

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

Tujuan pustaka ini untuk menggambarkan teori-teori yang berhubungan dengan variable penelitian yang meliputi, penjadwalan, tingkat stress, beban kerja dan kinerja perawat.

##### **2.1.1 Penjadwalan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Penjadwalan**

Morton (1993) mendefinisikan penjadwalan adalah Membuat keputusan tentang penyesuaian aktivitas dan sumber daya untuk menyelesaikan serangkaian pekerjaan secara tepat waktu dan kualitas yang diharapkan. Sedangkan menurut Render dan Hanna (2012) penjadwalan dalam hal jam operasional. Keputusan perencanaan dimulai dengan perencanaan kapasitas, yang mencakup keseluruhan ketersediaan sumber daya yang tersedia. Tujuan penjadwalan adalah untuk mengalokasikan dan memprioritaskan permintaan untuk objek yang ditahan. Ada dua faktor penting dalam menentukan alokasi dan prioritas ini, yaitu sifat program dan kriteria prioritas. (Widyaningsih, 2018)

Penjadwalan perawat Hal ini penting dan harus dilakukan oleh unit perawatan, khususnya rumah sakit. (Bangchi, 1999). Rencana perawatan benar atau salah yang dibuat oleh manajemen rumah sakit memainkan peran penting dalam menentukan efisiensi rumah sakit. Oleh karena itu, perencanaan asuhan merupakan salah satu hal terpenting yang digunakan

sebagai bahan penilaian bagi rumah sakit baik negeri maupun swasta.(Franita Yesi, 2019)

Penjadwalan perawat di Indonesia atau Jam kerja perawat di Indonesia diklasifikasikan menurut pola kerja on-call atau shift yaitu. Shift pagi, shift siang dan shift malam (Susandi dan Milana, 2015). Namun klasifikasi ini terkadang tidak menjadi solusi karena lamanya perawat bekerja di kamar rumah sakit. Layanan shift yang hati-hati terkadang hanya memikirkan aturan rumah sakit dan mengabaikan harapan Keberadaan perawat akan berdampak pada kreativitas mereka dan juga pada produktivitas rumah sakit secara keseluruhan.. (Rahmaniah et al., 2020)

#### **2.1.1.2 Manfaat Penjadwalan**

Menurut Husen (2010), Secara keseluruhan, penjadwalan memiliki beberapa keuntungan seperti yang berikut.: (Subagia, 2021)

1. Menetapkan batasan waktu untuk memulai dan mengakhiri setiap kegiatan dalam unit kerja.
2. Menyediakan sarana bagi manajemen untuk mengkoordinasikan alokasi prioritas sumber daya dan waktu secara sistematis dan realistis.
3. Membantu dalam mengevaluasi kemajuan pekerjaan.
4. Mencegah penggunaan sumber daya yang berlebihan agar proyek dapat selesai tepat waktu.
5. Memberikan jaminan waktu pelaksanaan pekerjaan.
6. Penting dalam mengendalikan proyek.

### 2.1.1.3 Dampak Penjadwalan Dinas Kerja

- 1) Dampak Fisiologis, Dampak fisik dari kurang tidur dapat mengakibatkan masalah pada kualitas tidur, seperti kurangnya efektivitas saat tidur siang dibandingkan tidur malam dan seringnya terganggu tidur. Biasanya, waktu istirahat tambahan diperlukan untuk mengimbangi kurangnya waktu tidur selama bekerja di malam hari. Selain itu, perasaan kantuk dan kelelahan dapat menurunkan kapasitas kerja fisik.
- 2) Dampak Psikososial mengindikasikan bahwa dampaknya lebih signifikan dibandingkan dengan dampak fisik, karena terdapat gangguan dalam kehidupan keluarga, berkurangnya waktu senggang, peluang interaksi dengan teman yang berkurang, dan aktivitas kelompok di masyarakat terganggu.
- 3) Efek fisiologis dan psikososial yang terjadi saat bekerja pada malam hari dapat menyebabkan penurunan kinerja, yang pada gilirannya dapat mengurangi kemampuan mental dan mempengaruhi perilaku kewaspadaan kerja. Dampak dari penurunan kinerja ini dapat berupa kualitas kendali dan pemantauan yang menurun.
- 4) Efek terhadap kesehatan dan keselamatan Kerja, Penjadwalan kerja dapat memiliki dampak yang merugikan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja. Salah satu contohnya adalah gangguan gastrointestinal yang lebih sering terjadi pada individu yang berusia antara 40-50 tahun. Selain itu, bagi penderita diabetes, penjadwalan

kerja dapat menjadi masalah yang mempengaruhi keseimbangan kadar gula dalam darah.

