

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Telaah Pustaka

1. Tinjauan Umum Tentang Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Prawirosentoso (1999) dalam Sinambela (2016), produktivitas adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi secara sah menurut wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi tanpa melanggar hukum, dan mematuhi moral dan etika.

Prestasi adalah keinginan individu atau sekelompok orang untuk melaksanakan dan meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawab hasil yang diharapkan (Rivai dan Basri, 2005 dalam Zainal 2015). Menurut Mangkunegara (2015), hasil kerja kualitatif dan kuantitatif dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan.

b. Kinerja Perawat

Pekerjaan perawat adalah suatu kegiatan dimana perawat melaksanakan kekuasaan, tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan tugas pokok profesi dan tujuan serta sasaran unit organisasi.

Perawat ingin menggunakan kriteria terbuka dan objektif untuk mengevaluasi kinerja mereka, dan mereka perlu melaporkan. Ketika pengasuh dirawat dan menerima penghargaan yang lebih tinggi, mereka lebih termotivasi untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi (Faizin dan Winarsih, 2008).

Kinerja caregiver diukur berdasarkan kinerja pasien, membuat pasien puas atau tidak puas (Kurniadih, 2013). Oleh karena itu, kinerja perawat adalah kinerja perawat dalam menyediakan tenaga keperawatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas. Evaluasi kinerja keperawatan merupakan salah satu cara untuk menjamin mutu pelayanan keperawatan.

Evaluasi kinerja adalah sistem formal untuk peninjauan dan evaluasi kinerja seseorang secara teratur, yang dapat digunakan sebagai informasi tentang kemampuan pribadi pengasuh dan membantu manajer membuat keputusan tentang pengembangan personel (Sedarmayanti, 2013; Triwibowo, 2013).

Sulistyowati (2012), berpendapat bahwa evaluasi kinerja perawat harus didasarkan pada tingkat pengetahuan dan kemampuan perawat dan mengacu pada standar praktik keperawatan, dan hasil evaluasi kinerja sesuai dengan visi. Rumah sakit yang mempengaruhi operasional rumah sakit.

Memperbaiki proses kerja, meningkatkan efisiensi kerja, menaikkan upah, menyadari perlunya pelatihan lebih lanjut, dan mengevaluasi hasil kerja sesuai standar yang ditentukan. Penggunaan ini membutuhkan evaluasi kinerja untuk memahami kinerja karyawan secara akurat dan objektif (Mudayana, 2010).

c. Manfaat Pengukuran Kinerja

Sani dan Maharani (2013) Dalam organisasi, pengukuran kinerja digunakan untuk melihat lingkup kegiatan yang diselesaikan dengan membandingkan produk atau hasil yang dicapai. Untuk melihat kinerja, ada beberapa perbedaan antara para ahli yang mengukurnya. Menurut Dharma (Sani dan Maharani, 2013), memberikan tolok ukur sebagai berikut:

- 1) Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan
- 2) Ketepatan Waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan meningkatkan sirkulasi

Menurut Robbins (2012) bahwa Dimensi dari kinerja dapat di uraikan sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja.

Ini adalah jumlah operasi manufaktur yang selesai atau selesai. Pengukuran kuantitatif menyangkut hasil dari suatu proses perhitungan atau pelaksanaan suatu kegiatan. Hal ini dikarenakan banyaknya produk yang

dihasilkan. Banyaknya hasil kerja dapat diukur dari efisiensi kerja pegawai dan tercapainya tujuan kerja.

2) Kualitas hasil kerja.

Ini adalah kualitas (baik atau buruk) yang perlu diproduksi. Pengukuran kualitatif hasil mencerminkan pengukuran “kepuasan”. Seberapa baik melakukannya. Hal ini terkait dengan bentuk hasil, seperti keterampilan, kepuasan pelanggan, atau inisiatif.

3) Ketepatan waktu

Hal ini sesuai dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu adalah jenis pengukuran kuantitatif khusus yang digunakan untuk menentukan ketepatan waktu suatu tindakan. Kita bisa menilai dari kehadiran rekan kerja dan ketaatan rekan kerja dalam bekerja.

Indikator- indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja pegawai (Robbins, 2012), yaitu:

1) Efisiensi kerja

Ketika hasil tugas seseorang sulit ditentukan, perusahaan dapat mengevaluasi perilaku (kinerja) karyawan yang terkait dengan tugas.

