**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA**

**2.1 Konsep Kinerja**

**2.1.1 Definisi Kinerja**

Kinerja adalah gambaran tentang hasil kerja seseorang berkaitan dengan tugas yang diembannya dan didasarkan pada tanggung jawab profesional yang dimiliki seseorang (Uno, 2012:70). Kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu (Setiawan, 2013). Sedangkan menurut Saputri menyebutkan kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang didalam melaksanakan pekerjaan.

Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai untuk tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu.

**2.1.2 Tujuan Kinerja Pegawai**

Tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009:549) :

1. Untuk perbaikan dampaknya terhadap kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalamorganisasi.

**2.1.3 Evaluasi Kinerja**

Menurut Sofyandi (2008:122) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Senada dengan Sofyandi, Uno (2012:87) menyatakan bahwa evaluasi kinerja (*appraisal of performance*) adalah proses yang mengukur kinerja seseorang. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Dengan kata lain evaluasi kinerja adalah proses penentuan seberapa baik karyawan melaksanakan tugas mereka.

Evaluasi kinerja selayaknya perlu diketahui berapa besar tingkat keberhasilan seseorang dari suatu pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini penting, mengingat hasil evaluasi dari kinerja itu menjadi bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan atas usaha yang dilakukan seseorang (Uno, 2012:85).

**2.1.4 Indikator Kinerja Profesional**

Menurut Uno tahun 2012, menyebutkan berdasarkan analisis dari berbagai teori yang ada kinerja profesional dilandasi oleh keahlian, dorongan, pelayanan serta tanggung jawab dan dedikasi. Berikut indikator kinerja profesional

Tabel 2.1Indikator Kerja Profesional

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Indikator | Sub Indikator |
| 1 | Keahlian | 1. Keterampilan
 |
| 1. Kompetensi
 |
| 1. Suka belajar
 |
| 1. Pengalaman
 |
| 2 | Dorongan | 1. Inisiatif
 |
| 1. Antusiasme
 |
| 1. Bangga dengan kerja
 |
| 3 | Pelayanan | 1. Keterlibatan
 |
| 1. Peduli
 |
| 1. Rasa Kesejawatan
 |
| 1. Pandai Bergaul
 |
| 4 | Tanggung jawab dan dedikasi | 1. Komitmen
 |
| 1. Kesetiaan
 |
| 1. Mematuhi kode etik
 |
| 1. Terbuka
 |
| 1. Otonom
 |

***Sumber : (Uno, 2012: 163)***

**2.2 Konsep Motivasi Kerja**

**2.2.1 Definisi Motivasi Kerja**

Motivasi berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku (Notoatmodjo, 2007:218). Senada dengan Notoatmodjo, Sunaryo (2004:136) juga mengatakan bahwa secara umum, motivasi artinya mendorong untuk berbuat atau bereaksi. Menurut Hidayat (2009:78) motivasi adalah tingkah laku yang diarahkan untuk mencapai tujuan. Motivasi ini menjadi proses yang dapat menjelaskan mengenai tingkah laku seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu. Sedangkan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Uno, 2013:71).

Dari beberapa definisi tersebut, penelitimenyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan baik dalam diri sendiri maupun lingkungan yang menjadi faktor penentu dalam kinerja.

**2.2.2 Timbulnya Motivasi**

Sunaryo (2004) menyebutkan ada beberapa penyebab timbulnya motivasi pada manusia, diantaranya:

1. Penyebab manusia berperilaku karena dalam diri manusia memilki sebuah dorongan untuk bertindak yang disebut motivasi.
2. Penyebab timbulnya motivasi dalam diri induvidu karena adanya ketidakseimbangan dalam diri individu, akibatnya akan menimbulkan kebutuhan untuk segera dipenuhi sehingga terjadi keseimbangan atau *homeostatis*. Memenuhi keseimbangan tersebut dengan cara manusia itu harus berperilaku.

