

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan tercapai dengan baik. Donnelly, Gibson and Ivancevich (Rivai, Basri, Sagala, Murni, & Abdullah, 2008). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara menyeluruh selama waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, Basri, Sagala, Murni, & Abdullah, 2008).

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi dan lingkungan. Menurut Rowland & Rowland (Suarli & Bahtiar, 2008).

2.1.1.1 Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi :

- a. Keinginan akan adanya peningkatan
- b. Rasa percaya bahwa gaji yang didapatkan sudah mencukupi
- c. Memiliki kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang diperlukan
- d. Adanya umpan balik
- e. Adanya kesempatan untuk mencoba pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan
- f. Adanya instrumen kinerja untuk promosi, kerja sama, dan peningkatan penghasilan.

2.1.1.2 Lingkungan

Faktor lingkungan juga memegang peranan penting dalam motivasi. Faktor lingkungan tersebut meliputi:

- a. Komunikasi
 1. Penghargaan terhadap usaha yang dilakukan
 2. Pengetahuan tentang kegiatan organisasi
 3. Rasa percaya diri berhubungan dengan manajemen organisasi
- b. Potensi pengembangan
 1. Kesempatan untuk berkembang, meningkatkan karier, dan mendapatkan promosi
 2. Dukungan untuk tumbuh dan berkembang, seperti pelatihan beasiswa untuk melanjutkan pendidikan, pelatihan manajemen bagi staf yang dipromosikan
- c. Kebijakan individual, yaitu tindakan untuk mengakomodasi kebutuhan individu seperti jadwal kerja, liburan cuti sakit, serta pembiayaannya.
 1. Ketenangan dalam bekerja
 2. Loyalitas organisasi terhadap staf
 3. Penghargaan staf sesuai dengan agama dan latar belakangnya
 4. Keputusan organisasi yang adil dan konsisten
 5. Upah atau gaji yang bisa mencukupi kebutuhan hidup
 6. Kondisi kerja yang kondusif.

2.1.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan analisis dan interpretasi keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja yang bertujuan untuk menilai seberapa baik karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dan apa yang harus mereka lakukan untuk menjadi lebih baik dimasa mendatang (Rivai, Basri, Sagala, Murni, & Abdullah, 2008).

2.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan (Rivai, Basri, Sagala, Murni, & Abdullah, 2008).

2.2 Konsep Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

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 Stoner dan Freeman (Nursalam, 2012). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2014). Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya atau dorongan yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu demi memuaskan kebutuhan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Apriani, 2009).

2.2.2 Teori Motivasi

Teori motivasi dikemukakan oleh banyak ahli, yang paling dikenal diantaranya (1) Maslow, (2) Alderfer, (3) Herzberg, (4) McClelland, (5) Adams, (6) V.Vroom, (7) Skinner, dan (8) Locke. Gibson mengelompokkan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli tersebut kedalam dua kelompok besar, yaitu teori kepuasan dan teori proses.

2.2.2.1 Teori kepuasan (*Content Theory*)

Memusatkan perhatian pada faktor-faktor internal di dalam diri seseorang, yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku. Teori ini berusaha untuk menemukan faktor-faktor tersebut, atau menentukan kebutuhan khusus yang memotivasi seseorang.

a. Hirarki kebutuhan

Hirarki kebutuhan (*need hierarchy*) dikembangkan oleh Abraham Maslow. Ia memandang bahwa kebutuhan manusia tersusun atas suatu hierarki atau urutan kebutuhan, mulai dari kebutuhan yang paling mendasar (kebutuhan fisiologis) sampai yang paling tinggi (aktualisasi diri) diantaranya sebagai berikut:

1. Fisiologis

kebutuhan yang berkaitan langsung dengan fisik manusia seperti makan, minum, tempat tinggal, kesehatan badan.

2. Keamanan dan keselamatan (*safety & security*)

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, baik berupa ancaman kejadian atau ancaman dari lingkungan. Misalnya adalah gaji tetap sehingga bisa melakukan perencanaan regular.

3. Rasa memiliki (*belongingness*), sosial, dan cinta

Kebutuhan untuk mengadakan hubungan dengan orang lain, seperti pertemanan, interaksi, pernikahan, kerja sama tim.

4. Harga diri (*esteem*)

kebutuhan untuk menghargai diri sendiri maupun mendapat penghargaan dari orang lain. Misalnya adalah pencapaian posisi atau jabatan tertentu.

5. Aktualisasi diri (*self actualization*)

kebutuhan untuk bisa memaksimalkan kemampuan, keahlian, dan potensi diri. Misalnya dalam menghadapi tantangan kerja.