2) Pencapaian tujuan

Pencapaian tujuan merupakan faktor penilaian yang benar, dan hasil pencapaian tujuan mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3) Keterampilan

Mencakup berbagai keterampilan teknis, interpersonal atau bisnis.

4) Kepuasan

Ini adalah kualitas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan persyaratan kesesuaian dan kepribadian karyawan.

5) Inisiatif

Keberanian untuk mengambil tugas baru dan meningkatkan rasa tanggung jawab.

6) Tingkat kehadiran

Tingkat kehadiran merupakan salah satu kriteria untuk menentukan tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi tingkat kehadiran atau semakin rendah tingkat absensi maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan yang akan mempengaruhi efisiensi kerja karyawan pekerja.

7) Ketaatan

Ketaatan adalah semacam hati nurani dan keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan.

8) Tepat Waktu

Tepat waktu adalah jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja. Gibson (2008) berpendapat bahwa ada tiga variabel yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu variabel pribadi terdiri dari keterampilan dan kemampuan, variabel psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi, dan variabel organisasi terdiri dari sumber daya. Kepemimpinan, penghargaan, struktur dan desain pekerjaan.

Menurut Ilyas (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi karakteristik pribadi seperti usia, jenis kelamin, pengalaman, arah dan gaya komunikasi, motivasi, pendapatan dan gaji, lingkungan, organisasi, kepemimpinan, dan pengembangan profesional. Kinerja keperawatan yang terbaik tentunya akan memberikan kontribusi terhadap pelayanan keperawatan.

Menurut Campbell JP (1990) bahwa konsep kinerja karyawan merupakan suatu hasil – hasil dan perilaku kerja yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sistem organisasi,

maka jelas bahwa spiritualitas ditempat kerja oleh seorang karyawan seperti seorang dokter atau perawat selain menghasilkan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi juga akan berperilaku baik. Indikator kepuasan perawat menurut Morgan (2007) antara lain:

- 1) Perawat yang puas cenderung berkinerja lebih baik, sehingga memiliki karakteristik kebahagiaan, rasionalitas, harga diri, visi, dan cita-cita.
- 2) Perawat yang puas cenderung bekerja lebih efektif, sehingga sangat termotivasi untuk bekerja. Sikap perawat terhadap realisasi diri adalah: realistis, menerima diri sendiri, spontan, praktis, sederhana dan alami, berorientasi pada masalah, dan mandiri. , Hubungan yang baik antara orang-orang dengan nilai dan kualitas demokrasi yang tidak terpengaruh oleh budaya dan lingkungan. Mampu membedakan antara sarana dan tujuan. Kaya akan filosofi, humor, dan kecerdasan. Memiliki nilai dan harga diri.
- 3) Perawat yang puas cenderung bekerja lebih lama di perusahaan, yang tidak hanya dapat dikaitkan dengan gaji/pendapatan, tetapi juga memenuhi kebutuhan lain sesuai dengan kebutuhan Maslow, sehingga perawat

merasa nyaman di lingkungan kerja. perusahaan Rumah sakit tempat mereka bekerja.

- 4) Puas perawat biasanya dapat menciptakan pelanggan/pasien yang puas berarti Kepuasan pasien mengacu pada pengakuan atas hasil kerja perawat, dinyatakan dalam cara yang paling sederhana untuk pasien, yaitu rasa terima kasih.

2. Hubungan Kinerja Terkait Pelayanan Keperawatan Berbasis Spritual Dengan Kepuasan Kerja Perawat.

Kinerja keperawatan memiliki banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pribadi, dan penelitian teori kinerja sedang berlangsung. Secara teori, ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja, yaitu variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis. Terkait dengan item pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai tujuan, posisi, atau tugas (Sureskiarti et al., 2017).

Gibson mengusulkan model kinerja dan menganalisis banyak variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja, yaitu individu, perilaku, psikologi, dan organisasi. Variabel personal terdiri dari kesesuaian dan keterampilan, latar belakang dan data demografi. Keterampilan dan keterampilan merupakan faktor terpenting yang mempengaruhi seseorang. Rapat promosi. Variabel demografi secara tidak langsung mempengaruhi perilaku

dan kinerja individu; variabel psikologis meliputi persepsi Robin, yaitu karakteristik pribadi seperti usia, jam kerja, dan status perkawinan akan mempengaruhi kinerja individu. Faktor-faktor seperti jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan dan masa kerja berhubungan dengan kinerja tenaga keperawatan. Kinerja pengasuhan dipengaruhi oleh usia pengasuh, jenis kelamin pengasuh, masa kerja, pendidikan dan status pekerjaan, dan status perkawinan (Sureskiarti et al., 2017).