Homeostatis

Ketidakseimbangan

Kebutuhan

Motivasi

Perilaku

1. O2  1. Sesak napas 1. Bernapas
2. H2O 2. Haus 2. Minum
3. Makanan 3. Lapar 3. Makan

 *Sumber: (Sunaryo, 2004)*

 Gambar 2.1 Timbulnya Motivasi

Jadi, motivasi timbul karena adanya ketidakseimbangan yang menimbulkan kebutuhan. Kebutuhan dipandang sebagai kekurangan yang menuntut untuk segera dipenuhi agar terjadi keseimbangan. Adanya kekurangan tersebut, berfungsi sebagai dorongan yang menyebabkan individu berperilaku untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

**2.2.3 Fungsi Motivasi**

Setiap motivasi itu berikatan erat dengan suatu tujuan, suatu cita-cita. Semakin berharga tujuan itu bagi yang bersangkutan, maka semakin kuat pula motivasinya. Jadi motivasi itu sangat berguna bagi tindakan seseorang. Menurut Sardiman (dalam Rahman, 2012) fungsi motivasi adalah:

1. Mendorong manusia untuk berbuat. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, dengan demikian motivasi dapat memberi arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

**2.2.4 Jenis-jenis Motivasi**

Menurut Uno (2013:33) motivasi terdiri dari dua jenis, yakni motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik, berikut akan dijelaskan secara singkat:

**2.2.4.1** Motivasi Internal (Intrinsik)

Motivasi intrinsik adalah perbuatan individu yang didasari oleh suatu dorongan yang bersumber pada suatu yang tidak dipengaruhi oleh lingkungan. Artinya, tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sebagai contoh seseorang yang senang membaca, tidak usah ada yang menyuruh atau mendorongnya, ia sudah rajin mencari buku-buku untuk dibacanya.

* + - 1. Motivasi Eksternal (Ekstrinsik)

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang aktif karena adanya dorongan dari luar, dengan kata lain perilaku yang muncul karena adanya hukuman atau ganjaran. Sebagai contoh itu seseorang itu belajar, karena tahu besok paginya akan ujian dengan harapan akan mendapatkan nilai baik, sehingga akan dipuji oleh gurunya atau temannya. Jadi yang penting bukan karena belajar ingin mengetahui sesuatu, tetapi ingin mendapatkan nilai yang baik, atau agar mendapat hadiah.

**2.2.5 Teori Motivasi**

 Menurut Suparyanto (2010) teori motivasi dibagi menjadi dua yaitu teori motivasi berdasarkan isi dan berdasarkan proses. Berikut akan dijelaskan secara singkat.

**2.2.5.1**  Teori Motivasi Berdasarkan Isi

 Teori motivasi berdasarkan isi ini menguraikan dan menganalisis faktor di dalam diri orang yang menggerakan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Beberapa pendapat para ahli yang termasuk dalam teori ini adalah: teori hirarki kebutuhan dari Maslow; teori ERG dari Alderfer; teori dua faktor Herzberg; dan teori tiga kebutuhan dari Mc Clelland. Berikut ini secara terperinci akan di bahas teori hirarki kebutuhan menurut Maslow.

* Teori Motivasi Abraham Maslow (Teori Kebutuhan)

Potter & Perry (2005) menjelaskan bahwa Hirarki kebutuhan menurut Maslow adalah sebuah teori yang digunakan untuk memahami kebutuhan dasar manusia.Hirarki kebutuhan manusia mengatur kebutuhan dasar dalam lima tingkatan prioritas. Teori tingkatan tersebut dapat digambarkan seperti dibawah ini:

Aktualisasi diri

Harga diri

Cinta dan rasa memiliki

Keselamatan dan keamanan

Kebutuhan fisiologis

*Sumber : (Potter & Perry, 2005)*

Gambar 2.2 Maslow *Hierarchy Theory*

1. Kebutuhan fisiologi

Seorang individu yang memiliki beberapa kebutuhan, kebutuhan fisiologis dipenuhi terlebih dahulu daripada kebutuhan yang lainnya. Misalnya, seseorang yang kekurangan makanan, keselamatan, dan cinta biasanya mencari makanan sebelum mencari cinta. Kebutuhan fisiologis merupakan hal yang sangat penting untuk bertahan hidup. Manusia memiliki delapan macam kebutuhan; oksigen, cairan, nutrisi, temperatur, eliminasi, tempat tinggal, istirahat dan seks.

