

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Rumah Sakit

2.1.1 Definisi Rumah sakit

Rumah Sakit merupakan suatu institusi pelayanan kesehatan yang melaksanakan pelayanan kesehatan perorangan secara menyeluruh yang meliputi promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Pemenkes No. 3 Tahun 2020).

Menurut Supartiningsih (2017) rumah sakit adalah suatu organisasi yang dilakukan oleh tenaga medis professional yang terorganisir baik dari sarana prasarana kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien.

Rumah sakit merupakan suatu fasilitas pelayanan kesehatan yang melaksanakan upaya kesehatan secara berdayaguna dan berhasil guna pada upaya penyembuhan dan pemulihan yang terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan upaya rujukan (Bramantoro, 2017).

2.1.2 Tujuan Penyelenggaraan Rumah Sakit

Adapun tujuan penyelenggaraan rumah sakit menurut Rikomah (2017) berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 tahun 2009 tentang rumah sakit adalah sebagai berikut :

- a. Mempermudah akses masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan.
- b. Memberikan perlindungan terhadap keselamatan pasien, masyarakat, lingkungan rumah sakit dan sumber daya manusia di rumah sakit.

- c. Meningkatkan mutu dan mempertahankan standar pelayanan rumah sakit.
- d. Memberikan kepastian hukum kepada pasien, masyarakat, sumber daya manusia rumah sakit dan rumah sakit.

2.1.3 Tugas dan Fungsi Rumah sakit

Menurut Rikomah (2017) rumah sakit memiliki tugas dan fungsi berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 tahun 2009 tentang rumah sakit. Tugas rumah sakit adalah melaksanakan upaya pelayanan kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan peningkatan dan pencegahan serta pelaksanaan upaya rujukan, rumah sakit juga mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna.

Sedangkan untuk fungsi rumah sakit adalah :

- a. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.
- b. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis
- c. Pelayanan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan.
- d. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

2.1.4 Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit

Menurut peraturan pemerintah republik Indonesia Nomor 47 tahun (2021) tentang penyelenggaraan bidang perumahsakit, menjelaskan sumber daya manusia dirumah sakit yaitu :

- a. Sumber daya manusia pada rumah sakit umum dengan klasifikasi kelas A, kelas B, kelas C, dan kelas D meliputi : tenaga medis, tenaga psikologis klinis, tenaga keperawatan, tenaga kebidanan, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, tenaga gizi, tenaga keterampilan fisik, tenaga teknisian medis, tenaga tehnik biomedis, tenaga kesehatan lain, tenaga manajemen rumah sakit, tenaga non kesehatan.
- b. Sumber daya manusia pada rumah sakit khusus dengan klasifikasi kelas A, kelas B, dan kelas C meliputi : tenaga medis, tenaga keperawatan, dan tenaga bidan, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan lain, tenaga manajemen rumah sakit, dan tenaga non kesehatan.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Definisi Motivasi Kerja

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Nursalam, 2018).

Menurut Koesmoro (2017) motivasi adalah dorongan yang mengakibatkan seseorang melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya.

Motivasi kerja di defenisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2019)

Sehingga dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu. Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, dan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja

2.2.2 Teori – teori Motivasi Kerja

Adapun teori-teori motivasi yang menurut Mangkunegara (2019) yakni sebagai berikut :

- a. Model Teori Hirarki Kebutuhan dari Abraham H. Maslow. Seseorang mau bekerja karena adanya dorongan bermacam-macam kebutuhan. Kebutuhan ini berjenjang atau bertingkat-tingkat apabila satu kebutuhan yang mendasar telah terpenuhi maka akan meningkat pada kebutuhan yang lebih tinggi dan seterusnya. Kebutuhan ini bagi setiap orang tidak sama dan perbedaannya sangat jauh, Dengan keadaan tersebut maka akan menimbulkan persepsi terhadap suatu kebutuhan dan akan mempengaruhi perubahan perilaku kerja dalam bekerja. Maslow dalam teori kebutuhan dasar manusia dibagi menjadi lima jenjang, adapun kelima jenjang tersebut adalah sebagai berikut :
 1. Kebutuhan Dasar (*Physiological Needs*) Kebutuhan seorang pekerja akan hal-hal yang bersifat primer.

