

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Kinerja Perawat

1. Definisi Kinerja

Menurut (*Moehirono*, n.d.) bahwa definisi kerja adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi, yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Jika seseorang atau kelompok karyawan memiliki standar keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi, kinerja mereka dapat diketahui dan diukur. Akibatnya, tidak mungkin untuk mengetahui keberhasilan tujuan dan target pengukuran atau kinerja individu atau organisasi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja perawat menurut Gybson (2004) antara lain:

Efektivitas dan Efisiensi: Efektivitas dan efisiensi digunakan untuk mengukur kualitas kinerja organisasi. Disebut efektif ketika mencapai tujuan, dan efisiensi ketika mendorong pencapaian tujuan tersebut, terlepas dari apakah itu efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) ketika tujuan kelompok tersebut dapat dicapai dengan cara yang sesuai dengan kebutuhan. Sementara efisiensi merujuk pada berapa banyak usaha, yakni:

- a. Otoritas dan Tanggung Jawab: Dalam organisasi yang baik, ada desentralisasi wewenang dan tanggung jawab yang jelas. Semua karyawan organisasi memahami hak dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Jika ada kejelasan tentang wewenang dan tanggung jawab setiap anggota staf dalam suatu organisasi, kinerja karyawan akan meningkat. Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi dan berkomitmen dengan organisasi mereka, mereka akan dapat berkinerja tinggi.

- b. Disiplin: Secara umum, disiplin mengacu pada sikap atau kondisi pegawai yang menghormati peraturan dan aturan perusahaan. Disiplin mencakup mematuhi dan menghormati perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai. Jadi, pegawai memiliki disiplin yang buruk jika mereka mengabaikan atau sering melanggar aturan perusahaan. Sebaliknya, jika pegawai mengikuti aturan perusahaan, itu menunjukkan disiplin yang baik. Sanksi yang harus diberikan kepada mereka yang melanggar undang-undang juga terkait dengan disiplin. Jika seorang pegawai melanggar peraturan organisasi, pegawai tersebut harus siap untuk menerima hukuman yang telah disepakati. Kinerja organisasi akan dipengaruhi oleh masalah disiplin karyawan, baik di tingkat atasan maupun bawahan.
- c. Inisiatif: Inisiatif seseorang terkait dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk gagasan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Jika atasan tidak baik, setiap inisiatif harus mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Atasan yang buruk akan mencegah inisiatif tanpa memberikan penghargaan yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi kehilangan Inisiatif: Inisiatif seseorang terkait dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk gagasan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Jika atasan tidak baik, setiap inisiatif harus mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Atasan yang buruk akan mencegah inisiatif tanpa memberikan penghargaan yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Dengan kata lain, inisiatif karyawan saat ini merupakan daya dorong kemajuan yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja organisasi.energi atau daya dorong untuk maju. Dengan kata lain, inisiatif karyawan saat ini merupakan daya dorong kemajuan yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja organisasi.

2. Indikator kinerja

Indikator kinerja perawat adalah ukuran atau kriteria yang digunakan untuk menilai kualitas dan efektifitas kinerja perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator ini membantu menentukan apakah kinerja perawat sudah memenuhi standar yang ditetapkan.

Berikut indikator-indikator kinerja perawat:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Waktu Penyelesaian
- d. Kemampuan Kerja Sama

3. Pengertian Motivasi.

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Hal ini berkaitan dengan bagaimana seseorang dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahannya untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka atau untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.

Menurut Afandi (2018) dalam Sofiatun motivasi adalah keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keiklasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasilnya mendapatkan hasil yang terbaik dan berkualitas.

Menurut Clelland mangkunegara (Ayer et al., 2016) dalam, seorang pegawai dapat dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila di dalam dirinya memiliki :

- a. Kebutuhan kekuasaan, adalah kebutuhan yang mendorong pekerja untuk bertindak secara teratur, memenuhi kewajiban mereka, dan mengendalikan.
- b. Kebutuhan afiliasi, adalah kemampuan karyawan untuk membangun hubungan berdasarkan prinsip-prinsip organisasi.

