya adalah untuk memberikan pertolongan pada korban bencana atau gawat darurat guna mencegah kematian atau kerusakan organ sehingga produktivitasnya dapat dipertahankan setara sebelum terjadinya bencana atau peristiwa gawat darurat yang terjadi. Perawat Instalasi Gawat Darurat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur Surabaya sendiri memiliki indikator standart pelayanan minimal sebesar 100% perawat Instalasi Gawat Darurat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur Surabaya harus lolos pelatihan *basic trauma cardiac life support*.

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar (Suparman *et al.*, 2022).

2.2 Pelatihan

Berdasarkan Teori R. Wayne Mondy (2008), pelatihan merupakan aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberikan para pembelajaran pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka pada saat ini. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa yang mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang harus dikerjakan. Sedangkan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan.

Pelatihan adalah suatu proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai sehingga mampu melaksanakan pekerjaan pada jabatan yang sedang dijabatnya. Pengembangan adalah suatu proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai sehingga mampu melaksanakan pekerjaan pada jabatan diwaktu mendatang. Instalasi Gawat Darurat (IGD) merupakan titik masuk yang sangat penting untuk pelayanan kesehatan bagi pasien yang membutuhkan penanganan dan perawatan mendesak, melakukan *triage* merupakan hal penting dalam merawat dan melakukan penilaian awal pasien IGD tujuannya menurunkan angka morbiditas dan mortalitas semua pasien gawat darurat. Peran perawat sangat penting bagi suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut Rivai (2004) pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan. Sedangkan Dessler (2006) mengatakan pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut Mulyani (2017), menyimpulkan bahwa pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang lebih mengutamakan pada praktek bukan teori. Maka dari itu dapat disimpulkan pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektivitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

2.3 Usia

Menurut Tanto (2012), usia kerja adalah usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas. Sedangkan menurut UU No. 13 Tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu

melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun orang banyak.

Menurut Lasut (2017) Usia adalah usia individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai dengan berulang tahun. Semakin cukup usia, tingkat kematangan, dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Dari segi kepercayaan masyarakat, seorang yang lebih dewasa dipercaya dari orang yang belum tinggi kedewasaannya. Hal ini sebagai pengalaman dan kematangan jiwa. Menurut Yasin dan Priyono (2016) usia dari tenaga kerja adalah usia produktif bagi setiap individu. Usia produktif dimana setiap individu sudah mampu memberikan jasa bagi individu lain. Usia dari tenaga kerja adalah usia produktif bagi setiap individu. Usia produktif dimana setiap individu sudah mampu memberikan hubungan antara usia dengan kinerja menjadi isu penting yang semakin banyak dibicarakan dalam dekade yang akan datang. Ada tiga alasan yang mendasari pernyataan itu, yakni pertama adanya kepercayaan bahwa kinerja menurun dengan bertambahnya usia. Kedua, adanya realitas bahwa pekerja berumur tua semakin banyak. Ketiga, peraturan di suatu negara untuk berbagai maksud dan tujuan, umumnya mengatur batas usia pensiun.

Menurut Kumbadewi (2016) apabila usia pekerja beranjak naik maka tingkat produktivitas dari pegawai tersebut akan meningkat karena pekerja tersebut berada dalam posisi usia produktif dan apabila usia pekerja menjelang tua maka tingkat produktivitas kerja pun akan semakin menurun karena keterbatasan faktor fisik dan kesehatan yang mempengaruhi.

2.3.1 Kategori Usia

Sebuah pandangan yang sangat menarik mengenai evolusi karir diberikan oleh Daniel Levinson dan rekan-rekannya dalam Fitriantoro (2017). Model yang dia kembangkan berdasarkan telaah yang dilakukannya itu mengungkapkan bahwa kehidupan orang dewasa menyangkut serangkaian krisis atau peralihan pribadi dan yang berkaitan dengan karir yang terjadi dalam setiap jangka waktu antara lima sampai dengan sepuluh tahun yang berentetan dan hampir dapat diramalkan :

1. Usia 17 Tahun – 22 Tahun : Peralihan Dewasa Awal
2. Usia 22 Tahun – 28 Tahun : Memasuki Dunia Dewasa
3. Usia 28 Tahun – 33 Tahun : Peralihan Usia 30
4. Usia 33 Tahun – 40 Tahun : Masa Tenang
5. Usia 40 Tahun – 45 Tahun : Peralihan Tengah Baya
6. Usia 45 Tahun – 50 Tahun : Memasuki Dewasa Pertengahan
7. Usia 50 Tahun – 55 Tahun : Peralihan Usia 50
8. Usia 55 Tahun – 60 Tahun : Puncak Masa Dewasa Pertengahan
9. Usia 60 Tahun – 65 Tahun : Peralihan Masa Dewasa Akhir
10. Usia 65 Tahun – Selanjutnya : Masa Dewasa Akhir

2.4 Masa Kerja

Masa kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat (Tarwaka, 2017). Orang yang mempunyai pengalaman akan selalu lebih pandai dalam menyikapi segala hal daripada mereka yang sama

sekali tidak memiliki pengalaman (Gibson, 2009). Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia, serta mampu menumbuhkan keterampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Semakin berpengalaman seseorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak (Rudiansyah, 2014).