Manurut Maslow, orang akan berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok dulu (fisiologis) sebelum beralih pada kebutuhan yang lebih tinggi. Seseorang akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang paling menonjol atau yang paling

kuat dirasakannya pada saat ini, yang harus menjadi perhatian manajemen adalah sampai ditingkat mana kebutuhan yang telah terpenuhi dalam diri masing-masing karyawan sehingga bisa menetapkan strategi yang bisa memotivasinya.

b. Teori ERG oleh Clayton Alderfer

Serupa dengan hierarki kebutuhan Maslow karena juga memandang kebutuhan manusia sebagai suatu hierarki. Dengan tiga hierarki dibawah ini.

1. Eksistensi (*Existence*, E): kebutuhan yang bisa dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, minuman, udara, upah, dan kondisi kerja. Kebutuhan eksistensi ini sama dengan kebutuhan eksistensi ini sama dengan kebutuhan fisiologis dan keamanan dalam hierarki kebutuhan Maslow.
2. Keterkaitan (*Relatedness*, R): kebutuhan yang dapat dipuaskan dari hubungan sosial, hubungan antar pribadi. Kebutuhan ini sama dengan kebutuhan tingkat ketiga dalam hierarki Maslow, seperti rasa memiliki, sosial, dan cinta.
3. Pertumbuhan (*Growth*, G) adalah sesuatu kebutuhan yang bisa dipuaskan ketika seseorang memberikan kontribusi yang kreatif dan produktif, hal ini sama dengan kebutuhan tingkat empat dalam maslow yaitu harga diri dan aktualisasi diri.

Teori juga menyatakan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi mengalami kekecewaan, maka kebutuhan yang lebih rendah akan kembali walaupun sudah pernah terpuaskan.

c. Teori dua faktor

Teori dua faktor (*two-factors theory*) dikemukakan oleh Frederik Herzberg, meyakini bahwa karyawan dapat dimotivasi oleh pekerjaannya sendiri dan didalamnya terdapat kepentingan yang bisa disesuaikan dengan tujuan organisasi. Herzberg menyatakan bahwa ketidakpuasan dan kepuasan

kerja muncul dalam dua dimensi (kelompok faktor) yang terpisah. Kondisi ekstrinsik pekerjaan yaitu kebijakan dan administrasi, supervisi, hubungan interpersonal, pengajian (*salary*), status dan keamanan kerja akan lebih berpengaruh pada ketidakpuasan kerja, Faktor-faktor ini disebut faktor *hygiene*. Sedangkan kondisi intrinsik pekerjaan yaitu prestasi (*achievement*), penghargaan, tanggung jawab, bentuk pekerjaan itu sendiri dan pertumbuhan yang akan lebih banyak mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga disebut faktor motivator (Pramono, 2007).

d. Teori kebutuhan yang dipelajari

Teori kebutuhan yang dipelajari (*learned needs theory*) yang dikemukakan oleh Mc Clelland adalah teori motivasi yang berkaitan erat dengan konsep belajar. Yang berisi bahwa melalui kehidupan dalam suatu budaya, seseorang belajar tentang kebutuhannya. Tiga dari kebutuhan yang dipelajari ini adalah:

1. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), misalnya menyelesaikan pekerjaan yang menantang, memenangkan kompetisi, bisa menyelesaikan masalah dengan baik
2. Kebutuhan menjalin hubungan atau berafiliasi (*need for affiliation*), misalnya menjalin pertemanan atau persahabatan.
3. Kebutuhan berkuasa (*need for power*), kekuasaan untuk memerintahkan orang lain, atau kekuasaan untuk menentukan kebijakan.

Mc Clelland mengatakan bahwa jika kebutuhan seseorang sangat kuat, maka hal itu akan memotivasinya untuk menggunakan perilaku yang mengarah pada pemuasan kebutuhan tersebut.