- c. Kebutuhan keanggotakan, yaitu mengingatkan pekerja untuk bertindak sebagai perwakilan.

Menurut Hana alyah (2020) Motivasi kerja harus berasal dari kepribadian atau karakter yang baik karena dorongan motivasi kerja yang di dasarkan pada alasan dan prinsip yang salah akan mengakibatkan kerugian baik individu maupun organisasi.

4. Fungsi Motivasi Kerja

Fungsi motivasi kerja antara lain adalah untuk memberikan dorongan dan memicu semangat, motivasi merupakan bagian dalam kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengarahan serta pengembangan SDM dalam bekerja. Atasan biasanya memberikan motivasi kepada karyawan atau rekan kerja agar lebih bergairah dalam bekerja sehingga kinerja akan lebih baik. Namun, memberikan motivasi kepada karyawan harus menjadi prioritas utama dan mempertimbangkan sifat individu karyawan tersebut. Profesionalitas terbentuk dengan adanya motivasi kerja. Perhatian, kepercayaan atasan, dan kepuasan dalam pekerjaan adalah beberapa cara karyawan mendapatkan motivasi untuk menjadi professional. Setelah mendapatkan motivasi, profesionalitas akan menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini di kenal sebagai efektifitas kerja, yang berarti mencapai hal yang di inginkan dalam waktu yang sudah diinginkan dengan menggunakan atau memilih cara yang tepat.

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

- a. Faktor Intrinsik:

- 1) Tanggung jawab (*Responsibility*): Besar kecilnya tanggung jawab yang di berikan kepada seorang karyawan untuk menjalankan tugas jabatan yang diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuan dan instruksi yang diterima.
- 2) Prestasi yang diraih (*Achievement*): setiap orang ingin sukses dalam apapun yang dilakukan seperti tugas atau pekerjaan. Orang-orang yang melakukan pekerjaan akan termotivasi untuk melakukan tugas-tugas berikutnya jika mereka melakukannya dengan baik.

- 3) Pengakuan orang lain (*Recognitio*): Pengakuan terhadap prestasi adalah alat yang sangat efektif untuk meningkatkan motivasi bakan dapat melampaui kepuasan yang dihasilkan dari kompensasi.
- 4) Pekerjaan itu sendiri : seberapa besar atau seberapa kecil tantangan yang di rasakan oleh orang yang bekerja di tempat kerja mereka. Aspek ini mencakup pelaksanaan kerja yang sebenarnya,yang dapat dilihat dari jumlah dan jenis pekerjaan yang biasa dilakukan.
- 5) Kemungkinan pengembangan (*The possibility of growth*) : pegawai harus diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuan mereka melalui pelatihan dan pendidikan lanjutan. Ini akan memberi mereka kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karir mereka, yang akan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras.
- 6) Kemajuan (*Advancement*): Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Setiap karyawan menginginkan peluang untuk maju ke jenjang yang lebih tinggi dan mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan pengalaman kerja mereka. Peluang untuk mengembangkan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.

b. Faktor Ekstrinsik

- 1) Keamanan dan keselamatan kerja: jika lingkungan kerja yang aman dan selamat menjadi prioritas utama bagi pekerja, pekerja akan bersemangat untuk meningkatkan kualitas kerja mereka.
- 2) Status: Yaitu posisi atau peringkat sosial yang diberikan kepada kelompok atau anggota kelompok lain. Status pekerja memengaruhi keinginan untuk bekerja. Status pekerja dapat ditunjukkan antara lain melalui klasifikasi jabatan dan hak-hak istimewa yang diberikan, serta lokasi dan peralatan yang dapat menunjukkan statusnya.

- 3) Gaji, seberapa wajar insentif yang diberikan untuk perilaku kerja karyawan, dan
- 4) Hubungan antar pribadi, seberapa cocok karyawan dengan karyawan lain. Aspek ini mencakup interaksi antara karyawan dengan atasan dan rekan kerja.

6. Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Ardiana, n.d.) dimensi dan indikator motivasi kerja di kelompokan sebagai berikut :

a. Motivasi internal

Motivasi internal diantaranya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki rasa senang dalam bekerja, selalu berusaha mengungguli orang lain, di utamakan prestasi dari apa yang di kerjakannya.

b. Motivasi eksternal,

Motivasi eksternal diantaranya selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang di kerjakannya, bekerja dengan ingin memperoleh insentif. bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

7. Beban Kerja

Beban kerja perawat merupakan seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas di suatu unit pelayanan keperawatan. Dengan demikian beban kerja yang harus ditanggung oleh perawat tergantung pada tugas perawat dalam suatu unit pelayanan keperawatan.

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik Analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan

informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Hardono et al.,2019).

(Munandar, 2019) membagi ubungan beban kerja ke dalam faktor-faktor intrinsic pekerjaan sebagai berikut:

- a. Tekanan fisik : yaitu kondisi kerja tertentu yang dapat meningkatkan produktifitas. Kondisi fisik pekerja juga mempengaruhi keseatan mental mereka. Dalam al ini, kondisi keseatan karyawan arus tetap saat melakukan pekerjaan, dan memiliki lingkungan kerja yang nyaman.
- b. Tuntutan tugas yang berlebian, kerja sift, atau kerja malam sering menyebabkan kelelahan : Ada kemungkinan bawa kinerja karyawan dipengaruhi ole beban kerja yang berlebian atau terlalu sedikit.Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori: beban kerja terlalu banyak atau sedikit “kuantitatif” yang timbul akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dengan waktu tertentu dan beban kerja berlebian.

8. Indikator Beban Kerja

(Putera, 2019), indikator-indikator beban kerja yaitu:

- a. Target yang arus dicapai pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaanya.
- b. Kondisi Pekerjaan mencakup bagaimana pandangan yang dimiliki ole individu mengenai kondisi pekerjaanya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengrajan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang tela ditentukan.
- c. Standar Pekerjaan Kesan yang dimiliki ole individu mengenai pekerjaanya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang arus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Penilaian indikator beban kerja sebagai berikut:

Dengan nilai 1 - 25 = beban kerja rendah atau ringan

Dengan nilai >25 = beban kerja tinggi atau berat

B. Penelitian Terkait

Tabel 2. 1 Penelitian Terkait

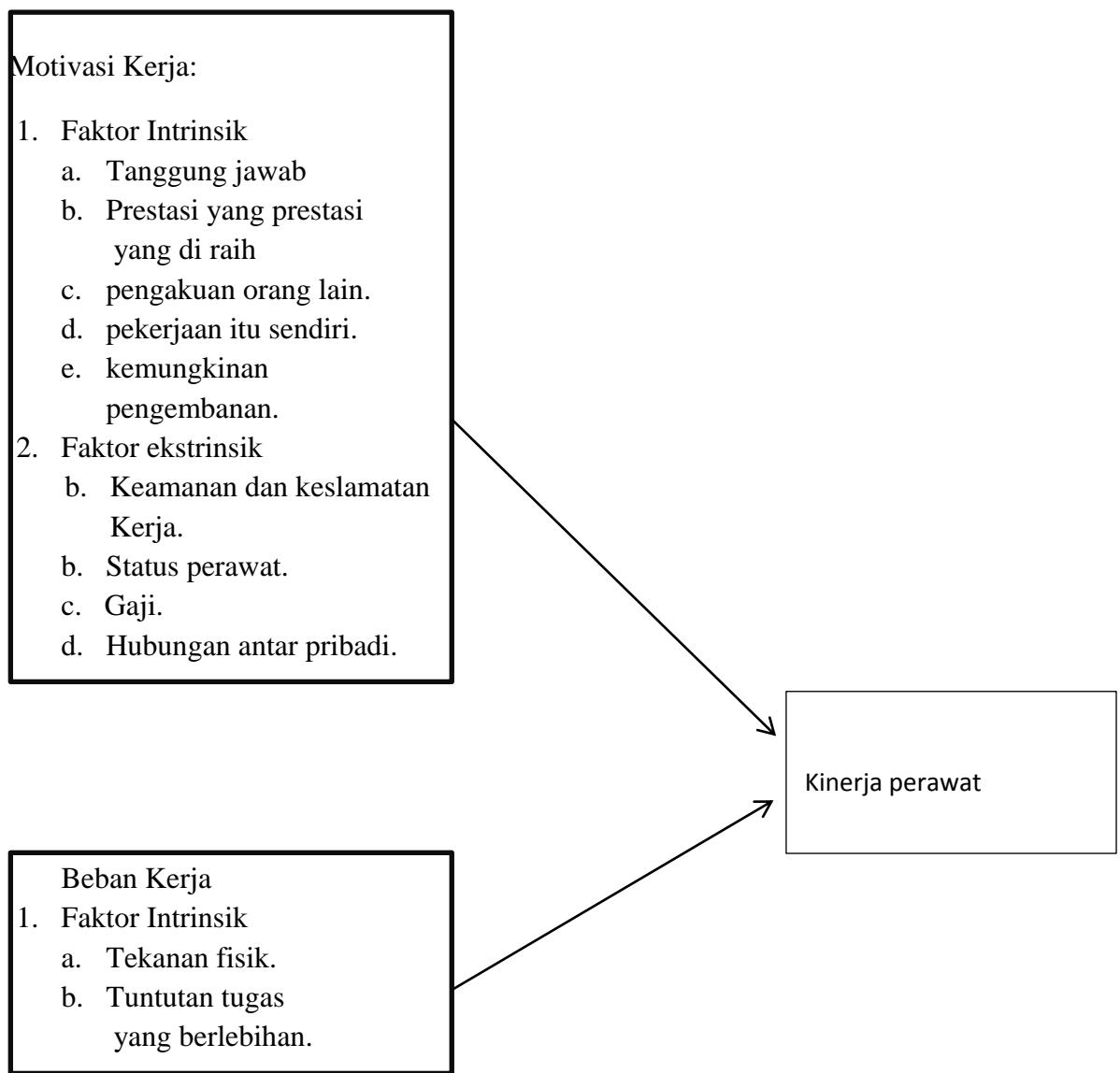
Judul Penelitian; Penulis; Tahun	Metode (Desain, Sampel, Instrumen, Analisis)	Hasil Penelitian
Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam Trisyayona, Febrina Zulkarnain, Edward Nurhafizah Nasution 2020 Jurnal Kesehatan Saemakar PERDANA file:///C:/Users/Ichsan/Downloads/222-Article%20Text-1075-1-10-20210608.pdf	D: Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dalam penelitian ini menggunakan sampling purpose sampling dengan cara memberikan syarat dan kriteria tertentu pada sampel. S: 74 Responden V: Beban Kerja Dan Kinerja I: Lembar kuesioner. A: Regresi linier berganda.	Hasil penelitian Uji statistic yang di gunakan chi-square dengan penelitian didapat bahwa kinerja perawat kurang baik sebanyak 29,3 % dan beban kerja tinggi 17,4%. Ada hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan kinerja perawat dengan nilai p 0,027.
Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Flamboyan Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang Lamongan Afif Hidayatul Arham, Rickiy Akbaril Okta Firdaus, Leo Yosdimyati Romli, Dwi Prasetyaningati, Agus Prastiyo 2023 Jurnal Keperawatan Vol 21. No 1 1185-Article_Text-4068-2-10-20250214.pdf	D: Desain penelitian ini yaitu korelasional dengan menggunakan pendekatan <i>cross sectional</i> . S: Sampel penelitian ini adalah perawat yang ada di instalasi rawat inap Flamboyan RSUD Ngimbang Lamongan Sejumlah 19 responden menggunakan teknik Total sampling V: Beban kerja dan kinerja perawat I: Lembar kuesioner A: Analisa data menggunakan analisa univariat dengan mean, distribusi frekuensi dan persentase setiap kategori, analisa bivariat menggunakan <i>uji somers' d</i> .	Hasil penelitian menunjukkan hasil uji statistik Uji Sperman Rank didapatkan nilai $p < 0,05$ yaitu $p = 0,007$ hasil Dimana $p < 0,05$ yaitu $0,007 < 0,05$, sehingga terdapat hubungan yang signifikan beban kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap Flamboyan RSUD Ngimbang Lamongan
Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19 Hakman, Suhadi, Nani Yuniar 2021 Nursing Care and Health Technology	D: Desain penelitian deskriptif corelatif dengan pendekatan <i>cross sectional</i> . S: Sampel penelitian ini berjumlah 77 orang Instrumen penelitian menggunakan kuisioner dan data dianalisis menggunakan uji chi-square. V: Beban Kerja, Stres Kerja,	Hasil: Ada pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pasien. beban kerja ringan sebanyak 68,8% ($p-value = 0,031$) perawat mengalami