1. Kebutuhan keselamatan dan rasa aman

Prioritas berikutnya setelah kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan keselamatan dan keamanan fisik dan psikologis. (1) Kebutuhan keselamatan dan keamanan fisik; mempertahankan keselamatan fisik melibatkan keadaan mengurangi ancaman. Ancaman tersebut mungkin penyakit, kecelakaan atau bahaya. (2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan psikologis; untuk selamat dan aman secara psikologis, harus memahami apa yang diharapkan.

1. Kebutuhan cinta dan rasa memiliki

Manusia secara umum membutuhkan perasaan bahwa mereka dicintai oleh keluarga, teman dan masyarakat. Kebutuhan ini meningkat seelah kebutuhan fisiologis dan keselamatan terpenuhi, karena setelah individu selamat dan aman mereka mempunyai waktu dan energi untuk mencari cinta dan rasa memililki untuk saling membagi cinta dengan orang tersebut.

1. Kebutuhan penghargaan dan harga diri

Kebutuhan harga diri berhubungan dengan keinginan terhadap kekuatan, pencapaian, rasa cukup, kompetensi, rasa percaya diri dan kemerdekaan. Manusia juga membutuhkan penghargaan atau apresiasi dari orang lain. Pada saat kedua kebutuhan ini terpenuhi, seorang merasa percaya diri dan berguna. Dalam mewujudkan kebutuhan penghargaan ini bukan hanya semata-mata pemberian dari pihak lain, tetapi harus dibuktikan dari kemampuan atau prestasi yang dicapainya.

1. Kebutuhan aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan paling tinggi dalam hirarki kebutuhan manusia menurut Maslow. Pada saat manusia sudah memenuhi seluruh kebutuhan pada tingkatan yang lebih rendah, hal tersebut melalui aktualisasi diri akan mencapai potensi mereka yang paling maksimal. Kebutuhan aktualisasi diri tergantung kepada seberapa baik kebutuhan saat ini, lingkungan dan tekanan. Aktualisasi diri mungkin terjadi pada saat ada keseimbangan antara kebutuhan klien tekanan dan kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan tubuh dan lingkungan.

* + - 1. Teori Motivasi Berdasarkan Proses

 Teori motivasi berdasarkan proses ini menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu digerakan, diarahkan, didukung dan dihentikan. Beberapa pendapat para ahli yang termasuk dalam teori ini adalah: teori harapan Victor Vroom; teori penguatan B.F.Skinner; teori keadilan Adams; dan teori penetapan tujuan Locke. Berikut ini secara terperinci akan di bahas teori harapan menurut Victor Vroom.

* Teori Motivasi Vroom (Teori Harapan )

Menurut Sudrajat (2008) teori Victor H. Vroom merupakan suatu teori yang disebut sebagai “Teori Harapan”. Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seorang dan meyakini tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Artinya, apabila seseorang menginginkan sesuatu, dan ia mampu untuk memperolehnya, maka ia berupaya mendapatkannya.

Siagian (2004:179) menyebutkan bahwa teori harapan merupakan teori yang dipandang paling baik menjelaskan motivasi seseorang, meskipun teori harapan memiliki kelemahan. Inti teori ini adalah kuatnya seseorang dalam bertindak tergantung pada kuatnya harapan bahwa tindakan tersebut akan menimbulkan hasil, yang menurutnya hasil tersebut memiliki daya tarik tertentu.

Jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah. (Sudrajat, 2008)

Kunci teori harapan ialah pemahaman tujuan individual dan kaitan antara usaha dan prestasi, antara prestasi dan imbalan serta antara imbalan dan pencapaian tujuan (Siagian, 2004).