2.4.1 Kategori Masa Kerja

Menurut Tarwaka (2017) masa kerja dikategorikan menjadi 2, yaitu sebagai berikut :

1. Masa kerja baru adalah ≤ 5 Tahun
2. Masa kerja lama adalah ≥ 5 Tahun

2.5 Jenjang Karir Atau Pengembangan Karir

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2017 Tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis Pasal 2 ayat (2) menyebutkan peningkatan profesionalisme perawat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaukan melalui pengembangan karir perawat. Pasal 2 ayat (3) menyebutkan bahwa pengembangan karir profesionalisme perawat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa :

1. Perawat Klinis (PK)
2. Perawat Manajaer (PM)
3. Perawat Pendidik (PP)
4. Perawat Peneliti / Riset (PR).

Perawat klinis merupakan seorang perawat yang memberikan asuhan keperawatan langsung kepada klien atau pasien sebagai individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat. Dalam arti lain perawat klinis merupakan perawat yang terjun langsung ke lapangan, misalkan perawat pelaksana yang bekerja di puskesmas, rumah sakit, klinik, dan lain sebagainya yang erat kaitannya dengan pelayanan.

Pasal 2 ayat (4) menyebutkan bahwa pengembangan karir perawat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan melalui penempatan perawat pada jenjang yang sesuai dengan kompetennya. Menurut Mangkunegara (2012) pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi. Seorang pegawai memerlukan perbaikan diri untuk mencapai karir yang lebih baik dan mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya untuk mencapai target yang memuaskan demi untuk mencapai karir yang diinginkan. Sedangkan Menurut Siagian (2011) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah seseorang pegawai ingin berkarya dalam organisasi tepatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pensiun. Karir adalah kelompok pekerja atau individu yang bekerja di suatu perusahaan dengan maksud dan tujuan tertentu untuk mencapai gelar atau posisi terbesar yang mungkin dipegang seseorang.

2.5.1 Indikator Jenjang Karir atau Pengembangan Karir

Ahmad Tohardi (2011), mengemukakan ada lima faktor yang mempengaruhi karier seorang karyawan diantaranya adalah :

1. Sikap atasan, rekan sekerja, dan bawahan
2. Pengalaman
3. Pendidikan
4. Prestasi
5. Nasib

Menurut Simamora (2012), dimensi dan indikator pengembangan karir meliputi :

1. Mutasi (Promosi, Rotasi, Demosi)
2. Seleksi
3. Penempatan
4. Pendidikan
5. Pelatihan.

2.6 Pendidikan

Pendidikan merupakan proses dalam pendewasaan untuk mencari jati diri seseorang dalam usah pembentukan karakter, melalui pembelajaran dan pembinaan dan pengembangan kemampuan yang dapat dikaitkan dengan pekerjaan. Karena salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan karyawan tersebut (Reza, 2017). Dengan bertambahnya tingkat pendidikan seorang pegawai dalam dunia kerja, maka akan bertambah

pula pengetahuan, keterampilan, kecakapan dan kecekatan dalam pengabdian kerjanya di perusahaan/instansi. Dengan demikian semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan dapat meningkatkan kemampuan kerja sama dan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja.

Tujuan pendidikan adalah menanamkan/pengetahuan, pendapat dan konsep-konsep, mengubah sikap dan persepsi, menanamkan tingkah laku/kebiasaan yang baru. (Soekidjo Notoatmojo, 2018). Pendidikan merupakan proses dalam pendewasaan untuk mencari jati diri seseorang dalam usaha pembentukan karakter, melalui pembelajaran dan pembinaan dan pengembangan kemampuan yang dapat dikaitkan dengan pekerjaan. Karena salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan karyawan tersebut (Reza, 2017). Tingkat pendidikan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan dengan tujuan untuk mendapatkan motivasi serta prestasi, melalui pendidikan seseorang dapat menjadikan dirinya lebih unggul dari yang lainnya.

2.6.1 Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 13 ayat (1) terdapat 3 (tiga) indikator mengenai tingkat pendidikan meliputi :

1. Pendidikan Formal

Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan anak usia dini (TK/RA), pendidikan dasar (SD/MI), pendidikan menengah (SMP/MTs dan SMA/MA), dan pendidikan

tinggi (Universitas). Pendidikan formal terdiri dari pendidikan berstatus negeri dan pendidikan formal berstatus berswasta.

2. Pendidikan Non Formal

Pendidikan non formal adalah jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Hasil pendidikan nonformal dapat dihargai setara dengan hasil program pendidikan formal setelah melalui proses penilaian penyetaraan oleh lembaga yang ditunjuk oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah dengan mengacu pada standar nasional pendidikan.

3. Pendidikan Informal

Pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan yang berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Hasil pendidikan informal diakui sama dengan pendidikan formal dan nonformal setelah peserta didik lulus ujian sesuai dengan standar nasional pendidikan seperti pendidikan agama, budi pekerti, etika, sopan santun, moral dan sosialisasi.

