

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Perawat

a. Pengertian

Perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan studi pendidikan tinggi keperawatan baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui pemerintah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku (Kementerian Kesehatan RI, 2017). Menurut Kusnanto (2014), perawat adalah seseorang (seorang profesional) yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan kewenangan melaksanakan pelayanan/asuhan keperawatan pada berbagai jenjang pelayanan keperawatan.

b. Peran perawat

Kementerian Kesehatan RI (2017) menjelaskan bahwa peran perawat adalah sebagai berikut:

1) Pemberi asuhan (*care provider*)

Peran perawat yang utama yakni memberi pelayanan perawatan pada pasien yang membutuhkan sesuai dengan prinsip dan etika perawat. Sebagai *care provider*, perawat dapat memberi bantuan fisik maupun psikologis bagi pasien agar kondisi kesehatannya membaik.

2) Pemimpin komunitas (*community leader*)

Peran perawat ini berhubungan dengan lingkungan kerjanya. Kadang kala, perawat juga berperan sebagai pemimpin dalam sebuah komunitas maupun menjadi kepala manajemen keperawatan dalam menangani pasien dengan keluhan tertentu.

3) Pendidik (*educator*)

Perawat bukan hanya bertugas untuk membantu kesehatan pasien, tapi juga memberi pendidikan kepada pasien maupun keluarga dan lingkungannya. Peran perawat ini diharapkan mampu mengubah gaya hidup pasien atau keluarganya menjadi lebih sehat, agar gangguan kesehatan tidak sering terjadi di masa depan.

4) Pembela (*advocate*)

Peran perawat ini dimaksudkan untuk membela hak-hak pasien atau komunitas sesuai pengetahuan dan kewenangannya. Peran ini juga memungkinkan perawat untuk menjadi jembatan antara pasien dengan dokter maupun tenaga kesehatan lain, menyampaikan pendapat tentang perawatan yang diberikan.

5) Peneliti (*researcher*)

Perawat dengan kompetensi dan kemampuan intelektualnya, perawat juga diharapkan mampu melakukan penelitian sederhana di bidang perawatan. Perawat sebisa mungkin harus mengembangkan ide dan rasa ingin tahu, serta mencari jawaban terhadap fenomena yang terjadi pada pasien di komunitas maupun tempatnya bekerja.

c. Fungsi perawat

Uly (2016) menjelaskan bahwa fungsi perawat adalah sebagai berikut:

1) Fungsi Independen

Dalam fungsi ini, tindakan perawat tak memerlukan perintah dokter. Tindakan perawat bersifat mandiri, berdasarkan pada ilmu keperawatan. Perawat bertanggung jawab terhadap akibat yang timbul dari tindakan yang diambil, contoh: melakukan pengkajian

2) Fungsi Dependen

Perawat membantu dokter memberikan pelayanan pengobatan dan tindakan khusus yang menjadi wewenang dokter dan seharusnya dilakukan dokter, seperti pemasangan infus, pemberian obat dan melaksanakan suntikan. Oleh sebab itu, setiap kegagalan tindakan medis menjadi tanggung jawab dokter.

3) Fungsi Interdependen

Tindakan perawat berdasar pada kerja sama dengan tim perawatan atau tim kesehatan, contoh: untuk menangani ibu hamil yg menderita diabetes, perawat bersama tenaga gizi berkolaborasi membuat rencana buat menentukan kebutuhan makanan yang diperlukan bagi ibu dan perkembangan janin.

d. Sikap yang harus dimiliki seorang perawat

Harismi (2020) menjelaskan bahwa perawat dalam menjalankan peran perawat harus berorientasi pada kenyamanan dan kepuasan pasien dengan menunjukkan sikap sebagai berikut:

- 1) *Caring*: Peduli, hormat, dan menghargai orang lain.
- 2) *Helping*: Siap membantu dengan asuhan keperawatannya.
- 3) *Respecting*: Memperlakukan rasa hormat dan penghargaan terhadap orang lain, misalnya dengan menjaga kerahasiaan pasien.
- 4) *Listening*: Mau mendengar keluhan pasien.
- 5) *Feeling*: Menerima, merasakan, dan memahami perasaan duka, senang, hingga frustrasi pasien.
- 6) *Sharing*: Berbagi pengalaman dan ilmu atau berdiskusi dengan pasien.
- 7) *Smiling*: Tersenyum untuk meningkatkan rasa nyaman pasien.
- 8) *Crying*: Dapat menerima respons emosional, baik dari pasien maupun perawat lain.
- 9) *Touching*: Melakukan sentuhan yang bersifat fisik maupun psikologis sebagai bagian dari komunikasi simpati pada pasien.
- 10) *Believing in others*: Meyakini bahwa orang lain memiliki hasrat dan kemampuan untuk selalu meningkatkan kesehatannya.
- 11) *Learning*: Selalu belajar dan mengembangkan diri serta keterampilan.