**2.2.6 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

Tabel 2.2Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

|  |  |
| --- | --- |
| Dimensi | Indikator |
| Motivasi Internal | * Tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas
* Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
* Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
* Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
* Memiliki perasaan senang dalam bekerja
* Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain
* Diutamakan prestasi dari apa yang di kerjakannya
 |
| Motivasi Eksternal | * Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
* Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
* Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
* Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan
 |

***Sumber : (Uno, 2013: 73)***

**2.2.7 Pendekatan Sistem dalam Motivasi**

Menurut Porter dan Miles, terdapat tiga variabel yang mempengaruhi motivasi dalam organisasi yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karateristik situasi kerja. Ketiga variabel tersebut saling berhubungan, yang tidak dapat dipisahkan sehingga membentuk suatu sistem. Ketiga variabel tersebut dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 2.3 Pendekatan Sistem dalam Motivasi

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| KarakteristikIndividu | Karakteristik Pekerjaan | KarakteristikSituasi Kerja |
| 1. Minat
2. Sikap
* Terhadap diri sendiri
* Terhadap pekerjaan
* Terhadap aspek dari situasi kerja
1. Kebutuhan
* Keamanan
* Sosial
* Prestasi
 | 1. Tingkat otonomi
2. Tipe balasan intrinsik
3. Tingkat ekonomi
4. Feed back
5. Tingkat variasi dalam tugas
 | 1. Lingkungan kerja
* Teman kerja
* Pengawas
1. Organisasi
* Sistem penggajian
* Budaya organisasi
 |

***Sumber : (Wiludjeng, 2007: 163)***

**2.3** **Konsep Karakteristik Individu**

**2.3.1 Pengertian Karakteristik Individu**

Menurut Destia Aktarina tahun 2013 menyebutkan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki seseorang karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan orang lain untuk mempertahankan dan memperbaiki kerja didalam organisasinya. Senada dengan Destia Aktarina, Husein menerangkan bahwa karakteristik individu merupakan ciri antara satu dengan yang lain karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas yang dimiliki setiap individu yang berupa minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam lingkungan kerjanya.

**2.3.2 Aspek Karakteristik Individu**

Karakteristik individu dapat dilihat dari tiga komponen yaitu diantaranya;

1. **Minat**

Minat merupakan sikap yang membuat seseorang senang akan suatu objek tertentu sehingga timbul kecenderungan untuk mencari dan berkonsentrasi pada aktivitas yang berkaitan dengan objek tersebut serta mempunyai kemauan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.

1. **Sikap**

Sikap seseorang juga dapat diartikan sebagai suatu kecenderungan untuk merespon terhadap seseorang atau sesuatu yang ada di dalam lingkungannya dengan cara yang positif maupun negatif, dengan kata lain sikap seseorang akan tercermin dari kecenderungan perilakunya dalam menghadapi lingkungan yang berhubungan, seperti orang lain, bawahan, atasan atau lingkungan.

(Hadi & Taufan, 2015)

1. **Kebutuhan**

Kebutuhan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan manusia untuk mempertahankan hidup serta untuk memperoleh kesejahteraan dan kenyamanan (Wikipedia, 2015)

**2.4 Konsep Karakteristik Pekerjaan**

**2.4.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan**

Menurut Berry dan Houston berpendapat bahwa karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri, terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan. Dari karakteristik pekerjaan ini, didesain sedemikian rupa agar memberi motivasi (Sigit, 2003: 70).

**2.4.2 Aspek Karakteristik Pekerjaan**

Menurut Hackman and Oldham dalam Sigit (2003; 70) mengungkapkan bahwa ada lima aspek karakteristik pekerjaan diantaranya;

* + - 1. **Keragaman keahlian (*skill variety*)**

Tingkat pekerjaan membutuhkan beragam aktivitas sehingga pekerja bisa menggunakan sejumlah ketrampilan dan bakat yang berbeda.

* + - 1. **Kejelasan tugas (*task identity*)**

Tingkat sejauh pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari seluruh bagian pekerjaan yang bisa diidentifikasi.

* + - 1. **Kepentingan tugas (*task significance*)**

Tingkat sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik orang tersebut merupakan rekan sekerja dalam suatu perusahaan yang sama maupun orang lain di lingkungan sekitar.

* + - 1. **Otonomi (*autonomy*)**

Tingkat suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan serta keleluasaan yang substansial untuk individu dalam merancang pekerjaan dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menyelesaikannya pekerjaan.