#### 2.1.1.4 *Shift* Kerja

Kerja *shift* berarti setiap pengaturan waktu kerja selain atau sebagai tambahan dari kerja harian, jika memungkinkan. Namun ada juga definisi kerja yang mencantumkan jenis kerja *shift*. Kerja *shift* didefinisikan sebagai kerja jangka panjang atau seringkali dengan jam kerja yang tidak teratur. (Dian Dwiana Maydinar, Fernalia, 2020)

Menurut Susetoyo, Oesman dan Sudharman (2012) Bekerja dalam *shift* berarti bekerja secara teratur di tempat kerja yang sama pada waktu yang telah ditentukan atau dalam *shift* yang berbeda. Hal ini sangat berbeda dengan hari kerja biasa dimana pekerja bekerja pada waktu yang telah ditentukan secara teratur, sedangkan dalam *shift*, pekerja bekerja lebih dari satu kali untuk memenuhi kebutuhan sosial yang terkait dengan pelayanan masyarakat.

Cara kerja *shift* dapat berbeda-beda antara satu organisasi dengan yang lainnya. Namun, secara umum, *shift* kerja biasanya terdiri dari tiga *shift* selama delapan jam sehari, yakni *shift* pagi, *shift* sore, dan *shift* malam. Namun, perlu diingat bahwa *shift* malam memiliki risiko yang lebih tinggi. Menurut Suma'mur dalam Kodrat (2011), *shift* malam perlu diperhatikan karena dapat mengganggu metabolisme tubuh, menyebabkan kelelahan yang tinggi, kurang tidur, gangguan pencernaan, dan berdampak buruk pada kesehatan. Dan menurut Costa dalam Muaritis dan Widodo (2008), akibat dari kerja *shift* ialah:

- 1) Kerja *shift* malam secara negatif mempengaruhi kesehatan fisik, mental dan sosial
- 2) Terhadap pekerja,
  - a. Secara fisiologis dan psikologis, ritme sirkadian berperan penting dalam siklus tidur dan bangun selama 24 jam. Jika ritme ini terganggu pada pekerja, maka hal tersebut dapat mengganggu kesehatan dan tidur mereka.
  - b. Secara psikologis, Stres yang timbul akibat pekerjaan dapat menyebabkan kelelahan yang berdampak pada kesehatan mental pekerja, bahkan dapat menyebabkan gangguan jiwa.
  - c. Dari segi kinerja, kinerja karyawan, termasuk tingkat kesalahan, kecelakaan, dan akurasi, cenderung lebih baik pada pagi dan siang hari dibandingkan pada malam hari. Oleh karena itu, penentuan shift kerja harus diperhatikan oleh instansi.
  - d. Dari perspektif sosial, perubahan di tempat kerja dapat berdampak negatif pada hubungan dengan keluarga dan teman. Hal ini dapat terjadi karena berkurangnya waktu yang dihabiskan bersama

## 2.1.2 Stres

### 2.1.2.1 Pengertian Stres

Stres adalah hasil dari respons seseorang terhadap situasi atau peristiwa yang memicu stres yang mengganggu dan menghambat kemampuan untuk menghadapinya. Hawari (2002) mendefinisikan stres sebagai respon tubuh yang tidak spesifik terhadap tuntutan yang diberikan

padanya, seperti bagaimana tubuh bereaksi ketika seseorang mengalami beban kerja yang terlalu banyak. Perubahan fisik, mental, dan perilaku emosional dapat dilihat pada seseorang yang mengalami stres. (Hadiansyah et al., 2019)