2.7 Kinerja

Pengertian Kinerja Menurut Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Wibowo (2010), mengemukakan bahwa "Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut". Menurut Widiawari (2011) kinerja

didefinisikan sebagai hasil kerja itu sendiri, karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan-tujuan strategik organisasi.

Berdasarkan uraian uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.7.1 Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja merupakan bagian awal dari manajemen kinerja pegawai sepanjang tahun. Kinerja pegawai perlu dikelola agar dapat memenuhi harapan organisasi atau perusahaan. Perencanaan kinerja merupakan pertemuan antara ternilai (*appraise*) dengan penilai (*appraisor*). Melalui perencanaan kinerja memberikan kesempatan kepada penilai dan ternilai untuk mencapai kesepakatan mengenai butir-butir penilaian.

2.7.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Mangkunegara (2009), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-

hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan, dan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.7.3 Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2011), Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Tujuan penilaian kinerja untuk memperbaiki kemampuan dan pengetahuan kinerja yang dimiliki oleh pegawai dalam sebuah perusahaan. Kegunaan penilaian kinerja menurut Hasibuan (2011) adalah sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan besarnya balas jasa.

2. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan serta keefektifan jadwal kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
3. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai performance yang baik.
4. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).
5. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan

2.7.4 Instrumen Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2017) penilaian kinerja adalah suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Menurut Kasmir (2016) menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini lebih difokuskan pada penilaian kinerja individu, di mana kinerja individu akan dapat berjalan dengan baik dan optimal jika ada dukungan dari aspek-aspek lain. Kinerja setiap orang akan dipengaruhi oleh banyak faktor baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016) yaitu :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat

menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan Kerja Disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang

menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja. Dibawah ini merupakan tabel instrument penilaian kinerja sesuai dengan teori Kasmir yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.7.4 Instrumen Penilaian

Faktor	Variabel	Instrumen Penilaian
Pengetahuan	Nilai Pelatihan	Nilai Post Test
Kepribadian	Usia	Usia Perawat
Kemampuan dan Keahlian	Masa Kerja	Lama Bekerja
Penilaian Kinerja	Jenjang Karir	Pengembangan Karir
Pendidikan	Pendidikan	Tingkat Pendidikan
Kepuasan Kerja	Kinerja	Sesuai Target

Sumber : Teori Kasmir, 2016

Menurut Wirawan (2009) dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan diantaranya :

1. Hasil kerja

Hasil kerja adalah hal yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan (keluaran hasil atau keluaran jasa), dapat berupa barang dan jasa yang dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Kualitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja yang ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian. Kuantitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas pada setiap harinya (Wirawan, 2009).

2. Perilaku Kerja

Dalam kesehariannya di tempat kerja, seorang karyawan akan menghasilkan dua bentuk perilaku kerja, yaitu:

- a. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, contohnya cara berjalan, cara makan siang, dll.
- b. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, contohnya disiplin kerja, perilaku yang disyaratkan dalam prosedur kerja dan kerja sama, komitmen terhadap tugas, ramah pada pelanggan, dll. Perilaku kerja juga bisa meliputi inisiatif yang dihasilkan untuk memecahkan permasalahan kerja, seperti ide atau tindakan yang dihasilkan, serta mampu untuk membuat alternatif solusi demi memperlancar pekerjaan, agar dapat menghasilkan kinerja tinggi. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi atau perusahaannya. Kerja sama (team work) adalah keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

3. Sifat Pribadi

Sifat pribadi adalah sifat yang dimiliki oleh setiap karyawan. Sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai seorang manusia biasa, seorang karyawan memiliki banyak sekali sifat bawaan, artinya sifat yang memang sudah dibawa sejak lahir atau watak. Sifat bawaan yang diperoleh sejak lahir ini akan diperkuat oleh pengalaman-

pengalaman yang diperoleh pada saat manusia beranjak dewasa. Untuk dapat menunjang pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik maka seorang karyawan memerlukan sifat pribadi tertentu seperti kemampuan beradaptasi yang merupakan kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya, kesabarn yang merupakan menunggu, bertahan, atau menghindari respon buruk dalam bekerja untuk beberapa saat sampai dapat merasa tenang dan pikiran dapat berfungsi kembali dengan baik, dan kejujuran dalam bekerja merupakan menceritakan informasi, fenomena yang ada dan sesuai dengan realitas tanpa ada perubahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dibawah ini merupakan tabel instrument penilaian kinerja sesuai dengan teori Wirawan yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.7.4 Instrumen Penilaian Kinerja

A. Hasil Kerja	
1.	Saya mampu bekerja mencapai atau melebihi target
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi
3.	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan
B. Perilaku Kerja	
1.	Saya cepat dalam bertindak atau mengambil keputusan
2.	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien
3.	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
C. Sifat Pribadi	
1.	Saya tidak memaksakan pendapat dalam diskusi atau rapat

A. Hasil Kerja	
2.	Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik
3.	Saya dapat mengendalikan situasi yang terjadi dengan baik

Sumber : Teori Wirawan, 2009

2.7.5 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak 28 mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri,

yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pegawai.