2. Kinerja perawat

a. Pengertian

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019). Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Pekerja diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (D. Fitri, 2023).

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 (Maheswari, 2023). Kinerja Perawat adalah hasil dari pelayanan keperawatan yang menjadi penentu kualitas pelayanan kesehatan dan faktor penentu citra institusi pelayanan kesehatan dimata masyarakat dan menunjukkan pelayanan. Seorang perawat dapat memiliki kinerja yang baik apabila perawat hasil kerjanya sesuai dengan apa yang harus dicapainya (Tarigan, 2020).

b. Indikator kinerja

Indikator Kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator Kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun kegiatan selesai dan berfungsi (Tarigan, 2020).

Menurut Mangkunegara (2019) indikator dari kinerja yaitu :

- 1) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

c. Penilaian kinerja perawat

Penilaian kinerja perawat adalah mengevaluasi kinerja perawat sesuai dengan standar praktik profesional dan peraturan yang berlaku. Penilaian kinerja perawat merupakan suatu cara untuk menjamin tercapainya standar praktek keperawatan. Penilaian kinerja

merupakan alat yang paling dipercaya oleh manajer perawat dalam mengontrol sumber daya manusia dari produktivitas (Maheswari, 2023). Proses penilaian kinerja dapat digunakan secara efektif dalam mengarahkan perilaku pegawai, dalam rangka menghasilkan jasa keperawatan dalam kualitas yang tinggi. Perawat manajer dapat menggunakan proses operasional kinerja untuk mengatur arah kerja dalam memilih, melatih, membimbing perencanaan karir serta memberi penghargaan kepada perawat yang berkompetensi (Nursalam, 2019).

Maheswari (2023) menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya:

- 1) Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

3) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama 8 (delapan) jam sehari untuk 5 (lima) hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya

5) Kemampuan kerjasama

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

membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

d. Manfaat penilaian kinerja perawat

Nursalam (2019) menjelaskan bahwa manfaat dari penilaian kerja perawat diataranya, yaitu: \

- 1) 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.
- 2) Peningkatan yang terjadi pada prestasi staf secara perorangan pada gilirannya akan mempengaruhi atau mendorong sumber daya manusia secara keseluruhannya.
- 3) Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi dengan cara memberikan umpan balik kepada mereka tentang prestasinya.
- 4) 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.
- 5) Menyediakan alat dan sarana untuk membandingkan prestasi kerja dengan meningkatkan gajinya atau sistem imbalan yang baik.

- 6) 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.
- e. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Komang et al. (2021). Menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Faktor individu

a) Kemampuan dan keterampilan

Kapasitas atau kemampuan perawat sangat penting untuk kebutuhan kesehatan pasien karena perawat, sebagai penyedia layanan kesehatan harus selalu menggunakan pemikiran kritis dalam berbagai situasi untuk memberikan asuhan keperawatan. Latar belakang pendidikan perawat yang beragam juga dapat berkontribusi dalam kinerja. Riset Jufrizen (2020) menyatakan bahwa kemampuan perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Madani Medan ($p_v = 0,000$).

b) Latar belakang demografis

Kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu dari perawat itu sendiri. Setiap orang mempunyai karakteristik masing-masing sehingga terdapat perbedaan yang mendasar seorang dengan yang lain. Karakteristik

individu seperti umur, masa kerja, dan status pernikahan dapat mempengaruhi kinerja individu.

c) Disiplin

Disiplin kerja merupakan sikap karyawan dalam menghormati, menghargai dan taat terhadap tata tertib perusahaan. Disiplin adalah salah satu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan menjadi terbiasa bekerja sesuai aturan. Seorang karyawan yang masuk tepat pada waktunya, melakukan tugas sesuai jadwal pekerjaan yang telah ditetapkan, mengikuti setiap aturan dan standar, hasil pekerjaannya akan lebih berkualitas karena pekerjaan yang dilakukan tepat pada sasaran dan tujuan (Komang et al., 2021). Riset Sinaga (2022) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja perawat (p value = 0,000).