Stres merupakan suatu kondisi dinamis yang selalu ada pada manusia. Jika diperlakukan secara negatif dapat menimbulkan sesuatu yang negatif, tetapi jika diperlakukan secara positif akan menimbulkan sesuatu yang positif dan memulai perkembangan mental, sosial, dan spiritual yang baik. Stres adalah reaksi tubuh manusia terhadap tuntutan eksternal yang dianggap berbahaya atau mengancam. (Samsugito & Putri, 2019)

Stres kerja adalah situasi yang dialami oleh pekerja akibat tuntutan kerja yang terlalu tinggi, sulit dilakukan, waktu yang terbatas, serta tekanan emosional yang dapat menghambat kinerja mereka. Stres kerja menciptakan ketegangan fisik dan psikologis yang dapat mempengaruhi suasana hati, kemampuan berpikir, dan kesejahteraan pekerja. (Sukoco & Bintang, 2018)

#### **2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja**

Menurut *National Safety Council* (2013) Faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja meliputi lingkungan, organisasi, dan individu. Stres kerja yang disebabkan oleh faktor lingkungan dapat terjadi karena kondisi fisik, manajemen rumah sakit, atau hubungan sosial di lingkungan rumah sakit. Sedangkan stres kerja yang disebabkan oleh faktor organisasi bisa berasal dari politik, komunikasi yang kurang baik, kelebihan peraturan atau regulasi, kurangnya kesempatan pengembangan karier, dan perubahan yang tidak memiliki arah strategi yang jelas. Selain itu, stres kerja juga bisa

dipengaruhi oleh faktor individu seperti tipe kepribadian, pengalaman, masalah keluarga, masalah ekonomi, dan karakteristik yang melekat pada diri seseorang. (Mulyati & Aiyub, 2018)

Berdasarkan teori model stres kerja menurut Robbins (2013), stres kerja dapat disebabkan oleh tiga faktor yaitu: (Yuliani & Putri, 2020)

1) Faktor lingkungan Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi organisasi, ketidakpastian ini juga mempengaruhi tingkat stres pegawai organisasi. Ada faktor lingkungan antara lain:

- i. Kerawanan ekonomi Ketika situasi ekonomi memburuk, orang khawatir tentang kelangsungan pekerjaan.
- ii. Ketidakpastian politik, ancaman, dan perubahan domestik dapat menyebabkan stres.

2) Faktor organisasi, banyak sekalo faktor dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau dapat menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebih, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Di dalam faktor organisasi terdapat :

- i. Tuntutan tugas, faktor ini meliputi rancangan pekerjaan, kondisi kerja dan rancangan fisik
- ii. Tuntutan peran, ini berkaitan dengan tekanan pada seseorang karena peran khusus mereka dalam organisasi
- iii. Struktur organisasi, struktur organisasi ini menentukan tingkat perbedaan dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan dibuat. Kurangnya partisipasi dalam

keputusan serta peraturan yang berlebihan merupakan salah satu contoh yang mungkin merupakan sumber potensial dari stres.

- 3) Faktor individu, Biasanya seseorang bekerja selama 40 hingga 50 jam seminggu karena faktor individu. Namun, pengalaman dan masalah yang dihadapi di luar jam kerja oleh masyarakat dapat memiliki dampak pada pekerjaan, terutama jika total waktu yang dihabiskan mencapai lebih dari 120 jam per minggu. Beberapa faktor penyebabnya meliputi masalah keluarga, masalah ekonomi, serta sifat dan kepribadian individu.