2. Kebutuhan rasa aman dalam bekerja (*Security Needs*) Bila kebutuhan tidak terpenuhi akan menurunkan produktivitas kerja.
 3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*) Pegawai akan lebih berbahagia apabila menjadi bagian dari kelompoknya dan diakui keberadaannya serta status sosialnya.
 4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*) / Harga Diri Kebutuhan akan melakukan pekerjaan dengan baik status dan pengakuan. Kebutuhan juga disebut sebagai kebutuhan akan harga diri.
 5. Kebutuhan Aktualisasi (*Actulisation Needs*) Kebutuahan untuk bekerja dan berproduksi dengan mengembangkan potensi pribadi untuk lebih berhasil.
- b. Model Teori Motivasi Dua Faktor (*Two Factor Motivasion Theory*) Frederich Herzberg mengemukakan suatu rangkaian kondisi yang pertama yaitu faktor motivator dan rangkaian kondisi yang kedua yaitu faktor hygiene dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dalam pekerjaannya. Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja lebih baik, terdiri dari :
1. *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan atau kinerja).
 2. *Recognition* (pengakuan atau penghargaan).
 3. *The work it self* (pekerjaan itu sendiri).
 4. *Responsibilitas* (tanggung jawab)
 5. *Advancement* (pengembangan)

Faktor hygiene yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai menurut Herzeberg antara lain:

1. *Company policy and administration* (kebijaksanaan dan administrasi)
 2. *Technical supervisor* (supervisi)
 3. *Interpersonal Supervision* (hubungan antar pribadi).
 4. *Working condition* (kondisi kerja).
 5. *Wages* (gaji atau upah).
- c. Model Teori Motivasi dari McClelland dari Universitas Harvard mengidentifikasi tiga jenis kebutuhan dasar yaitu kebutuhan untuk berkuasa, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan untuk berprestasi. Kebutuhan dapat diuraikan sebagai berikut :
1. Kebutuhan akan berkuasa

Motif berkuasa adalah motif yang dapat mendorong seseorang untuk menguasai dan mengendalikan serta mendominasi orang lain. Orang ini mempunyai ciri-ciri : Senang mempengaruhi dengan mengendalikan orang lain, berusaha mencapai kedudukan puncak dan kepemimpinan, senang kegiatan yang keras dan dinamis yang memerlukan banyak tenaga dan pikiran, penuh gaya dan semangat, senang membantu orang, suka bicara dan mengajar.
 2. Kebutuhan Untuk Berprestasi

Motif berprestasi adalah motif yang mendorong seseorang untuk mengejar dan mencapai tujuan atau hasil yang lebih baik. Orang ini mempunyai ciri-ciri : Suka berprestasi dan keberhasilan, senang tantangan dan berkompetensi dengan orang lain dan dirinya sendiri, inovatif dan kreatif,

senang meningkatkan karir yang lebih baik untuk yang akan datang, realitas terhadap resiko keberhasilan dan kegagalan, senang tanggung jawab.

3. Kebutuhan Berafiliasi

Motif berafiliasi adalah motif yang mendorong seseorang untuk mengadakan hubungan manusiawi yang erat dengan orang lain dan saling menyenangkan. Orang ini mempunyai ciri-ciri: Senang memelihara hubungan yang erat dan akrab serta kasih sayang, emosional, mudah sedih dan gembira, senang kegiatan yang bersifat karya bersama, senang kebersamaan dan persahabatan.

2.2.3 Tujuan Motivasi Kerja

Adapun beberapa tujuan motivasi menurut Hasibuan (2020) adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong antusiasme dan semangat karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas.
- d. Menjaga loyalitas dan stabilitas perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan mengurangi ketidakhadiran karyawan.
- f. Pengadaan karyawan yang efektif.
- g. Menciptakan suasana kerja dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- j. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
- k. Meningkatkan efisiensi dalam penggunaan alat dan bahan baku.

1. Meningkatkan kinerja karyawan (Kurniasari, 2018).

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019) yaitu antara lain sebagai berikut:

- a. Gaji (salary)

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki system kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai.