* + - 1. **Umpan Balik (*Feedback*)**

Tingkat pelaksanaan aktivitas kerja membuat individu mendapat informasi yang jelas dan mengenaikeefektifan kinerjanya.

* 1. **Konsep Situasi Kerja**

**2.5.1 Pengertian Situasi Kerja**

Karakteristik situasi kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Menurut Musanef (2000: 29) situasi kerja adalah suatu kondisi dimana menyenangkan, memberikan rasa ketenangan, keindahan, nuasa hiburan, penyegaran dan hal-hal lain yang memberikan nilai tersendiri bagi pegawai.

Disisi lain situasi kerja dapat dilihat dari keharmonisan kerja, bentuk fisik ruang kerja dan lain-lain sebagainya yang intinya bahwa lingkungan kerja terdiri dari lingkungan interior ruang kerja yang tersedia, keharmonisan diantara sejawat, didukung oleh ketersediaan alat dan perlengkapan, adanya rasa ketenangan dan jaminan keamanan dalam menjalankan tugas.

**2.5.2 Aspek Karakteristik Situasi Kerja**

Menurut Stoner karakteristik situasi kerja adalah faktor yang ada dalam lingkungan kerja seseorang sebagai karyawan. Karakteristik situasi kerja diklasifikasikan menjadi 2 yaitu: lingkungan kerja langsung (*immediate work environment*) dan tindakan organisasi (*organizational actions*). Berikut penjelasan secara singkat,

**2.5.2.1 Lingkungan kerja langsung**

Lingkungan kerja langsung adalah suatu kondisi dilihat dari keharmonisan lingkungan kerja antar sejawat, pengawasan yang efektif serta bentuk fisik lingkungan interior dan alat ruang kerja yang tersedia. Dengan kata lain, lingkungan kerja terdiri dari lingkungan interior ruang kerja yang tersedia, keharmonisan diantara sejawat, didukung oleh tersedianya alat dan perlengkapan, adanya rasa ketenangan dan jaminan keamanan dalam menjalankan tugas.

Stoner membagi lingkungan kerja langsung menjadi dua komponen, yaitu: rekan kerja (*peers*) dan penyelia (*supervisor*). Rekan kerja adalah orang-orang yang memiliki posisi yang sama di dalam organisasi. Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa rekan kerja adalah karyawan yang berada dalam organisasi atau perusahaan yang sama dan memiliki jabatan yang sama. Sedangkan supervisor adalah seorang anggota manajemen pada suatu tingkat organisasional dimana personil tersebut mengawasitugas-tugas yang diberikan kepada kelompok kecil agar dijalankan dengan hasil yang memuaskan.

**2.5.2.2 Tindakan Organisasi**

Tindakan organisasi berkaitan dengan kebijakan untuk para anggota organisasi dimana kebijakan ini berupa tindakan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan secara individual serta menyangkut budaya organisasi. Stoner membagi tindakan organisasi (*organizational actions*) menjadi dua komponen, yaitu: reward practices dan budaya organisasi. Menurut Oemar (2007:127) reward adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berdasarkan atas kinerja. Dapat diartikan pula reward merupakan suatu penghargaan yang diperoleh karyawan sebagai umpan balik atas kinerjanya(Ghezanda, 2012).

* 1. **Konsep Perawat Bedah**

**2.6.1 Pengertian Perawat Bedah**

Keperawatan bedah (ruang operasi) dianggap satu bidang yang sangat spesialistik karena memerlukan berbagai prosedur kompleks dan teknologi canggih. Perawat di ruang operasi bertanggung jawab menjamin kualitas perawatan pasien. Hal ini dapat terjadi jika jumlah dan sumber dayanya memadai. Definisi umum tentang perawatan berkualitas dapat dispesifikasuikan dalam beberapa cara berbeda. Setiap aspek yang berkaitan dengan administrasi ruang operasi, asistensi selama prosedur, dan evaluasi akhir biasanya dianggap sebagai tanggung jawab perawat (Gruendemann, 2005: 416).

**2.6.2 Klasifikasi Perawat Bedah**

Menurut Gruendemann dan Frensebner (2005: 416), secara umum ada dua jenis perawat di ruang operasi: administrator atau penyelia perawat dan petugas staf. Di ruang operasi yang lebih kompleks, juga terdapat perawat koordinasi yag bertanggung jawab terhadap asuhan keperawatan.