### 2.1.2.3 Tingkat Stres

Menurut Priyoto (2014), ada tingkatan dan bentuk stres, di mana tingkatan stres terdiri dari: (Samsugito & Putri, 2019)

- 1) Stress ringan adalah Stressor yang umum dihadapi oleh semua orang adalah stres ringan seperti tidur berlebihan, kemacetan lalu lintas, atau kritikan dari atasan. Durasi dari situasi ini biasanya hanya beberapa menit atau beberapa jam saja dan tidak menyebabkan gejala yang signifikan.
- 2) Stress sedang, Stres sedang terjadi ketika situasi konflik dengan rekan kerja, anak yang sakit, atau kekurangan anggota keluarga yang sudah lama belum terselesaikan selama beberapa jam hingga beberapa hari.
- 3) Stress berat, Stres berat terjadi ketika situasi sulit yang telah berlangsung lama, seperti konflik dalam perkawinan, kesulitan keuangan jangka panjang, perpisahan dari keluarga, atau penyakit kronis, menghasilkan perubahan fisik, psikologis, dan sosial yang signifikan pada orang yang



lebih tua. Durasi dari situasi ini dapat berlangsung selama beberapa minggu hingga beberapa bulan.

#### 2.1.2.4 Prilaku Akibat Stres Kerja

Sohail (2015) menyatakan bahwa stres dapat menyebabkan perubahan perilaku yang dapat mengganggu hubungan antar manusia dalam diri seseorang. Kategori potensi yang dihasilkan dari stres, antara lain; (Hendrawan et al., 2018)

- 1) Ketakutan dan kurang antusiasme secara pribadi
- 2) Ketergantungan pada *alcohol* dan obat-obatan serta mudah mengalami kecelakaan
- 3) Penurunan konsentrasi, hambatan, dan kesulitan dalam memproses informasi
- 4) Peningkatan tekanan darah dan gangguan jantung
- 5) Produktivitas yang rendah, sering absen, dan berisiko mendapat Tindakan hukum dalam lingkungan organisasi

#### 2.1.2.5 Dampak Stres Kerja

Menurut Chaudhry, (2012); Dewe, Driscoll and Cooper, (2012); Sohail (2015), Ada lima kemungkinan akibat atau dampak stres kerja yang dapat terjadi, yakni: (Hendrawan et al., 2018)

- i. Dampak subjektif, seperti perasaan cemas, agresif, tidak peduli, bosan, depresi, lelah, frustrasi, kehilangan kesabaran, merasa rendah diri, gugup, dan kesepian.
- ii. Dampak perilaku, termasuk kecenderungan untuk mengalami kecelakaan, menjadi alkoholik, penyalahgunaan obat-

obatan, meledakkan emosi dengan tiba-tiba, makan berlebihan, dan terlalu mengikuti kata hati.

iii. Dampak kognitif, seperti kesulitan dalam mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sensitivitas terhadap kritik, dan hambatan mental.

iv. Dampak fisiologis, seperti peningkatan kadar gula darah, peningkatan denyut jantung dan tekanan darah, berkeringat, membesarnya pupil mata, dan perasaan tubuh panas atau dingin.

v. Dampak organisasi, seperti absensi, pergantian karyawan, produktivitas yang rendah, isolasi dari rekan kerja, dan ketidakpuasan dalam pekerjaan

#### **2.1.2.6 Indikator Stres Kerja**

Indikator stres kerja menurut Robbins (2006:767) ialah: (Ahmad et al., 2019)

- i. Persyaratan pekerjaan
- ii. Persyaratan peran
- iii. Persyaratan hubungan antarpribadi
- iv. Kerangka organisasi
- v. Kepemimpinan dalam organisasi

### 2.1.3 Beban Kerja

#### 2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Sunarso (2010), beban kerja merujuk pada tugas-tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau individu dalam periode waktu tertentu. Sesuai dengan Permendagri No. 12/2008, beban kerja diukur sebagai hasil dari perkalian antara volume kerja dengan waktu yang normal. Ketika kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas lebih rendah dibandingkan dengan persyaratan yang diperlukan, maka rasa bosan akan muncul. Sebaliknya, jika kemampuan seseorang lebih rendah dari persyaratan tugas, maka kelelahan yang lebih besar akan terjadi. (Rolos et al., 2018)