Kinerja perawat dalam pelaksanaan pelayanan keperawatan sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan perawat, sehingga perlunya pelayanan keperawatan berbasis spritualitas, hal ini tergambar bahwa kinerja dalam memberikan layanan keperawatan spiritual dengan kepuasan kerja dengan koefisien kolerasi sebesar 0,696 menunjukkan kearah korelasi positif (Sari, Issroviatiningrum, & Soraya, 2019). Kinerja perawat akan optimal dan berdampak terhadap mutu pelayanan rumah sakit, model kepemimpinan yang menggunakan *spritualitas leadership* secara tidak langsung akan mempengaruhi perilaku anggota, hasil penelitian ini *p value* 0.001 ini membuktikan bahwa memberikan penerapan spiritual leadership akan meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan (Sureskiarti et al., 2017).

3. Tinjauan Umum Tentang Spiritualitas Di Tempat Kerja (*Workplace Spirituality*)

a. Pengertian Spiritualitas di Tempat Kerja

Spiritualitas di tempat kerja merupakan gambaran individu yang melibatkannya dalam pekerjaan untuk memberikan makna bagi kehidupan mereka, hal ini juga berhubungan antar setiap orang satu sama lainnya dalam komunitas tempat kerja (Pratiwi & Nurtjahjanti, 2018).

Konsep spiritualitas di tempat kerja atau *workplace spirituality* merupakan konsep baru dalam model manajemen dan perilaku organisasi, khususnya budaya organisasi. Banyak literatur menunjukkan bahwa pada saat ini spiritualitas memainkan peran penting tidak hanya bagi individu yang bekerja dalam organisasi tetapi juga dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan (Gupta dan Singh, 2016).

Pada dasarnya konsep spiritualitas tempat kerja mengacu pada karyawan yang mempraktikkan spiritualitas di tempat kerja (Kriswantini, 2015). Konsep spiritualitas di tempat kerja tidak ada hubungannya dengan agama atau mengharuskan seseorang/orang untuk menerima sistem kepercayaan tertentu. Sebaliknya, karyawan dapat menganggap diri mereka sebagai makhluk spiritual yang

jiwanya membutuhkan kepuasan kerja (Ashmos & Duchon, 2000).

Istilah umum yang digunakan untuk menggambarkan konsep ini adalah semangat tempat kerja, semangat tempat kerja, dan semangat tempat kerja Dan semangat tempat kerja. pekerjaan. Semangat kerja atau kerja. Istilah-istilah ini merujuk pada konsep yang sama, menerima orang (karyawan) sebagai makhluk spiritual, dan organisasi atau tempat kerja harus berkontribusi pada pengembangan dimensi spiritual ini, sebagai bentuk pengakuan bahwa semua karyawan adalah manusia. Siapa yang membutuhkan nilai dan makna. g berarti sesuatu yang universal.

Banyak orang berpikir bahwa spiritualitas di tempat kerja adalah konsep baru, dan ini terkait dengan agama. Karena kata spiritualitas berkaitan erat dengan konsep ketuhanan, teologi dan filsafat, psikologi agama, dan agama itu sendiri. Setiap agama mengajarkan konsep spiritualitas, tetapi diskusi spiritual di tempat kerja tidak ada hubungannya dengan agama tertentu, konsep kesalehan, atau pelaksanaan ritual keagamaan tertentu. Tingkat individu dapat beradaptasi dengan sistem kepercayaan atau agama yang mereka anut. Penggunaan istilah "roh" tidak ada hubungannya dengan institusi agama. Kemampuan dan spiritualitas yang melekat

pada otak manusia berdasarkan struktur otaklah yang memberi kita kemampuan dasar untuk membentuk makna, nilai, dan keyakinan. Spiritualitas adalah pra-budaya dan lebih penting daripada agama. Karena kebijaksanaan spiritual kita, orang memelihara dan mengatur sistem keagamaan dalam menanggapi pertanyaan spiritual (Zohar & Marshall, 2005).