* + - 1. **Perawat Administrasi**

Perawat administrasi juga mencakup perawat koordinasi. Tugas utama mereka adalah administrasi sumber daya manusia dan benda serta evaluasi kualitas akhir. Aktivitas perawat ini beragam dan berubah sesuai ukuran dan jenis ruang operasi. Kita dapat menggolongkan tugas-tugas utama mereka sebagai fungsi administratif, fungsi pendidikan, evaluasi dan supervisi serta fungsi asistensi.

* + - 1. **Perawat staf**

Perawat staf bertanggung jawab untuk melaksanakan semua prosedur dala upayas menciptakan kondisi yang tepat untuk pembedahan. Diperlukan pembagian tanggung jawab sesuai tugas spesifik masing-masing bagi (a) petugas srube, (b) perawat sirkulasi dan (c) asisten anastesi.

1. **Petugas srube (instrumentator)**

Fungsi tugas utama petugas scrube adalah memesan, mempersiapkan dan menyediakan semua instrumen dan alat khusus yang diperlukan untuk pembedahan. Petugas ini adalah aseptik yang terkait misalnya : cuci tangan bedah dan memakai baju steril, peugas scrube adalah orang yang bertanggung jawab untuk evalusi teknik aseptik dan harus menjamin keamanan pemakaian alat serta memelihara lapangan steril. Tanggung jawab spesifik di dalam ruang operasi adalah sebagai berikut:

1. Sebelum pembedahan, petugas scrube harus mempersiapkan semua instrumen, peralatan, dan bhan yang diperlukan untuk pembedahan. Hal ini mencangkup duk untuk lapanga steril
2. Petugas scrube harus selalu mengawasi tknik aseptik dan memberikan instrumen kepada ahli bedah sesuai kebutuhan dan menerimanya kembali.
3. Petugas scrubhe harus secara terus-menerus mengawasi prosedur untuk mengantisipasi segala kejadian.
4. Petugas scrube harus terbiasa dengan anatomidasar dan tekni-tekniko bedah yang sedang dikerjakan
5. Petugas crube harus benar-benar mengetahui dan mengenal setip instrumen yang digunakan beserta nama ilmiah serta nama biasanya dan mengetahui penggunaan instrumen pada prosedur spesifk.
6. Petugas scrube harus mempertahankan integritas lapangan steril selama pembedahan
7. Alam menangani instrume, petugas scrube harus mengawasi semua aturan keamanan yang terkait. Benda-benda tam terutama scalpel, harus diletakan dimeja belakang untuk menghindari kecelakaan
8. Benda-benda tajam harus disrahkan dengan cara yang benar sesuai kewaspadaan universal.
9. Petugas scrube harus memelihara peralatan dan menghindari kesalahan pemakaianya
10. Petugas scrube harus bertanggung jawab untuk mengomunkasikan kepada tim bedah setiap pelanggaran teknik aseptik atau kontaminasi yang terjadi selama pembedahan
11. Petugas scrube harus ikut serta dengan perawat sirkulasi dalam menghitung jarum, kasa, dan kompres setelah prosedur selesai.
12. **Perawat sirkulasi**

Perawat sirkulasi adalah penghubung bantara lapangan steril dan bagian ruang operasi lainya. Dengan demikian, fungsi utama perawat sirkulasi adalah melaksanakan (atau lebih tepatnya membantu melaksanakan) semua prosedur yang diperlukan untuk pembedahan yang harus dikerjakan di luar lapangan steril. Pendapat perawat sirklasi dapat sangat membantu terutama dapat melihat adanya penyimpangan terhaap teknik aseptik selama pembedahan. Di sebagian besar ruang operasi diambil dari petugas yang baru direkrut. Ini dapat menjadi kesalahan besar jika menimbulkan masalah. Untuk tugas profesional semacam ini diperluka pengalaman dan penilaian yang baik. Secara umum, fungsi perawat sirkulasi adalah