Beban kerja perawat mencakup segala aktivitas yang dilakukan oleh perawat selama bertugas di unit pelayanan keperawatan, baik secara fisik maupun mental. Jika beban kerja terlalu berat atau fisik yang kurang kuat, maka hal itu bisa menyebabkan penyakit akibat kerja. Beban kerja perawat bisa dilihat dari beberapa aspek, seperti tugas utama dan tambahan yang dikerjakan, jumlah pasien yang dirawat per hari, bulan, dan tahun, kondisi pasien yang dirawat, jumlah tindakan yang dibutuhkan baik yang langsung maupun tidak langsung, frekuensi setiap tindakan, dan durasi waktu yang dibutuhkan untuk melaksanakan tindakan tersebut. (Barahama et al., 2019)

### 2.1.3.2 Jenis-jenis Beban Kerja

Menurut Munandar (2010), terdapat dua tipe beban kerja yang dapat dibedakan: (Sanjani et al., 2021)

1) Beban kerja kuantitatif, terdiri atas :

i. Selama jam kerja, harus menjalankan tugas dengan disiplin yang ketat.

ii. Terdapat banyak tugas yang harus dilakukan dan memiliki keragaman

iii. Pegawai harus selalu berinteraksi secara langsung satu sama lain selama jam kerja

iv. Perbandingan antara jumlah pegawai dengan jumlah peserta

2) Beban kerja kualitatif, terdiri atas :

i. Meskipun karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan, namun kesulitan dalam pekerjaan terkadang sulit diatasi.

ii. Adanya beban tanggung jawab yang bera

iii. Manajer berharap agar kualitas kerja optimal tercapai mengingat tuntutan hasil kerja yang tinggi.

### 2.1.3.3 Faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Achyana, (2016) menjabarkan bahwa beban kerja ditentukan oleh faktor-faktor berikut: (Diana, 2019)

A. Salah satu hal yang dapat membebani seorang pekerja dari luar tubuhnya adalah faktor eksternal.

i. Kewajiban fisik meliputi segala hal yang berhubungan dengan tata letak, fasilitas, peralatan,

pekerjaan termasuk kondisi dan perilaku kerja, sedangkan tugas mental melibatkan kompleksitas, kesulitan, pelatihan, dan tanggung jawab.

ii. Organisasi kerja mencakup jam kerja, istirahat, jadwal bergilir, kerja malam, gaji, struktur organisasi, dan delegasi tugas.

iii. Sementara lingkungan kerja terdiri dari faktor fisik, kimiawi, biologis, dan psikologis, yang semuanya dapat menjadi pemicu stres.

#### B. Faktor internal

Strain adalah efek yang berasal dari dalam tubuh sebagai tanggapan terhadap beban kerja eksternal. Tingkat keparahan dari strain dapat dievaluasi secara objektif atau subjektif. Faktor internal yang memengaruhi termasuk faktor somatik seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, kesehatan, dan status gizi, serta faktor psikologis seperti motivasi, persepsi, keyakinan agama, harapan, dan kepuasan.

#### 2.1.3.4 Dampak Beban Kerja

Dalam Ambarwati (2014), Susanto mengemukakan bahwa beban kerja yang bisa memicu stres dapat dibagi menjadi dua kategori: (Sanjani et al., 2021)

1) Peran *overload* terjadi saat tuntutan melebihi kemampuan seorang manajer atau karyawan untuk memenuhi mereka dengan cukup baik.

- 2) Peran *underload* pekerjaan di mana tuntutan yang dihadapi kurang dari kemampuan seorang karyawan. Beban kerja yang terlalu ringan juga bisa mengakibatkan tekanan kerja.

### 2.1.3.5 Dimensi Beban Kerja

Munandar (2001:381-384) membagi beban kerja ke dalam kategori faktor-faktor intrinsik pada pekerjaan, seperti yang berikut: (Risambessy, 2019)

#### 1) Beban kerja sebagai Tuntutan Fisik

Kinerja dan prestasi kerja yang optimal dari karyawan dapat dipengaruhi oleh kondisi kerja yang spesifik. Kesehatan mental seseorang karyawan juga bisa terganggu oleh kondisi fisik yang kurang memadai. Kondisi fisik karyawan memiliki dampak pada kesehatan fisik maupun psikologis mereka, sehingga kesehatan karyawan harus selalu dijaga dengan memberikan waktu istirahat yang cukup dan dukungan fasilitas yang memadai untuk menciptakan kenyamanan di tempat kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