Semangat di tempat kerja ini digunakan di tempat kerja untuk menumbuhkan dan mengembangkan nilai-nilai dan menjadikannya semangat orang-orang dalam organisasi. Oleh karena itu, orang-orang dalam organisasi "menikmati" semua kelebihan dan kekurangan pekerjaan mereka. Bahagiakan dia, bahagiakan dia, namun karena spiritualitas diasosiasikan dengan nilai, maka dia akan diasosiasikan dengan agama, karena agama selalu memberikan nilai-nilai yang harus diterima oleh para pengikutnya (Zohar & Marshall, 2005).

b. Dimensi *workplace spirituality*

Milliman et al (2003) menyatakan indikator pengukuran *workplace spirituality* dilakukan melalui tiga dimensi utama *workplace spirituality* yaitu *purpose in one's work* atau "*meaningful work*", *having a "sense of community"*, dan *being in "alignment with the organization's values" and mission*. Masing-masing dimensi tersebut mewakili tiga level dari *workplace spirituality* yaitu *individual level*, *group level*, dan

organizational level. Ashmon dan Duchon (2000) membagi *workplace spirituality* menjadi tiga dimensi, yaitu:

1) *Meaningful work*

Pekerjaan yang bermakna mewakili tingkat pribadi, merupakan aspek dasar dari spiritualitas tempat kerja, dan merupakan kemampuan untuk memahami makna dan tujuan terdalam dari pekerjaan. Indikator ini menunjukkan bagaimana karyawan berinteraksi dengan pekerjaan sehari-hari pada tingkat pribadi. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa orang memiliki motivasi, kebenaran, dan keinginan terdalam mereka, dan mereka terlibat dalam kegiatan yang dapat membawa makna bagi kehidupan mereka dan kehidupan orang lain. Bagaimanapun, spiritualitas memahami pekerjaan tidak hanya sebagai kesenangan dan tantangan, tetapi juga makna dan tujuan, jauh di lubuk hati Anda, menjalani mimpi, memenuhi kebutuhan hidup dengan menemukan pekerjaan yang bermakna dan membantu orang lain.

2) *Sense of Community*

Rasa kebersamaan ada di tingkat kelompok. Dimensi ini terkait dengan tingkat kelompok perilaku manusia dan berfokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerja mereka. Pada level ini, spiritualitas mencakup

hubungan psikologis, emosional, dan spiritual karyawan dalam tim. Atau kelompok dalam organisasi. Komunitas ini-memiliki hubungan interpersonal yang mendalam, termasuk dukungan, kebebasan berbicara, dan perlindungan.

3) *Alignment with Organizational Value*

Konsistensi dengan nilai-nilai organisasi mewakili tingkat organisasi. Dimensi ini merupakan konsistensi nilai-nilai pribadi karyawan dengan misi dan tujuan organisasi. Ini karena premis bahwa tujuan organisasi lebih tinggi daripada tujuan pribadi. Tujuan dan setiap orang harus melakukan yang terbaik untuk berkontribusi pada organisasi. Konsistensi juga berarti bahwa orang-orang percaya bahwa manajer dan karyawan dalam organisasi mereka memiliki nilai-nilai yang sama, memiliki hati nurani yang kuat, dan secara konsisten mengejar kesejahteraan karyawan dan komunitas mereka. Ashmos dan Duchon (2000) bahwa 3 Dimensi Spiritualitas di tempat kerja,yaitu:

a) Kehidupan Batin

Kehidupan batin adalah tentang memahami kekuatan ilahi dan menggunakannya dalam kehidupan yang lebih memuaskan. Oleh karena itu, spiritualitas

menjadi penting di tempat kerja karena karyawan memiliki kebutuhan spiritual (kehidupan batin), bukan hanya kebutuhan fisik, emosional, dan kognitif. (Ashmos & Duchon, 2000).

b) Makna dan tujuan bekerja

Hidup dan penghidupan bukanlah dua hal yang berbeda, keduanya berasal dari sumber yang sama, yaitu dari roh (roh berarti kehidupan) (Ashmos & Duchon, 2000).