1. Memeriksa kebersihan dan kerapian ruang operasi sebelum pembedahan. Perawat sirkulasi juga harus memastikan bahwa peralatan telah siap dan dapat digunakan.
2. Menerima pasien di ruang operasi serta memeriksa identitas dan kondisi pasien. Perawat sirkulasi harus mempersiapkan tempat operasi sesuai prosedur yang biasa dan jenis pembedahan yang akan dilaksanakan. Tim bedah harus diberi tahu jika terdapat kelaianan kulit yang mungkin dapat menjadi kontraindikasi pembedahan
3. Membantu tim bedah mengenakan busana
4. Memberi petugas scrube semua peralatan dengan hati-hati agar teknik aseptik tetap dipertahankan
5. Tetap di tempat selama prosedur pembedahan untuk mengawasi atau membantu setiap kesulitan yang mungkin memerlukan bahan dari luar lapangan steril
6. Mempersiapkan catatan barang yang digunakan serta penyulit yang terjadi selama pembedahan
7. Ikut serta bersama dengan petugas scrube dalam menghitung bahan habis pakai dan alat yang digunakan selama pembedahan
8. **Asisten anestesi**

Asistenanestesi membantu pelaksana anestesi baik dalam induksi maupun dalam pemeliharaan anestesi serta dalam memantau pasien selama pembedahan. Asisten ini harus memiliki pengetahuan yang cukup tentang semua prosedur anestetik karena merupakan tanggung jawab mereka untuk mengontrol semua faktor yang terlibat dalam proses. Asisten umumnya mempersiapkan obat atau mencatat secara lengkap tanda-tanda vital pasien. Secara umum, fungsi Asisten anestesi adalah sebagai berikut:

1. Mempersiapkan peralatan yang diperlukan, peralatan tersebut mencangkup mesin anestesi, monitor dan lainya.
2. Mempersiapkan bahan: obat, kanula, kateter, probe, slang endotrachea dan sebagainya.
3. Menerima pasien dan memastikan bahwa semua pemeriksaan telah dilaksanakan sesuai peraturan institusi.
4. Memberika obat praanestesi atau tindakan lain yang diperintahkan oleh ahli anestesi.
5. Memberi ahli anestesi segala sesuatu yang diperlukan untuk prosedur tertentu(anestesi lokal, umum, regional).
6. Berada disisi pasien selama pembedahan dan mencatat tanda-tanda vitalnya
7. Memberi tahu ahli anestesi setiap perubahan dalam tanda-tanda vital pasien atau penyulit yang mungkin mengganggu perkembangan normal pasien.
	1. **Kerangka Konsep**

Perawat Bedah

(Gruendemann dan Barbara, 2005: 416)

Perawat Staf

1. Petugas scrub
2. Perawat sirkuler
3. Asisten anastesi

Perawat Administrasi

Pendekatan Sistem dalam Motivasi

1. Karakteristik individu
2. Karakteristik pekerjaan
3. Karakteristik situasi kerja

(Wiludjeng, 2007:163)

Karakteristik Individu

* Minat
* Sikap
* Kebutuhan

Karakteristik Pekerjaan

* *Skill variety*
* *Task identity*
* *Task significance*
* *Autonomy*
* *Feedback*

Karakteristik Situasi Kerja

* Lingkungan kerja langsung
* Tindakan organisasi

Keterangaan:

 = Diteliti

 = Tidak diteliti

Motivasi Kerja

* Motivasi Internal
* Motivasi Eksternal

(Uno, 2013:71)

Keahlian

Dorongan

Pelayanan

Tanggung Jawab

Dedikasi

Kinerja

(Uno, 2012:70)

Sehingga Perawat bedah dapat mengetahui hasil motivasi kerja dan kinerja

Gambar 2.3 Kerangka Konsep Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan Dan Situasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pada Perawat BedahDi Instalasi Bedah Sentral RSUD dr. Soedono Madiun

Dari kerangka konsep diatas di jelaskan bahwa penelitian ini di lakukan pada perawat bedah. Perawat bedah di bagi menjadi dua yaitu perawat bedah staf dan perawat bedah administratif. Peneliti hanya meneliti perawat bedah yang termasuk dalam kategori perawat bedah staf.