#### 2) Beban kerja sebagai Tuntutan Tugas

Bekerja shift atau bekerja pada jam kerja yang tidak normal memerlukan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan tenggat waktu yang ditentukan. Hal ini seringkali mengakibatkan kelelahan bagi karyawan karena beban kerja yang berat. Tingkat beban kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hart and Staveland (1988) menjelaskan dimensi beban kerja mental dengan menggunakan metode NASA-TLX, yaitu:

1) *Mental Demand*

*Mental demand* dapat diartikan sebagai besarnya kegiatan aktivitas mental serta perseptual digunakan untuk melihat, mengingat serta mencari suatu pekerjaan yang mudah ataupun sulit, sederhana ataupun kompleks serta longgar ataupun ketat.

2) *Physical Demand*

*Physical demand* dapat dikatakan sebagai besaran aktivitas yang dibutuhkan seperti mendorong, menarik serta mengontrol kegiatan fisik.

3) *Temporal Demand*

*Temporal demand* dapat diartikan sebagai besarnya tekanan yang dikaitkan dengan waktu dirasakan selama masa bekerja berlangsung secara perlahan, santai, cepat atau melelahkan

4) *Own Performance*

*Own performance* dapat diartikan sebagai besarnya keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya serta puas atau tidaknya seseorang dengan hasil kerja yang telah dikerjakannya.

5) *Frustration*

*Frustration* dapat diartikan sebagai besarnya rasa tidak aman, putus asa, mudah tersinggung, terganggu dan dibandingkan dengan besarnya perasaan aman, putus asa, tersinggung serta terganggu.

#### 6) *Effort*

*Effort* dapat diartikan seberapa besarnya seseorang melaksanakan pekerjaannya baik secara fisik maupun mental agar pekerjaannya dapat terselesaikan.

#### 2.1.3.6 Indikator Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017) menyatakan bahwa beban kerja mengacu pada setiap tugas yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Koesomowidjojo (2017), indikator beban kerja meliputi (Ahmad et al., 2019)

- i. Kondisi pekerjaan
- ii. Penggunaan waktu kerja
- iii. Target yang harus dicapai

#### 2.1.3.7 Perhitungan beban kerja

Menurut Nursalam (2017) menjelaskan bahwa ada tiga cara yang dapat digunakan untuk menghitung beban kerja antara lain yaitu:

##### 1) Teknik *work sampling*

Metode ini digunakan untuk memantau tingkat beban kerja yang ditanggung oleh perawat di suatu unit, bagian, atau jenis tenaga tertentu. Dalam melakukan pengamatan aktivitas perawat, dilakukan dengan memperhatikan tindakan khusus yang dilakukan oleh perawat selama jam kerja, termasuk apakah tindakan tersebut sesuai dengan tugas dan fungsi mereka serta seberapa besar proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif. Hasil dari *work sampling* diwakili oleh



persentase, yang dihitung berdasarkan waktu kerja yang digunakan dan waktu yang tidak digunakan oleh perawat selama jam kerja.

## 2) Teknik *time and motion study*

Teknik ini digunakan untuk mengamati dan mengikuti dengan cermat mengenai kegiatan yang dilakukan oleh perawat. Pada teknik ini akan didapatkan beban kerja perawat dan kualitas kerjanya. Menurut Ilyas (2004) menyatakan bahwa pelaksanaan pengamatan data ini harus dilakukan dengan seseorang yang mengetahui secara benar mengenai kompetensi dan fungsi perawat yang mahir.

## 3) Teknik *daily log*

Pencatatan kegiatan harian secara mandiri oleh perawat merupakan contoh sederhana dari teknik work sampling. Proses pencatatan mencakup aktivitas yang dilakukan oleh perawat dan durasi waktu yang dibutuhkan untuk melaksanakan aktivitas tersebut. Keberhasilan penerapan teknik daily log tergantung pada kolaborasi dan integritas perawat yang melaksanakan.