2) Faktor psikologi

a) Persepsi

Persepsi individu merupakan hasil akhir dari rangkaian keadaan dan cara berpikir yang menggunakan indranya sendiri dengan cara yang mempengaruhi tindakan. Persepsi perawat tentang profesi keperawatan umumnya tidak berdampak pada seberapa baik kinerja mereka saat menggunakan standar asuhan keperawatan (Wijayanti &

Febiana, 2023). Riset Lumanaw et al. (2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara persepsi pasien mengenai kinerja perawat terhadap pasien rawat jalan di Puskesmas Kawangkoan Utara Kabupaten Minahasa (p-value = 0,02).

b) Sikap

Sikap profesi merupakan sikap seorang individu yang berhubungan dengan manfaat tugas, pelaksanaan tugas, rasa senang terhadap pekerjaan, puas terhadap pekerjaan, kerja keras, dan keinginan untuk mencapai sukses dalam suatu profesi. Sikap perawat tentang profesinya sendiri merupakan faktor utama yang berkontribusi terhadap kinerja perawat. Riset Adelta et al. (2023) menyatakan bahwa ada hubungan sikap perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap kelas III Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin (pv = 0,000).

c) Kepribadian

Kinerja yang baik didukung oleh kepribadian yang baik. Kepribadian yang baik didukung oleh timbal balik yang dilakukan oleh manajemen Rumah Sakit terhadap kontribusi yang dilakukan oleh perawat sehingga perawat memiliki loyalitas terhadap Rumah Sakit karena kebutuhannya sudah tercapai. Sukses atau tidaknya suatu organisasi maupun kelompok yang berada dalam organisasi tersebut tergantung pada kepribadian karyawan (Widyawati et al.,

2022). Riset Fitri (2024) menyatakan bahwa erdapat hubungan antara tipe kepribadian dengan kinejan perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang ($p_v = 0,0001$)

d) Motivasi

Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Perawat akan mengerahkan upayanya untuk mencapai tujuannya. Perawat dengan motivasi yang tinggi akan melakukan tugasnya dengan serius sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik (Layli & Gurning, 2023). Riset Habibi et al. (2019) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat ($p\ value=0,019$).

e) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Jika perawat merasa puas dengan pekerjaannya maka kinerjanya pun akan baik atau sesuai dengan harapan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas akan sebaliknya (Budhiana et al., 2022). Riset Syafitri et al. (2020) menyatakan bahwa ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Reksodiwiryo Padang ($p_v = 0,000$).

f) Stres kerja

Perawat yang mengalami stres akan berdampak negatif pada sikap kerja yang kurang profesional kepada pasien dan keluarganya. Selain itu stres mengakibatkan emosi perawat yang tidak stabil. Ketidakseimbangan emosi dapat menyebabkan munculnya dorongan-dorongan emosi yang tidak sehat. Dorongan emosi yang tidak sehat yang merupakan gejala psikologis dari stres kerja inilah yang dapat menghambat karir dan kinerja seorang perawat (Ismail et al., 2023). Riset Maydinar et al. (2020) menyatakan bahwa ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap melati dan seruni RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu ($p = 0,013$).

3) Faktor organisasi

a) Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif akan memberikan arah dan motivasi kepada perawat. Kepemimpinan yang efektif meliputi kepemimpinan yang demokratis, kepemimpinan yang visioner, dan kepemimpinan yang berorientasi pada hasil. Kepemimpinan yang demokratis akan melibatkan perawat dalam pengambilan keputusan. Kepemimpinan yang visioner akan memberikan arah dan tujuan yang jelas bagi perawat. Kepemimpinan yang berorientasi pada hasil akan

mendorong perawat untuk bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang optimal (Limbong & Tarigan, 2024). Riset Habibi et al. (2019) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat ($p.value=0,033$).

b) Kompensasi

Sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan. Dalam hal ini, sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila karyawan perusahaan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, maka karyawan akan senantiasa memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal, sehingga dampak baik untuk perusahaan adalah meningkatnya kinerja karyawan (Rahayu, 2022). Hulwani et al. (2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja perawat unit pelayanan khusus di RSUD Daerah Kota Langsa ($pv = 0,001$).

c) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan mengacu pada proses yang diterapkan para manajer untuk memutuskan tugas pekerjaan

dan wewenang. Secara lebih positif, pekerjaan dapat menghasilkan pendapatan, pengalaman hidup yang berarti, harga diri, penghargaan dari orang lain, hidup yang teratur, dan hubungan yang lain. Oleh karena itu kesejahteraan organisasi dan masyarakat tergantung dari seberapa baik pimpinan mendesain pekerjaan (Tayibu, 2021). Riset Santari et al. (2022) menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara desain pekerjaan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin ($p = 0,000$)

d) Budaya kerja

Penerapan budaya kerja pada sebuah organisasi/perusahaan yang didasari oleh nilai-nilai atau falsafah yang dijunjung tinggi oleh perusahaan, akan sangat mempengaruhi kehidupan dari perusahaan tersebut. Dominasi dari budaya perusahaan tersebut sangat mempengaruhi anggota perusahaan atau karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya (Komang et al., 2021). Riset Utami et al. (2020) menyatakan bahwa ada hubungan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan ($p \text{ value} = 0,000$).

e) Komitmen organisasi

Karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi karena karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki

perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*) karyawan. Riset Maranata et al. (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi afektif merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan ($p = 0,016$).

f) Sistem imbalan

Imbalan jasa dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam peningkatan kinerja kerja seseorang. Imbalan yang disetujui dapat memotivasi perawat untuk bekerja lebih baik lagi, rajin masuk kerja sehingga meningkatkan kinerja perawat (Burhan et al., 2019). Riset Kurniawan dan Khatimah (2020) menyatakan bahwa ada hubungan antara imbalan dengan kinerja perawat ($p = 0,038$)

3. Motivasi kerja

a. Pengertian

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, 2019). Motivasi kerja di defenisikan sebagai kondisi yang berpengaruh

membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2019).

b. Tujuan motivasi kerja

Beberapa tujuan motivasi menurut Hasibuan (2020) adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong antusiasme dan semangat karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas.
- 4) Menjaga loyalitas dan stabilitas perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan mengurangi ketidakhadiran karyawan.
- 6) Pengadaan karyawan yang efektif.
- 7) Menciptakan suasana kerja dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 9) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 10) Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
- 11) Meningkatkan efisiensi dalam penggunaan alat dan bahan baku
- 12) Meningkatkan kinerja karyawan.

c. Aspek motivasi kerja

Riadi (2022) menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek utama yang menjadi pendorong motivasi kerja seorang karyawan, yaitu:

- 1) Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya.
 - 2) Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
 - 3) Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman.
- d. Keterkaitan motivasi kerja dengan kinerja perawat
- Motivasi kerja sangat dibutuhkan karena dengan adanya motivasi, perawat akan memiliki semangat yang lebih dan juga bertanggung jawab dalam segala tugas yang diberikan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara maksimal. Motivasi merupakan karakter psikologi manusia yang memberikan kontribusi dalam tingkat komitmen suatu individu. Hal tersebut merupakan sejumlah faktor yang bisa mempertahankan serta menyalurkan perbuatan suatu individu ke arah yang diinginkan. Motivasi merupakan berbagai hal yang bisa memberikan dorongan terhadap suatu individu dalam melakukan pekerjaan (Nursalam, 2019). Riset Sinambela (2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan, sedang dan positif

antara motivasi dengan kinerja ($p = 0,001$). Semakin tinggi motivasi kerja tiap perawat rawat inap maka kinerja yang dicapai juga akan semakin meningkat. sebaliknya apabila motivasi kerja perawat rawat inap rendah maka kinerja yang dihasilkan akan semakin menurun.

e. Cara ukur motivasi kerja

Mengukur motivasi memerlukan pendekatan komprehensif yang mempertimbangkan berbagai faktor dan indikator. Meskipun motivasi bersifat subjektif dan kompleks, beberapa metode dan alat dapat memberikan wawasan yang berharga. Salah satu cara untuk mengukur motivasi kerja adalah dengan menggunakan kuesioner (Kowalska, 2023). Kriteria motivasi menurut Hidayat (2020) dikategorikan menjadi : Motivasi kuat : 67 – 100%, motivasi sedang: 34 – 66% dan motivasi lemah: 0 – 33%.