2.2.2.2 Teori proses motivasi

Teori proses motivasi berusaha menerangkan dan menguraikan bagaimana perilaku seseorang digerakkan, didukung dan dihentikan, empat teori proses motivasi yang sampai saat ini sangat berpengaruh yaitu teori penguatan oleh skinner, teori harapan oleh Vroom, teori keadilan oleh Adam, dan teori penetapan tujuan oleh Locke

Menurut Gibson (Suarli & Bahtiar, 2008).

a. Teori penguatan (*reinforcement theory*)

Dalam teori ini oleh ahli psikologi B.F Skinner diungkapkan bagaimana konsekuensi perilaku di masa lampau mempengaruhi tindakan di masa depan dalam suatu proses belajar. Proses ini digambarkan sebagai berikut:

Stimulus → Respon → Konsekuensi → Respon masa depan

Teori penguatan menyangkut ingatan orang mengenai pengalaman stimulus, respons dan konsekuensi. Jadi teori ini melibatkan pengkondisian operan, yang diterapkan pada lingkungan kerja yang disebut modifikasi perilaku organisasi. Penguatan adalah sesuatu yang meningkatkan kekuatan respon dan cenderung menyebabkan pengulangan perilaku yang didahului oleh penguatan.

b. Teori harapan (*expectancy theory*) oleh Victor Vroom

Menyatakan bahwa cara memilih dan bertindak dari beberapa alternatif perilaku berdasarkan harapannya, apakah ada keuntungan yang didapat dari masing-masing perilaku tersebut. Dengan konsep sebagai berikut :

1. Hasil tingkat pertama yang diperoleh dari perilaku adalah hasil yang berkenaan dengan pelaksanaan pekerjaan itu sendiri, misalnya produktivitas, mutu pekerjaan. Hasil tingkat kedua adalah kejadian (berupa penghargaan atau hukuman).

Yang diakibatkan oleh hasil pertama misalnya kenaikan upah, promosi jabatan, penghargaan dari tim.

2. Instrumentalitas adalah kadar keyakinan seseorang bahwa hasil tingkat pertama akan menghasilkan hasil tingkat kedua.
 3. Valensi adalah kekuatan keinginan seseorang untuk mencapai hasil tertentu, baik ini menyangkut hasil tingkat pertama maupun hasil tingkat kedua.
 4. Harapan (*expectancy*) berkaitan dengan keyakinan seseorang mengenai kemungkinan suatu perilaku tertentu akan diikuti oleh hasil tertentu.
- c. Teori keadilan (*equity theory*)

Bahwa karyawan membandingkan usaha mereka dan imbalan yang diterimanya dengan imbalan yang diterima karyawan lainnya dalam situasi kerja yang sama. Teori motivasi ini didasarkan pada asumsi bahwa orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan.

Ada empat ukuran penting dalam teori ini yaitu :

1. Orang, individu yang merasakan diperlakukan adil atau tidak adil.
 2. Perbandingan dengan orang lain, yaitu setiap kelompok atau orang yang digunakan oleh seseorang sebagai pembanding.
 3. Masukan (*input*), yaitu karakteristik individual yang dibawa kepekerjaan seperti keahlian, pengalaman pendidikan, umur, jenis kelamin.
 4. Perolehan (*outcome*), yaitu segala sesuatu yang diterima seseorang dari pekerjaannya, misalnya penghargaan, tunjangan, upah.
- d. Teori penetapan tujuan

Menurut Locke, Setiap orang menetapkan tujuan menetapkan tujuan dan kemudian bekerja untuk bisa mencapai tujuan tersebut. Orientasi terhadap tujuan menentukan perilaku

seseorang. Dalam teori ini, sifat-sifat dalam penetapan tujuan adalah:

1. Keterincian tujuan (*goal specify*), yaitu tingkat ketetapan kuantitatif tujuan tersebut.
2. Kesukaran tujuan (*goal difficulty*), yaitu tingkat keahlian atau tingkat prestasi yang ingin dicapai, semakin sulit suatu tujuan semakin tinggi pula tingkat prestasinya.
3. Intensitas tujuan (*goal intensity*), yang menyangkut proses menentukan bagaimana tujuan dapat tercapai.
4. Komitmen tujuan (*goal commitment*), yaitu kadar usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan (S.Suarli & Bahtiar, 2008).

2.2.3 Motivasi Kerja

Bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Bekerja melibatkan baik aktivitas fisik maupun mental, M. As'ad (Suarli & Bahtiar, 2008).

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Mangkunegara (Suarli & Bahtiar, 2008).

Motivasi kerja merupakan kesiapan khusus seseorang untuk melakukan atau melanjutkan rangkaian aktifitas yang ditujukan untuk mencapai beberapa sasaran yang telah ditetapkan, Ilyas (Wahyudi, 2010).

2.3 Perawat

2.3.1 Pengertian Perawat

Perawat (*nurse*) berasal dari bahasa latin yaitu *nutrix* yang berarti merawat atau memelihara. Pengertian dasar seorang perawat yaitu seseorang yang berperan dalam merawat, memelihara, membantu, serta melindungi seseorang karena sakit, cedera (*injury*) (Sudarma, 2008).