## **2.1.4 Kinerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja diartikan sebagai pencapaian hasil yang dihasilkan oleh individu dalam suatu organisasi, baik dari segi kuantitas maupun kualitas (seperti yang dijelaskan oleh Ilyas pada tahun 2001). Menurut Bernandin & Rusel yang dikutip dalam tulisan Rucky pada tahun 2001, kinerja adalah pencapaian yang dicatat dari tugas atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. (Kurniadi, 2016)

Wibowo (2016) berpendapat bahwa kinerja merupakan pelaksanaan dari rencana yang telah diatur sebelumnya dan dijalankan oleh tenaga kerja yang memiliki keahlian, kemampuan, serta minat dalam bidang tersebut. Sebagai tambahan, Amstrong dan Baron (1998) seperti yang dikutip oleh Wibowo (2016), menggambarkan kinerja sebagai hasil kerja yang memiliki keterkaitan yang erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan memberikan kontribusi. (Saputra et al., 2020)

#### **2.1.4.2 Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja**

Moorhead dan Chung/Megginson dalam penelitian Sugiono (2009) mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor ini meliputi: (Indriasari et al., 2018)

- i. Kualitas pekerjaan mengacu pada tingkat keunggulan atau ketidacukupan pekerjaan yang diterima oleh seorang pegawai, yang dapat diamati dari segi ketelitian, kerapihan, kecakapan, dan kemampuan.
- ii. Kuantitas kerja, yang mengukur beban kerja atau jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan. Hal ini diukur dengan kemampuan kuantitatif untuk mencapai target atau hasil kerja pada tugas baru.
- iii. Pengetahuan pekerjaan, yaitu proses menempatkan seorang karyawan pada suatu pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan atau keterampilannya. Hal ini dinilai berdasarkan kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas pekerjaannya.

### 2.1.4.3 Jenis-jenis Kinerja

Rummler & Brache (dalam Sudarmanto,2009:7) mengemukakan ada 3 (tiga) level kinerja, yaitu: (Ramadhani Khija, ludovick Uttoh, 2020)

- 1) Prestasi organisasi terdiri dari hasil yang dicapai pada unit analisis organisasi. Hal ini terkait dengan tujuan dan manajemen organisasi.
- 2) Prestasi proses mencakup kinerja pada setiap tahapan dalam menghasilkan produk atau layanan. Faktor yang memengaruhi kinerja pada level proses meliputi tujuan proses, desain proses, dan manajemen proses
- 3) Kinerja individu/pekerjaan mengacu pada efektivitas pegawai atau pekerjaan. Faktor yang memengaruhi kinerja pada level ini termasuk tujuan pekerjaan, desain pekerjaan, manajemen pekerjaan, dan karakteristik individu

### 2.1.4.4 Indikator Kinerja

Menurut (Afandi, 2018) indikator-indikator kinerja pegawai ialah berupa berikut: (Hartono & Siagian, 2020)

- i. Kuantitas hasil kerja perawat dapat diukur dari jumlah tindakan keperawatan yang dilakukan dan dapat dinyatakan dalam bentuk angka yang terukur.
- ii. Kualitas hasil kerja perawat dapat diukur dari mutu pelayanan keperawatan yang diberikan, yang dapat dievaluasi melalui penilaian atau metode lainnya.
- iii. Efisiensi dalam kinerja perawat terkait dengan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan teliti dan dengan cara yang efisien

- iv. Disiplin kerja perawat meliputi patuh terhadap aturan dan regulasi yang berlaku di dalam lingkungan kerja.
- v. Inisiatif perawat ditunjukkan dengan kemampuan untuk memilih dan melaksanakan tugas dengan benar dan maksimal tanpa harus diarahkan secara langsung, serta mampu mengenali kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan terhadap pasien dan terus berupaya meningkatkan kinerja meski dalam situasi sulit.
- vi. Ketelitian dalam kinerja perawat berkaitan dengan tingkat kesesuaian hasil pengukuran keperawatan apakah sudah mencapai tujuan yang diinginkan atau belum.
- vii. Kepemimpinan dalam kinerja perawat dapat mempengaruhi dan memberikan contoh bagi rekan kerja dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan
- viii. Kejujuran dalam kinerja perawat mencakup sifat dan nilai kejujuran yang sulit diterapkan, namun tetap penting untuk dipelihara.
- ix. Kreativitas dalam kinerja perawat terkait dengan kemampuan untuk menciptakan ide-ide baru dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien.