4. Kemampuan profesional perawat

a. Pengertian

Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan (KBBI, 2024). 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 (Mangkunegara, 2019).

Kemampuan perawat profesional itu sendiri harus memiliki karakteristik serta nilai-nilai tertentu untuk dikatakan sebagai seorang perawat profesional. Perawat yang profesional harus memenuhi beberapa kriteria, memiliki karakteristik, serta berpegang erat pada kode etik dalam profesi. Kode etik merupakan pedoman dalam keperawatan untuk mengatur dan membentuk karakter perawat profesional yang diaplikasikan dalam realitas keperawatan dan kesehatan dimanapun asuhan keperawatan diberikan (Budiman, 2021).

b. Ciri-ciri perawat profesional

Riani dan Junita (2021) menjelaskan bahwa ciri-ciri perawat profesional adalah sebagai berikut:

- 1) Menguasai dan menerapkan ilmu dasar yang kuat yang diperoleh dalam wadah pendidikan.
- 2) Menggunakan proses berpikir ilmiah setiap kegiatan, yang tercermin dalam menentukan suatu keputusan yang didasari oleh disiplin tinggi, bertanggungjawab dan bertanggung gugat.
- 3) Berperan secara aktif dalam mengembangkan sistem pelayanan kesehatan utama sesuai kebutuhan masyarakat.
- 4) Menghargai dan mengakui keluhuran martabat manusia dan tidak membeda-bedakan.
- 5) Berlandaskan pada motivasi, panggilan dan komitmen yang mantap.

- 6) Mampu memasuki bidang yang lebih luas seperti bidang pendidikan keperawatan, administrasi keperawatan, kepemimpinan serta penelitian.
- 7) Mampu bekerja sama dengan tim kesehatan lain.

c. Kemampuan perawat profesional

Riani dan Junita (2021) menjelaskan bahwa kemampuan yang harus dimiliki perawat profesional adalah sebagai berikut:

- 1) Mampu memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien didasari dengan pengetahuan yang dimiliki.
- 2) Memiliki penyediaan faktor emosional dalam diri orang sakit dan kemampuan bergaul dengan pasien secara obyektif dan simpatik.
- 3) Keterampilan dalam mengawasi situasi keperawatan menilai hasil pengamatan dan mengambil keputusan dalam menghadapi situasi keperawatan.
- 4) Mampu membantu dokter dalam pengobatan.
- 5) Mampu merencanakan dan melaksanakan pelayanan asuhan keperawatan terhadap pasien.
- 6) Berhasrat mengembangkan diri secara profesional.
- 7) Mampu berpikir kritis, waspada, logis, dan kreatif.
- 8) Mampu berkomunikasi secara efektif dan efisien.

d. Keterkaitan kemampuan profesional dengan kinerja perawat

Kemampuan yang baik dalam pelaksanaan asuhan keperawatan atau pelaksanaan SPO maka segala sesuatu tindakannya mempunyai

dasar yang bagus sehingga tidak ada satu celah pun untuk terjadinya kesalahan sehingga pada akhirnya kinerja bagus dan kepuasan pasien pun tercapai (Layli & Gurning, 2023). Riset Jufrizen (2020) menyatakan bahwa kemampuan perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Madani Medan ($p < 0,000$). Pengaruh yang signifikan tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan atau peningkatan dari kemampuan kerja para perawat maka kinerja perawat pada Rumah Umum Madani Medan juga akan mengalami peningkatan.

e. Cara ukur kemampuan profesional perawat

Kuesioner merupakan jenis instrumen yang peneliti gunakan untuk menilai kemampuan profesional perawat. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan instrumen *Nurses Professional Values Scale-Revised*. Instrumen baku berbahasa Inggris ini diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia melalui Lembaga Pusat Bahasa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. *Nurses Professional Values Scale-Revised* (NPVS-R) merupakan instrumen yang dikembangkan oleh Weis & Schank pada tahun 2009 (Prananingrum, 2015)

Instrumen ini dirancang untuk mengukur nilai profesional keperawatan yang dimiliki perawat. NPVS-R terdiri dari 26 item pernyataan deskriptif singkat yang merefleksikan nilai profesional keperawatan. Instrumen ini berupa menggunakan skala Likert dan memiliki lima faktor analisis, yakni *caring*, *activism* dan

professionalism (Asiandi et al., 2021). Ketiga faktor analisis tersebut memiliki nilai validitas konstruk 0.46 – 0.79 dan nilai koefisien alpha 70 – 85 (total koefisien alpha 0.92) (Prananingrum, 2015).