- b. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

Supervisor mengkoordinasikan sistem kerjanya itu dalam tiga hal penting yaitu: melakukan dengan memberi petunjuk/pengarahan, memantau proses pelaksanaan pekerjaan, dan menilai hasil dari sistem kerja yang diikuti dengan melakukan umpan balik (*feed back*).

- c. Kebijakan dan Administrasi

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek. Dengan komunikasi dua arah akan terjadi komunikasi antar pribadi sehingga berbagai kebijakan yang diambil dalam organisasi bukan hanya merupakan keinginan dari pimpinan saja tetapi merupakan kesepakatan dari semua anggota organisasi. Para pendukung manajemen partisipatif selalu menegaskan bahwa manajemen partisipatif mempunyai pengaruh positif terhadap pegawai. Melalui partisipasi, para pegawai akan mampu mengumpulkan informasi, pengetahuan, kekuatan dan kreativitas untuk memecahkan persoalan.

d. Hubungan Kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.

Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan persahabatan dan mereka tidak akan bahagia bila ditinggalkan sendirian, untuk itu maka mereka akan melakukan hubungan dengan teman-temannya. Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan

diterima oleh kelompok, keluarga dan organisasi. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kelompok kerja juga dapat memenuhi sistem sebagai sounding board terhadap problem mereka atau sebagai sumber kesenangan atau hiburan.

e. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, pegawai akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Lingkungan fisik dimana individu bekerja mempunyai pengaruh pada jam kerja maupun sikap mereka terhadap pekerjaan itu sendiri. Sebanyak 30% dari kasus absensi para pekerja ternyata disebabkan oleh sakit yang muncul dari kecemasan yang berkembang sebagai reaksi bentuk kondisi kerja.

f. Pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil *performace* yang tinggi. Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya. Pekerjaan yang tidak disenangi kurang dan menantang, biasanya tidak mampu

menjadi daya dorong, bahkan pekerjaan tersebut cenderung menjadi rutinitas yang membosankan dan tidak menjadi kebanggaan.

g. Peluang untuk maju

Peluang untuk maju (*advance*) merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Setiap pegawai tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik.

Setiap pegawai menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik. Promosi merupakan kemajuan pegawai ke pekerjaan yang lebih dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, prestise atau status yang lebih, skill yang lebih besar, dan khususnya naiknya tingkat upah atau gaji.

h. Pengakuan atau penghargaan (*recognition*)

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi nonfinansial. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat

kerjanya. Kebutuhan akan harga diri/penghormatan lebih bersifat individual atau mencirikan pribadi, ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kapasitasnya (kedudukannya).

Sebaliknya setiap pribadi tidak ingin dianggap dirinya lebih rendah dari yang lain. Mungkin secara jabatan lebih rendah tetapi secara manusiawi setiap individu (pria atau wanita) tidak ingin direndahkan. Oleh sebab itu pimpinan yang bijak akan selalu memberikan pengakuan/penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi membanggakan sebagai faktor motivasi yang efektif bagi peningkatan prestasi kerja pegawainya.

i. Keberhasilan (*achievement*)

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

j. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan

pengarahan yang diterima. Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya. Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi. Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.

2.2.5 Faktor-faktor yang berhubungan dengan Motivasi Kerja

Menurut Herzberg, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah terbagi dua, yaitu :

a. Faktor Intrinsik

1. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seorang tenaga kerja untuk menjalankan fungsi jabatan yang ditugaskan kepadanya sesuai dengan kemampuan dan pengarahan yang diterima.

2. Prestasi yang diraih (*Achievment*)

Setiap orang menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan. Pencapaian prestasi dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

3. Pengakuan oranglain (*Recognitio*)

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari kompensasi.

4. Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)

Besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya. Aspek ini meliputi pelaksanaan kerja yang aktual dapat dilihat dari rutinitas jumlah pekerjaan dan sifat pekerjaannya.

5. Kemungkinan pengembangan (*The possibility of growth*)

Pegawai hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya misalnya melalui pelatihan-pelatihan kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya yang akan mendorongnya lebih giat dalam bekerja.

6. Kemajuan (*Advancement*)

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan, karena setiap pegawai menginginkan adanya promosi kejenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalaman dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik.

b. Faktor Ekstrinsik

1. Keamanan dan keselamatan kerja

Kebutuhan akan keamanan dapat diperoleh melalui kelangsungan kerja, jika lingkungan kerja yang aman dan keselamatan kerja yang utama bagi pegawai maka akan memotivasi pekerja dalam meningkatkan kualitas kerjanya.