#### **2.1.4.5 Kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan**

Dalam konteks pemberian asuhan keperawatan, kinerja perawat merupakan hasil dari kemampuan yang telah diperoleh melalui pendidikan keperawatan dan kemampuan untuk memberikan pelayanan kesehatan secara langsung pada pasien. Tujuan utama dari kinerja perawat adalah untuk meningkatkan respon adaptasi pasien terhadap perawatan yang

diberikan. Oleh karena itu, kinerja perawat harus dievaluasi secara berkala agar dapat terus ditingkatkan dalam memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas. (Waryantini & Maya, 2020)

Menurut Schoesleer (2008) dalam Ratanto, Mustikasari, Kuntarti (2013) perawat yang memiliki kinerja baik jika memenuhi tujuh komponen yaitu:

- 1) Sebagai asisten bagi pasien
- 2) Memberikan edukasi dan pelatihan kepada pasien
- 3) Melakukan diagnosis dan pemantauan terhadap pasien
- 4) Melaksanakan dan memantau intervensi terapeutik
- 5) Menjaga dan memastikan kualitas perawatan keperawatan
- 6) Mengatur organisasi
- 7) Menunjukkan kompetensi dalam pekerjaan

### **2.1.5 Jenjang Karir**

Syarat penetapan jenjang karir perawat atau disingkat PK dari PK I sampai PK V harus mengacu pada regulasi agar pengambilan regulasi memiliki dasar yang kuat dalam menetapkan kewenangan. Regulasi yang dimaksud mengacu pada peraturan menteri Kesehatan (PMK) Nomor 40 Tahun 2017 dan peraturan menteri kesehatan nomor 49 Tahun 2013 tentang komite keperawatan. (PMK No. 40 Tahun 2017)

Berikut jenjang karir dalam PMK No. 40 Tahun 2017:

- i. Pra PK Ners 0-1 Tahun
- ii. PK I Ners 2-4 Tahun

- iii. PK II Ners 4-7 Tahun
- iv. PK III Ners 6-9 Tahun, Ners Sp 2-4 Tahun
- v. PK IV Ners 9-12 Tahun, Ners Sp I 6-9 Tahun
- vi. PK V sampai masa pensiun

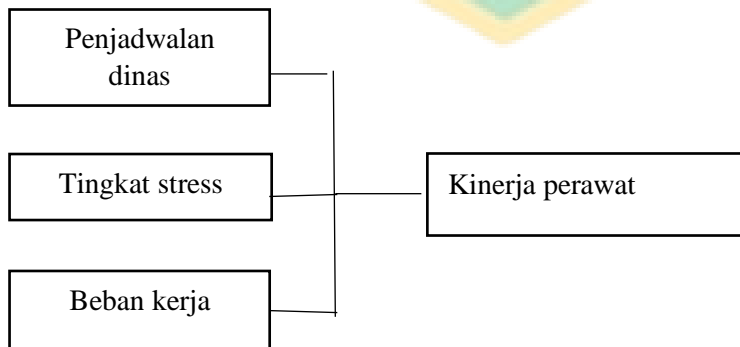
### 2.5 Kerangka Teori



Gambar 2. Kerangka Teori

sumber: (Yuliani & Putri, 2020), (Diana, 2019)

### 2.6 Kerangka Konsep



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2017) berpendapat bahwa hipotesis adalah solusi awal untuk masalah yang dihadapi. Karena hipotesis masih bersifat provisional, maka dibutuhkan pengujian melalui data empiris untuk memastikan kebenarannya. (Suryani, 2019)

Ha: Ada Pengaruh Manajemen Implementasi Penjadwalan Dinas, Tingkat Stres dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD. UKI

Ho: Tidak Ada Pengaruh Manajemen Implementasi Penjadwalan Dinas, Tingkat Stres dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD. UKI