c) Perasaan terhubung dengan komunitas

Spiritualitas tempat kerja tidak hanya mengungkapkan bagaimana mengekspresikan kebutuhan batin untuk menemukan pekerjaan yang berarti, tetapi juga mengungkapkan bagaimana berhubungan dengan orang lain. Merasa menjadi bagian dari komunitas adalah bagian penting dari perkembangan spiritual. Will mengatakan bahwa kekerabatan bisa membantu atasan dan bawahan. Kesepian, depresi, dan rasa sakit dalam organisasi menentukan apakah situasi ini seharusnya tidak ada dalam organisasi dan orang-orang yang terlibat dalam organisasi (Ashmos & Duchon, 2000).

c. Budaya Spritualitas

Robbins dan Judge menyebutkan perlunya mengembangkan budaya spiritual dalam bukunya *Organizational Behavior*:

- 1) Kesadaran akan tujuan yang kuat adalah penting, tetapi itu bukanlah nilai utama dari sebuah organisasi dengan budaya spiritual. Karyawan membutuhkan tujuan perusahaan yang lebih berharga, yang biasanya dinyatakan dalam bentuk visi dan misi organisasi.
- 2) Kepercayaan dan rasa hormat, organisasi dengan budaya spiritual selalu memastikan untuk menciptakan kondisi saling percaya, keterbukaan dan kejujuran Manajer dan karyawan tidak takut membuat kesalahan dan mengakui kesalahan dalam hal ini.
- 3) Metode kerja yang manusiawi, jam kerja yang fleksibel, penghargaan kerja tim, pengurangan status dan perbedaan upah, perlindungan hak pribadi karyawan, peluang karyawan dan keselamatan kerja adalah bentuk praktik spiritual dari manajemen personalia.
- 4) *Toleration of employee expression*, Organisasi dengan budaya spiritual memiliki toleransi yang tinggi terhadap ekspresi diri emosional karyawan. Tidak ada batasan untuk humor, spontanitas, dan kesenangan di tempat

kerja. Saat ini, banyak perusahaan mengandalkan budaya spiritual di tempat kerja.

d. Pengukuran Spiritualitas di Tempat Kerja

Mengukur Spiritualitas Tempat Kerja menggunakan Skala Spiritualitas Tempat Kerja. Alat ini menggunakan skala respons Likert dari 1 hingga 5, yang mencakup pengalaman pribadi penyedia informasi, yaitu pandangan mereka tentang pekerjaan internal, tujuan pekerjaan mereka, dan rasa hubungan mereka dengan komunitas di tempat kerja. (Ashmos & Duchon, 2000).

B. Penelitian Terkait

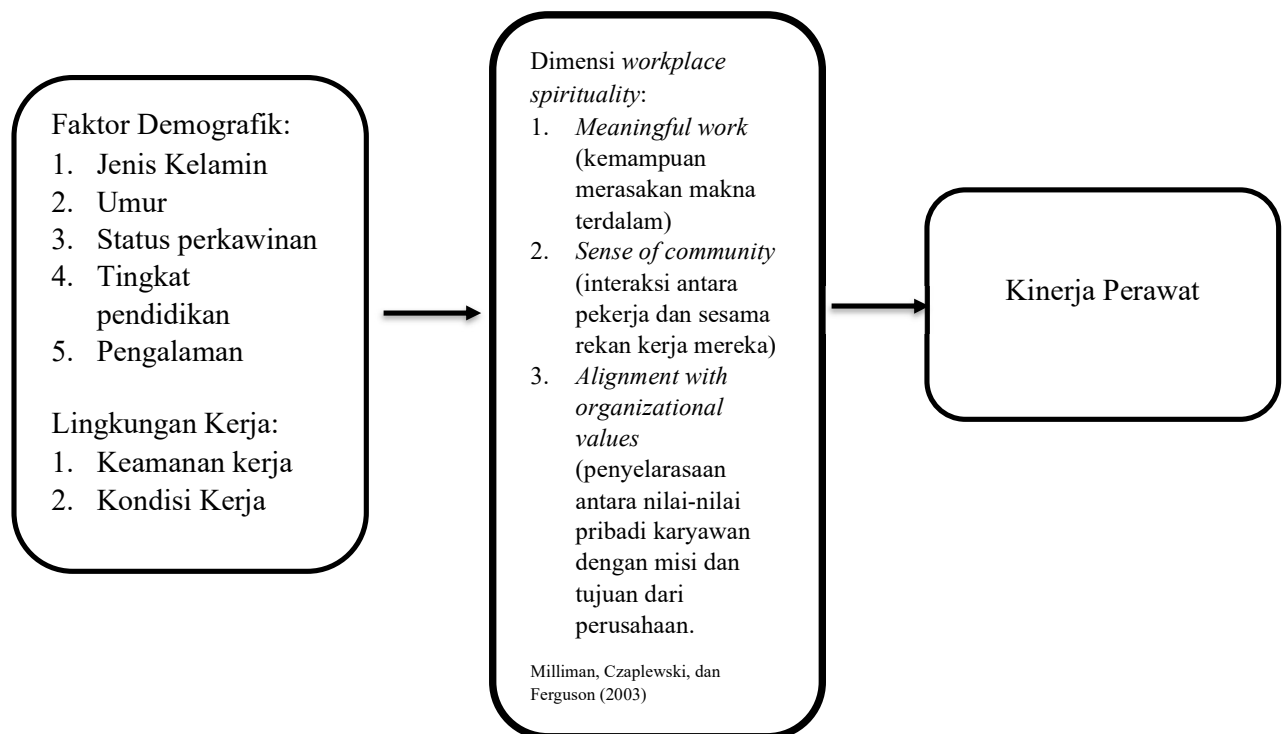
Kaitan antara spiritualitas tempat kerja (STK) dengan partisipasi peduli organisasi di RSI Fatimah Cilacap adalah interaksi suasana spiritual dan dukungan untuk mempengaruhi partisipasi organisasi (Mulyono, 2010). Ada hubungan negatif dan signifikan antara spiritualitas perawat di RS Agung Sultan dengan kelelahan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi profesionalisme maka burnout yang dialami semakin sedikit, dan sebaliknya semakin rendah profesionalisme maka burnout yang dialami semakin tinggi (Pratiwi & Nurtjahjanti, 2018).