2.3.2 Peran Perawat

Peran perawat merupakan seperangkat tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang, sesuai kedudukannya dalam sesuatu sistem. Peran perawat dipengaruhi oleh keadaan sosial baik dari dalam maupun dari luar profesi keperawatan dan bersifat konstan (Kusnanto, 2004).

Perawat merupakan tenaga kesehatan terbesar dari pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kepada pasien di Rumah sakit, pelayanan yang diberikan oleh perawat akan memberikan pengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan kesehatan secara umumnya, hal ini terkait bahwa mutu pelayanan yang diberikan oleh perawat berhubungan erat dengan mutu pelayanan yang diberikan kepada pasien dirumah sakit, Ilyas (Wahyudi, 2010).

2.3.3 Fungsi Perawat

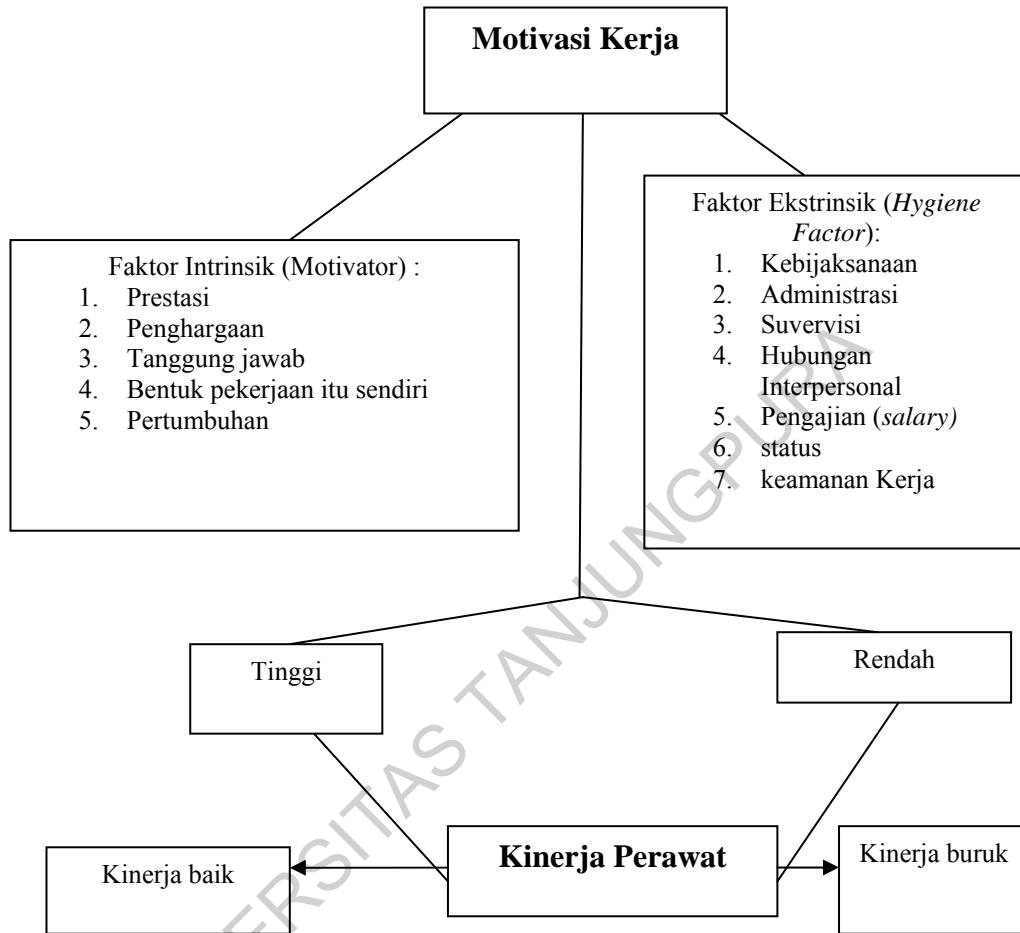
Ruang lingkup dan fungsi keperawatan semakin berkembang dengan fokus manusia tetap sebagai sentral pelayanan keperawatan. Bentuk asuhan yang menyeluruh dan utuh, dilandasi keyakinan tentang manusia sebagai makhluk bio-psiko-sosio-spiritual yang unik dan utuh (Kusnanto, 2004).

2.4 Hipotesis Penelitian

- Ha: Ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak
- Ho: Tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak.

2.5 Kerangka Teori

Skema 2.1 Kerangka Teori



Dikembangkan dari Pramono, 2007; Suarli & Bahtiar, 2008