<p>Journal Vol.1 No 2</p> <p>17-Article Text-173-1-10-20210926.pdf</p>	<p>Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat</p> <p>I: Lembar kuesioner</p> <p>A: Analisis deskriptif korelatif dan pendekatan cross sectional</p>	<p>stress ringan sebanyak 66.2% (<i>p-value</i> = 0.042) punya motivasi tinggi sebanyak 75.3% (<i>p-value</i> = 0.019). dan punya kinerja baik sebanyak 79.2%.</p>
<p>Analisis Kompensasi dan Beban Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Medis Pada RSUD Bangkinang</p> <p>Suarni Norawati, Zulher, Ani Yunita Ilyas</p> <p>2022</p> <p>Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis, Vol. 8 No.2, Mei 2022</p> <p>https://journal.ipb.ac.id/index.php/jabm/article/view/36695/23588</p>	<p>D: Desain penelitian deskriptif corelatif dengan pendekatan cross sectional.</p> <p>S: Sampel penelitian ini berjumlah 100 orang Instrumen penelitian menggunakan kuisioner dan data dianalisis menggunakan uji F dan uji t.</p> <p>V: Kompensasi, Beban Kerja, dan Kinerja</p> <p>I: Lembar kuesioner</p> <p>A: Analisis deskriptif korelatif dan pendekatan cross sectional</p>	<p>Hasil Penelitian diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja tenaga medis. Variabel kompensasi dan beban kerja berhubungan kuat dengan kinerja kinerja pegawai, yaitu sebesar 83,9%. Variasi naik atau turunnya kinerja pegawai sebesar 69,8% ditentukan oleh variabel kompensasi dan beban kerja.</p>
<p><i>The Influence of Workload, Job Satisfaction and Work Motivation on Nurse Performance in Hospital Inpatient Installation</i> (2020).</p> <p>(Kristiawan & Purwantara, 2020)</p> <p>2020</p> <p>Journal of Asian Multicultural Research for Social Science Study</p> <p>https://amrsjournals.com/index.php/jamrss/article/view/60</p>	<p>D: Desain penelitian deskriptif corelatif dengan pendekatan cross sectional.</p> <p>S: Sampel penelitian ini berjumlah 170 orang Instrumen penelitian menggunakan observasional</p> <p>V: <i>Influence of Workload, Job Satisfaction and Work Motivation</i></p> <p>I: Lembar observasional</p> <p>A: Analisis deskriptif korelatif dan pendekatan cross sectional study</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat, Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner, mengenai variabel independen berupa beban kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependennya adalah variabel kinerja perawat.</p>
<p><i>The Influence Of Motivation, And Workload On Employee Performance In Hospital</i></p> <p>Putri Ryandini1 & Mokhamad Nurhadi</p>	<p>D: Desain penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan cross sectional.</p> <p>S: Sampel penelitian ini berjumlah 79 orang Instrumen penelitian menggunakan</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi dan kinerja pegawai termasuk dalam kategori tinggi (82,3%) dan (92,4%). Terdapat</p>