5. Kedisiplinan

a. Pengertian

Kedisiplinan umumnya berkaitan dengan suatu peraturan, organisasi, kerja sama, mematuhi prosedur, dan lain-lain. Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* atau *discipline* yang artinya penganut atau pengikut. Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui suatu proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban (Gischa, 2023).

Disiplin perawat dalam pelayanan keperawatan terlihat dari mulai datang dinas sampai pulang bekerja. Saat dinas wajib melakukan apel pagi bagi yang dinas pagi, melakukan operan saat pergantian dinas, melakukan pendokumentasian setiap melakukan suatu pekerjaan sebagai pertanggung jawaban atas pekerjaan yang dilakukan, memberikan obat dengan prinsip lima benar, serta menjaga hubungan baik dengan teman sejawat agar terciptanya suasana nyaman dalam bekerja dan lain-lain (Hardin & Silmi, 2021).

b. Tujuan kedisiplinan

Tambunan (2023) menjelaskan bahwa tujuan dari kedisiplinan adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral pegawai sehingga produktif.
- 2) Memperoleh harmonisasi pekerjaan.
- 3) Menciptakan iklim kondusif sehingga individu yang *excellent* dapat berkembang.
- 4) Menyediakan *code of conduct* untuk membimbing grup.
- 5) Mempertahankan pertumbuhan individu, mengembangkan kapasitas seseorang dan merangsang efisiensi.
- 6) Membangun spirit toleransi dan keinginan membuat komitmen diantara staf.
- 7) Menciptakan atmosfer respek pada *human personality and human relationship*.
- 8) Merupakan elemen untuk memastikan dan memberi dan melihat arah dan tanggung jawab.
- 9) Melindungi pegawai yang konsisten terhadap talenta, waktu dan upaya untuk organisasi.
- 10) Mengawasi dan mengelola pegawai yang *disorderly* dan *unsatisfactory*.

c. Aspek disiplin kerja

Sinaga (2022) menjelaskan bahwa aspek disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kehadiran, seorang yang dijadwalkan untuk bekerja harus datang atau hadir pada waktunya tanpa alasan apapun.
- 2) Waktu kerja sebagai jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan hadir untuk memulai pekerjaan dan ia dapat meninggalkan

pekerjaan, dikurangi waktu istirahat antar permulaan dan akhir kerja.

- 3) Kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan terjadi jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.
 - 4) Produktivitas kerja diartikan sebagai layanan atasan terhadap hasil kinerja karyawan kepada Rumah Sakit.
 - 5) Kepatuhan terhadap peraturan, serangkaian aturan-aturan yang dimiliki kelompok dalam Rumah Sakit, boleh jadi merupakan tekanan bagi seseorang atau karyawan agar patuh yang pada akhirnya akan membentuk keyakinan, sikap dan perilaku individu tersebut menurut standar kelompok yang ada dalam suatu organisasi.
 - 6) Pemakaian seragam, setiap karyawan terutama dilingkungan Rumah Sakit menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali.
- d. Keterkaitan kedisiplinan dengan kinerja perawat

Kedisiplinan mencakup kemampuan untuk mengelola waktu dengan baik. Perawat yang disiplin dapat merencanakan dan mengeksekusi tugas-tugas mereka dengan efisien, memastikan bahwa waktu digunakan secara efektif untuk memberikan perawatan berkualitas kepada pasien. Kedisiplinan dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja perawat (Pebriani et al., 2024). Riset Sinaga (2022) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja perawat (p value = 0,000). Semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja perawat

dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja, maka semakin rendah kinerja perawat.