2. Status

Merupakan posisi atau peringkat yang ditentukan secara sosial yang diberikan kepada kelompok atau anggota kelompok dari orang lain. Status pekerja mempengaruhi motivasinya dalam bekerja. Status pekerja yang diperoleh dari pekerjaannya antara lain ditunjukkan oleh klasifikasi jabatan hak-hak istimewa yang diberikan serta peralatan dan lokasi kerja yang dapat menunjukkan statusnya.

3. Gaji

Derajat kewajaran dari insentif yang diterima sebagai imbalan perilaku kerja karyawan.

4. Hubungan antar pribadi

Derajat kesesuaian yang dirasakan dalam interaksi dengan tenaga kerja lain. Aspek ini meliputi interaksi antara karyawan dengan penyelia bawahan dan rekan kerjanya.

5. Prosedur kerja

Keadilan dan kebijaksanaan dalam menghadapi pekerja, serta pemberian evaluasi dan informasi secara tepat kepada pekerja juga merupakan pengaruh terhadap motivasi kerja.

2.3 Konsep Kinerja Perawat

2.3.1 Definisi Kinerja

Kinerja (*performace*) menurut Supriyanto dan Ratna dalam Nursalam (2019) adalah upaya atau aktivitas ditambah hasil kerja atau pencapaian hasil upaya. Selanjutnya kinerja dirumuskan sebagai $P = E + A$ atau *performace = efforts*

+ *achievements*. Kinerja berasal dari kata *to perform* artinya (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry of a execute*), (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu intense atau niat (*to discharge of fulfill*), (3) melaksanakan atau menyempurnakan suatu tanggung jawab (*to excute or complete an undersatanding*), (4) melakukan sesuatu atau seseorang yang di harapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person, machine*). Robbins dalam Nursalam (2018) mendefinisikan kinerja sebagai fungsi antara kemampuan ($A = ability$), motivasi ($M = motivation$), dan kesempatan ($O = opportunity$).

Menurut Suriana (2018), kinerja perawat merupakan tenaga profesional yang mempunyai kemampuan baik intelektual, teknikal, interpersonal dan moral, bertanggung jawab serta berwenang melaksanakan asuhan keperawatan pelayanan kesehatan dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang dalam rangka pencapaian tugas profesi dan terwujudnya tujuan dari sasaran unit organisasi kesehatan tanpa melihat keadaan dan situasi waktu.

Kinerja perawat adalah serangkaian kegiatan perawat yang memiliki kompetensi yang dapat digunakan dan ditunjukkan dari hasil penerapan pengetahuan, keterampilan dan pertimbangan yang efektif dalam memberikan asuhan keperawatan (Wahyudi, 2018).

Menurut Kewuan (2019), kinerja perawat adalah hasil kerja seorang perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang baik kepada pasien yang berpengaruh pada citra rumah sakit atau instansi kesehatan lainnya.

2.3.2 Indikator Kinerja Perawat

Menurut Kewuan (2019), menegaskan bahwa indikator kinerja keperawatan adalah variabel kuantitatif dan atau kualitatif yang menunjukkan tingkat pencapaian sasaran/tujuan yang telah ditetapkan oleh seorang perawat dalam pelayanan, asuhan, dan praktik keperawatan. Indikator yang berfokus pada hasil asuhan keperawatan pasien dan proses pelayanannya disebut indikator klinis.

Sedangkan indikator kinerja perawat menurut Bangun (2017) antara lain :

a. Kuantitas Kerja

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

b. Kualitas Kerja

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu

c. Ketepatan Waktu

Ketetapan setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan

e. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih.

2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja Perawat

Penilaian Kinerja Perawat sering disebut juga Aparsial Kinerja Perawat, Menurut Swanburg (2017), aparsial yang efektif akan membangkitkan pemahaman dan komitmen, yang mengarah pada produktivitas. Pengembangan karier dan aparsial kinerja saling mendukung bila mereka saling berbagi objektif, pengenalan, perhatian, dan komunikasi. Biasanya manajer perawat akan memanfaatkan penilaian kinerja sementara disisi lainnya pegawai akan memanfaatkan kesempatan pengembangan karier yang dihasilkan. Kedua belah pihak dapat disatukan untuk tujuan yang saling menguntungkan.