<p>2020 Jurnal INJEC Vol. 5 No. 1</p> <p>https://injec.aipnianec.org/index.php/INJEC/article/view/276/211</p>	<p>kuisioner dan data dianalisis menggunakan uji chi-square.</p> <p>V: Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat</p> <p>I: Lembar observasi</p> <p>A: Analisis <i>deskriptif korelatif</i> dan pendekatan <i>cross sectional</i></p>	<p>pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan ($r = 0,775$ $p (0,00) <0,05$). Pengaruh motivasi intrinsik ($r = 0,737$) lebih kuat dibandingkan motivasi ekstrinsik ($r = 0,325$). Terdapat pengaruh sub variabel tanggung jawab ($p=0,032$), pengakuan ($p=0,002$), prestasi kerja ($p=0,007$), pengembangan karir ($p=0,000$), pekerjaan ($p=0,016$), promosi ($p=0,029$) kondisi kerja ($p=0,001$) terhadap kinerja karyawan. maka dapat disimpulkan Secara keseluruhan terdapat pengaruh yang kuat terhadap motivasi</p>
<p>Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Flamboyan Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang Lamongan</p> <p>Afif Hidayatul Arham, Rickiy Akbaril Okta Firdaus, Leo Yosdimyati Romli, Dwi Prasetyaningati, Agus Prastiyo</p> <p>2021</p> <p>Jurnal Keperawatan Vol.21 No.1</p> <p>1185-Article_Text-4068-2-10-20250214 (1).pdf</p>	<p>D: Desain penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan <i>cross sectional</i>.</p> <p>S: Sampel penelitian ini berjumlah 19 orang Instrumen penelitian menggunakan kuisioner dan data dianalisis menggunakan uji chi-square.</p> <p>V: Beban Kerja dan Kinerja Perawat</p> <p>I: Lembar observasi</p> <p>A: Analisis <i>deskriptif korelatif</i> dan pendekatan <i>cross sectional</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan hasil uji statistik <i>Uji Spearman Rank</i> didapatkan nilai $p <0,05$ yaitu $p=0,007$ hasil Dimana $p<0,05$ yaitu $0,007<0,05$ sehingga H^1 diterima H^0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kinerja perawat.</p>

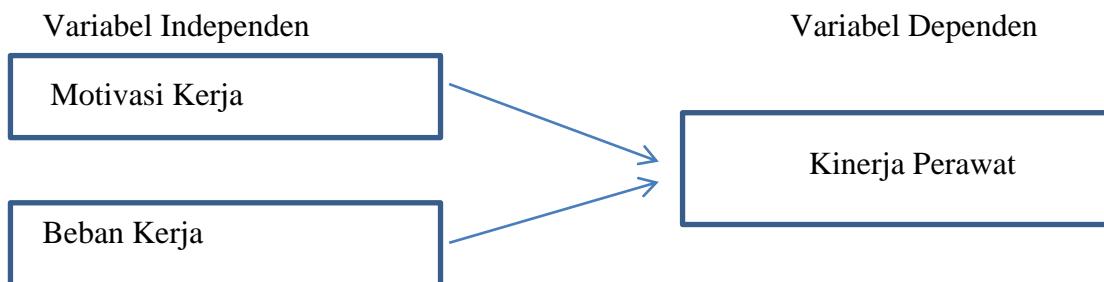
C. Kerangka Teori

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat



Gambar 2. 1 Kerangka Teori (Gibson, 2004)

D. Kerangka Konsep



Gambar 2. 2 Kerangka Konsep

E. Hipotesis Penelitian

Maka Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a. Ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat penyakit dalam inap di RSUD Ahmad Yani pada tahun 2025.
- b. Ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam di RSUD Ahmad Yani pada tahun 2025.