Hubungan antara semangat dan kualitas kerja keperawatan dengan kepuasan keperawatan Dalam 109 kasus, semangat harus ditingkatkan karena merupakan aspek penting dari proses

keperawatan tidak hanya untuk staf keperawatan lain tetapi juga untuk staf keperawatan lainnya. pelanggan. Dan diperbaiki lagi (Dirdjo et al., 2017).

C. Kerangka Teori Penelitian

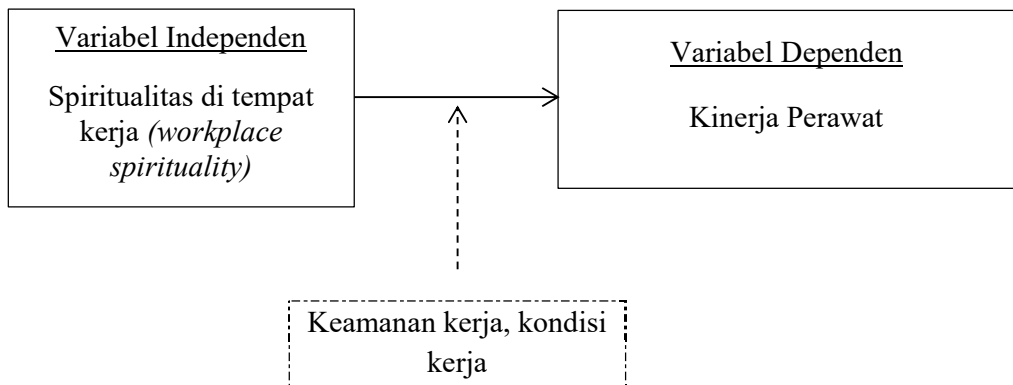
Berdasarkan tinjauan pustaka diatas maka disusun kerangka teori penelitian sebagai berikut :



Bagan 2.3 Kerangka Teori

D. Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konseptual penelitian menggambarkan variabel bebas yaitu semangat kerja, variabel terikat adalah produktivitas tenaga keperawatan, dan variabel pengganggu adalah keselamatan kerja dan kondisi kerja yang akan dikendalikan. Melalui kerangka konseptual ini, pembaca dapat dengan mudah memahami faktor penelitian potensial, variabel yang diminati, dan hasil penelitian.



Variabel *Counfounding*/perancu

Bagan 2.4 Kerangka Konsep

Keterangan :

————— : Diteliti (Variabel Independen & Dependen)

----- : Tidak Diteliti (Variabel Perancu)

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H0: Tidak ada hubungan spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) dengan kinerja perawat.

H1: Ada hubungan yang bermakna spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) dengan kinerja perawat