2.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja Perawat

Menurut Nursalam (2018), manfaat dari penilaian kerja perawat diataranya, yaitu:

- a. Meningkatkan prestasi kerja staf secara individu atau kelompok dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan pelayanan di rumah sakit.
- b. Peningkatan yang terjadi pada prestasi staf secara perorangan pada gilirannya akan mempengaruhi atau mendorong sumber daya manusia secara keseluruhannya.
- c. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi dengan cara memberikan umpan balik kepada mereka tentang prestasinya.

- d. Membantu rumah sakit untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan staf yang lebih tepat guna, sehingga rumah sakit akan mempunyai tenaga yang cakap dan tampil untuk pengembangan pelayanan keperawatan dimasa depan.
- e. Menyediakan alat dan sarana untuk membandingkan prestasi kerja dengan meningkatkan gajinya atau sistem imbalan yang baik.
- f. Memberikan kesempatan kepada pegawai atau staf untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaannya atau hal lain yang ada kaitannya melalui jalur komunikasi dan dialog, sehingga dapat mempererat hubungan antara atasan dan bawahan.

2.3.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Sedangkan menurut Gibson dalam Nursalam (2018), ada tiga variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu : variabel individu, organisasi dan variabel psikologis,

yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja pegawai. Gibson memberikan model teori kinerja serta menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu yaitu :

a. Faktor Individu

1. Jenis Kelamin

Laki-laki dan perempuan mempunyai perbedaan secara fisik dan psikis. Secara fisik jika perempuan mengalami kehamilan akan menghambat suatu pekerjaan. Namun tidak dengan laki-laki akan semakin kuat karena fisik dan stamina yang prima (Robbins, 2018).

2. Umur

Semakin tua seseorang, maka hasil yang dicapai cenderung menurun. Sedangkan semakin muda usia seseorang tersebut maka hasil pekerjaan tersebut akan semakin optimal dan pekerjaan pun akan cepat selesai (Robbins, 2018).

3. Tingkat Pendidikan

Bahwa tingkat Pendidikan yang rendah seperti sekolah dasar atau tidak pernah sekolah akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaan. Seseorang tersebut akan cenderung mengalami kebingungan saat melaksanakan pekerjaan yang diberikan (Robbins, 2018).

4. Status Perkawinan

Seseorang yang telah menikah akan lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan masa depannya. Seseorang yang telah menikah memiliki tanggungan yang

lebih besar dibandingkan seseorang yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat berkontribusi terhadap produktivitas kerja

5. Masa Kerja

Banyaknya waktu yang diperlukan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan memahami tugas-tugas yang telah diberikan. Sehingga pekerjaan yang diberikan akan cepat selesai dan menunggu waktu yang lama (Robbins, 2018).

b. Faktor Psikologis

1. Persepsi

Persepsi merupakan sebuah proses kognitif. Persepsi individu untuk memilih, mengorganisasikan, menyimpan dan menginterpretasikan stimuli menjadi sebuah gambaran yang bermanfaat dan masuk akal. Setiap individu memberikan makna tersendiri terhadap stimuli, orang yang berbeda akan melihat yang sama dengan cara yang berbeda. Cara seseorang karyawan melihat situasi sering kali memiliki makna yang lebih baik untuk memahami perilaku dari pada situasi itu sendiri. Setiap karyawan memiliki persepsi yang buruk terhadap pekerjaan seperti menganggap bahwa pekerjaan menjadi beban yang berat, maka persepsi akan menyebabkan kinerja yang buruk pula (Gibson, et al. 2016)

2. Sikap

Merupakan reaksi atau respons yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus atau objek. Manifestasi sikap itu tidak dapat langsung

dilihat, tetapi hanya dapat ditafsirkan terlebih dahulu dari perilaku yang tertutup. Sikap secara nyata menunjukkan konotasi terkait adanya kesesuaian reaksi terhadap rangsangan (stimulus) tertentu yang dalam kehidupan sehari-hari merupakan reaksi yang bersifat emosional terhadap stimulus social (Gibson, et al. 2016).