Dalam penelitian ini peneliti meneliti pengaruh tiga variabel pendekatan sistem dalam motivasi diantaranya karakteristik individu, pekerjaan dan situasi kerja. Ketiga variabel tersebut di uji pengaruh dengan motivasi kerja. Selain itu, peneliti juga meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

* 1. **Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu penelitian (Setiadi, 2007:119). Setelah melalui pembuktian dari hasil penelitian, maka hipotesis ini dapat benar atau salah, dapat diterima atau di tolak.

* + 1. **H0 (Hipotesis statistik)**
	1. Tidak ada pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi kerja pada perawat bedah di instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun
	2. Tidak ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja pada perawat bedah di instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun
	3. Tidak ada pengaruh karakteristik situasi kerja terhadap motivasi kerja pada perawat bedah di instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun
	4. Tidak ada pengaruh karakteristik individu, pekerjaan dan situasi kerja terhadap motivasi kerja pada perawat bedah di instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun
	5. Tidak ada pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pada perawat bedah di instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun
	6. Tidak ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pada perawat bedah di instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun
	7. Tidak ada pengaruh karakteristik situasi kerja terhadap kinerja pada perawat bedah di instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun
	8. Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada perawat bedah di instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun
	9. Tidak ada pengaruh karakteristik individu, pekerjaan, situasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada perawat bedah di instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun

**2.8.2 H1 (Hipotesis alternatif)**

1. Ada pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi kerja pada perawat bedah di instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun
2. Ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja pada perawat bedah di instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun
3. Ada pengaruh karakteristik situasi kerja terhadap motivasi kerja pada perawat bedah di instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun
4. Ada pengaruh karakteristik individu, pekerjaan dan situasi kerja terhadap motivasi kerja pada perawat bedah di instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun
5. Ada pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pada perawat bedah di instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun
6. Ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pada perawat bedah di instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun
7. Ada pengaruh karakteristik situasi kerja terhadap kinerja pada perawat bedah di instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun
8. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada perawat bedah di instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun
9. Ada pengaruh karakteristik individu, pekerjaan, situasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada perawat bedah di instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun

**2.9 Penelitian Terdahulu**

Tabel 2.4 Penelitian terdahulu

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Peneliti** | **Judul** | **Variabel** | **Hasil** |
| La ode Makta, Noer Bahry Noor, dan Irwandy Kapalawi(2013) | Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Unit Rawat Inap RS. Stella Maris Makassar  | Independen :Motivasi KerjaDependen :Kinerja | Hasil penelitian dengan uji Regresi linier menunjukkan bahwa ada pengaruh Motivasi kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Unit Rawat Inap RS. Stella Maris Makassar |
| Destia Aktarina(2013) | Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polresta Palembang | Endogen :Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Lingkungan KerjaEksogen :Motivasi kerja dan Kinerja | Dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa ada pengaruh signifikan karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja anggota Polri di Polresta Palembang. |
| **Peneliti** | **Judul** | **Variabel** | **Hasil** |
| Riefka Ghezanda, Bambang Swasto Sunuharyo dan Heru Susilo (2012) | Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Malang) | Independen :Karakteristik Individu dan Situasi KerjaDependen :Motivasi Kerja | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu dan karakteristik situasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan.  |
| Joko Setiawan(2013) | Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Awetama Bina Reksa | Independen :Karakteristik Individu dan Lingkungan KerjaDependen :Kinerja | Hasil uji T diperoleh t-hitung, karakteristik individu (X1) -1.358 dengan taraf signifikan 0.130, yang artinya karakteristik individu (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena tidak sesuai dengan hipotesis ρ pada α <5%. Lingkungan kerja (X2) 6.643 dengan taraf signifikan 0.000, berarti lingkungan kerja (X2) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena sesuai dengan hipotesis ρ pada α < 5% |
| Tisyantari Dwi Dityar Saputri dan Tri Yuniati(2016) | Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Independen :Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Lingkungan KerjaDependen :Kinerja | Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan menggunakan Uji Parsial menunjukkan bahwa karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 |