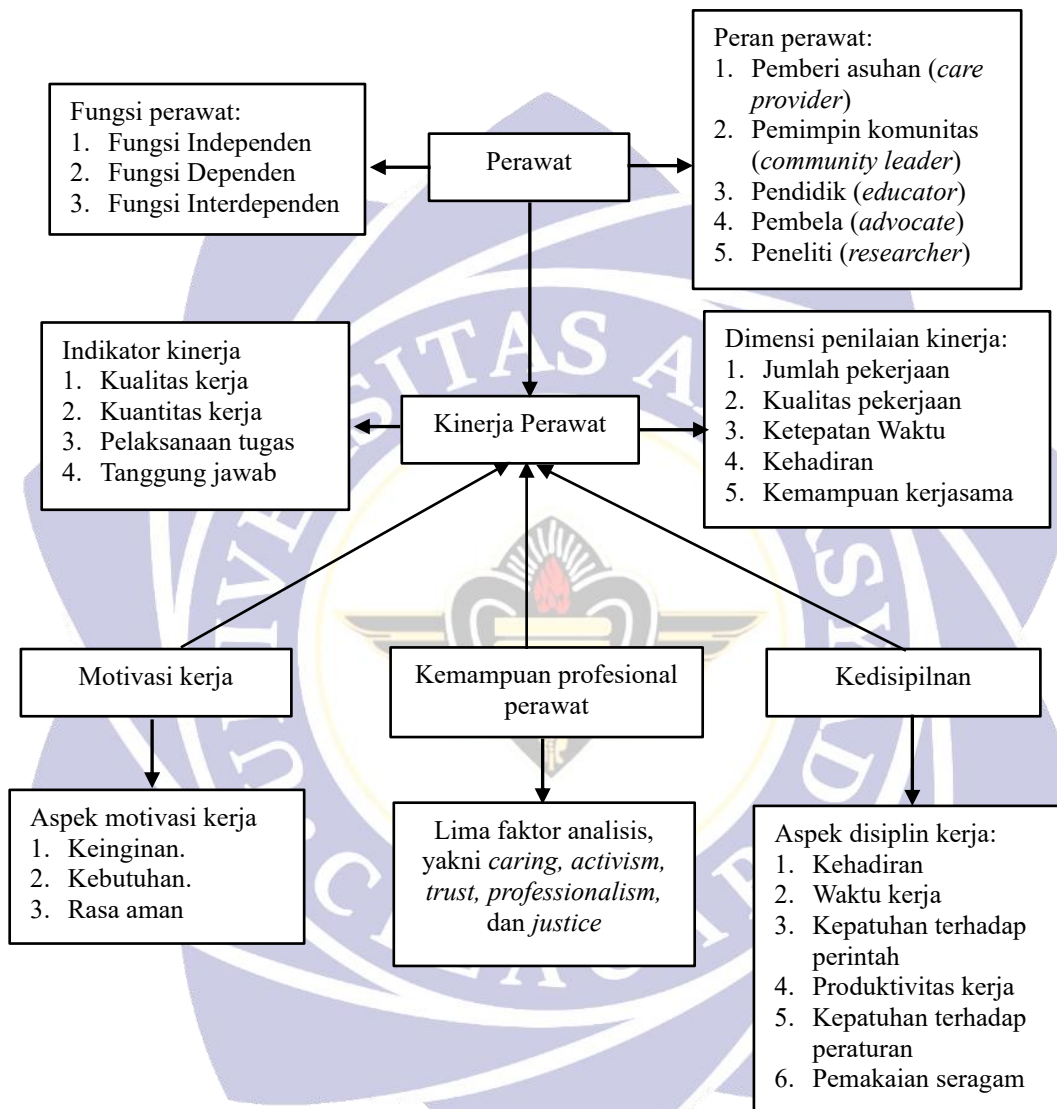
e. Cara ukur kedisiplinan perawat

Sinaga (2022) menjelaskan bahwa salah satu cara ukur untuk menentukan kedisiplinan perawat adalah dengan menggunakan kuesioner. Pernyataan dalam kuesioner meliputi aspek-aspek disiplin kerja. Kriteria disiplin kerja meliputi disiplin tinggi, sedang dan kurang.



B. Kerangka Teori

Kerangka teori dalam penelitian ini disajikan dalam Bagan 2.1 di bawah ini.



Bagan 2.1
Kerangka Teori

Sumber: Kementerian Kesehatan RI (2017) Uly (2016) Mangkunegara (2019), Maheswari (2023) Riadi (2022) Riani dan Junita (2021) (Asiandi et al., 2021). Sinaga (2022)