3. Kepribadian

Kepribadian seperangkat kecenderungan dan karakteristik yang mempengaruhi kesamaan dan perbedaan dalam perilaku karyawan, yang memiliki kepribadian baik yang sesuai dengan jenis pekerjaannya akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal (Gibson, et al. 2016).

4. Pembelajaran

Adalah setiap perubahan yang relatif permanen dari perilaku seorang karyawan yang terjadi sebagai hasil pengalaman. karyawan yang memiliki tingkat pembelajaran yang baik akan mampu beradaptasi dengan lebih baik dan lebih cepat terhadap perubahan lingkungan, sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih baik (Gibson, et al. 2016).

5. Motivasi

Motivasi merupakan daya penggerak yang dapat memicu gairah kerja seseorang karyawan sehingga mereka mau bekerja sama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Gibson, et al. 2016).

c. Faktor Organisasi

1. Sumber Daya

Suatu sumber daya akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja individu, maka sumber daya tersebut dimanfaatkan dengan tepat dan harus mempunyai kecocokan dengan tugas. Sumber daya yang dimaksud adalah segala sumber daya yang menunjang pekerjaan seorang individu karyawan (Gibson, et al. 2016).

2. Kepemimpinan

Ada pendapat yang mengatakan bahwa satu leadership style cocok untuk segala situasi namun pendapat lain mengungkapkan bahwa setiap situasi membutuhkan leadership style yang berbeda. Apapun jenis leadership style yang dimiliki, seorang pemimpin harus mampu memahami potensi setiap karyawan sehingga dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai kinerja yang optimal (Gibson, et al. 2016).

3. Penghargaan

Pemberian penghargaan kepada karyawan akan mempengaruhi motivasi, sehingga karyawan akan lebih bergairah untuk menyelesaikan pekerjaan penghargaan bisa dalam bentuk insentif, bonus, pujian terhadap kinerjanya (Gibson, et al. 2016).

4. Struktur

Semakin baik pengaturan struktur organisasi akan semakin baik juga kinerja karyawan di organisasi, dan sebaliknya semakin buruk pengaturan

struktur organisasi akan semakin buruk pula kinerja karyawan dalam organisasi yang bersangkutan (Gibson, et al. 2016).

5. Desain Pekerjaan

Adalah proses seorang manajer menentukan tugas, metode dan keterkaitan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan karyawan. Proses penentuan tugas dan metode yang akan dilaksanakan berkaitan dengan pekerjaan lainnya dalam organisasi (Gibson, et al. 2016).

2.3.6 Dampak Kinerja

Dampak kinerja yang kurang baik dari karyawan adalah :

- a. *Loss Productivity* yaitu kehilangan tingkat produktivitas dari karyawan tersebut yang kemudian berdampak juga terhadap hasil produksi.
- b. *Loss Communication* yaitu kehilangan komunikasi antar karyawan yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.
- c. *Loss Benefit* yaitu kehilangan keuntungan yang dapat diperoleh baik oleh karyawan maupun perusahaan tersebut.

2.3.7 Peneliti Terdahulu

Penulis, Sumber, Tahun Publikasi	Tujuan peneliti	Populasi dan Sampel	Jenis dan Desain Penelitian	Pengumpulan Data	Temuan Penting
Aji, Wisnu Wibowo (2018)	Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Wiyung Sejahtera	55 orang	Analitik Kuantitatif	Total Sampling	Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat diperoleh nilai sig. 0,001 < 0,5 (5%)
Susanti, Agustina (2018)	Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum daerah Serdang Tahun 2018.	Populasi seluruh perawat inap yaitu 101 orang dan sampel yang digunakan Sebagian dari populasi yaitu 50 orang	Analitik <i>cross sectional</i>	Random Sampling	Faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah prosedur kerja dimana prosedur kerja yang tinggi lebih memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja dari perawat.
Abdul Rahman La Ede, Dkk (2023)	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Dan Instalasi Intensive Care Unit Rumah Sakit Umum Daerah Jampang Kulon Kabupaten Sukabumi	72 orang	Analitik <i>cross sectional</i>	Total Sampling	Terdapat Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap dan Instalasi Intensive care Rumah Sakit Umum Daerah Jampang Kulon Kabupaten Sukabumi