

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Teori Stakeholder (Stakeholder Theory)**

Teori Stakeholder mengatakan bahwa perusahaan bukanlah entitas yang hanya beroperasi untuk kepentingannya sendiri namun harus memberikan manfaat bagi stakeholder-nya (Ghazali dan Chariri, 2007) Stakeholder suatu perusahaan terdiri dari pemegang saham, kreditor, konsumen, pemasok, karyawan dan komunitas lain seperti masyarakat yang merupakan bagian dari lingkungan sosial.

Teori Stakeholder berhubungan dengan konsep tanggung jawab sosial perusahaan dimana kelangsungan hidup perusahaan dipengaruhi oleh para stakeholder-nya. Tanggung jawab perusahaan tidak hanya terbatas untuk memaksimalkan laba dan kepentingan pemegang saham, namun juga harus memperhatikan masyarakat, pelanggan dan pemasok sebagai bagian dari operasi perusahaan itu sendiri. Stakeholder pada dasarnya mengendalikan atau memiliki kemampuan untuk mempengaruhi pemakaian sumber-sumber ekonomi yang digunakan perusahaan.

##### **2. Bidan**

Bidan menurut international confederation of midwives (ICM) yang tertuang dalam keputusan menteri kesehatan republic indonesia nomor 369/menkes/SK/III/2007 tentang standar profesi, bidan adalah seseorang yang telah mengikuti program Pendidikan bidan yang diakui negaranya, telah lulus dari Pendidikan tersebut, serta memenuhi kualifikasi untuk didaftar (register) dan atau memiliki izin yang sah (lisensi) untuk melakukan praktik bidan. Kemudian pengertian lain dikutip dari IBI yang tertuang dalam keputusan menteri kesehatan republic indonesia nomor

369/menkes/III/2007 tentang standar profesi bidan menetapkan bahwa bidan Indonesia adalah seorang perempuan yang lulus dari Pendidikan bidan yang diakui pemerintah dan organisasi profesi di wilayah negara Republik Indonesia, sertifikasi dan atau secara sah mendapat lisensi untuk menjalankan praktek kebidanan.

Bidan memiliki tugas dan peran yang penting dalam pelayanan/asuhan kebidanan baik individu, kelompok ataupun masyarakat, tugas utama dalam komunitas yang mengacu pada kompetensi yang ditetapkan oleh IBI (Ikatan Bidan Indonesia) yaitu memiliki 4 peranan menurut Rujati (2010), antara lain:

a. Peran sebagai pelaksana

Melakukan manajemen kebidanan untuk melakukan asuhan secara langsung pada masyarakat atau individu berdasarkan standar yang telah ditetapkan, cakupan peran sebagai pelaksana mencakup tugas mandiri, kolaborasi/ kerjasama dan rujukan.

b. Peran sebagai pengelola

Keputusan kementerian kesehatan Indonesia nomor 369/menkes/III/2007 tentang standar profesi bidan menyebutkan bahwa dalam bekerja bidan memberikan pelayanan profesinya berpegang pada paradigma, berupa pandangan terhadap manusia/perempuan, lingkungan, perilaku, pelayanan kesehatan/kebidanan dan keturunan. Dalam menjalankan profesinya bidan juga memiliki kewajiban yang harus dipenuhi antara lain:

1) Setiap bidan harus menjaga nama baik dan menjunjung tinggi citra profesinya dengan memberikan pelayanan yang bermutu dan memiliki perilaku profesionalisme bidan, perilaku profesionalisme bidan menurut The-Wee (2009) antara lain:

a) Bertindak sesuai keahlian

- b) Mempunyai moral yang baik
  - c) Bersifat jujur
  - d) Tidak melakukan uji coba pada pasien
  - e) Tidak memberikan janji yang tidak bisa ditepati
  - f) Mampu mengembangkan kemitraan
  - g) Terampil berkomunikasi
  - h) Mengadvokasi pilihan ibu
- 2) Setiap bidan harus senantiasa mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan profesinya sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan.
3. Kematian ibu

Kematian ibu dapat didefinisikan Kematian ibu adalah kematian seorang wanita saat hamil atau dalam 42 hari pengakhiran kehamilan, terlepas dari durasi dan tempat kehamilan, dari setiap penyebab yang berhubungan dengan atau diperburuk oleh kehamilan atau penanganannya tetapi bukan dari penyebab kecelakaan atau insidental (WHO, 2015), dengan perbandingan jumlah kematian ibu selama periode waktu tertentu per 100.000 kelahiran hidup.

Penyebab kematian ibu sudah terjadi sejak dulu, kematian ibu semakin tahun semakin menurun meskipun cenderung fluktuatif tapi angkanya masih lebih rendah dari pada pada jaman dahulu, kematian ibu yang dulu cenderung tinggi disebabkan karena pengetahuan yang masih rendah, kebudayaan yang masih primitive dan mitos-mitos yang merugikan kaum ibu. Kematian ibu di dominasi oleh Penyebab kematian ibu adalah perdarahan post partum, eklampsia, infeksi, aborsi tidak aman, partus macet, dan sebab-sebab lain seperti kehamilan ektopik dan mola hidatidosa. Keadaan ini diperkuat dengan kurang gizi, malaria, dan penyakit-penyakit lain seperti tuberkulosis, penyakit jantung, hepatitis, asma, atau HIV.

Penyebab lain yang sering menyumbang kematian ibu adalah usia ibu yang masih remaja, komplikasi, anemia, kesulitan akses kesehatan, kemiskinan, Pendidikan, kesenjangan hak azasi, kehamilan yang tidak diinginkan, konsumsi alkohol dan merokok. Ibu perokok berhubungan dengan komplikasi seperti perdarahan, ketuban pecah dini, dan persalinan preterm. Juga dapat berakibat pertumbuhan janin terhambat, berat badan lahir rendah, serta kematian janin. Konsumsi alkohol selama kehamilan berhubungan dengan abortus, lahir mati, prematuritas, dan kelainan bawaan *fetal alcohol syndrome* (Saifudin, 2015).

Menekan angka kematian ibu AKI perlu adanya intervensi dari berbagai pihak. Mulai dari tingkat masyarakat, tingkat pelayanan dasar, dan tingkat rujukan. Di tingkat pelayanan dasar yaitu dengan adanya persalinan oleh tenaga kesehatan terampil, pelayanan neonatal esensial, kunjungan neonatus sebanyak minimal 3 kali, dan Pelayanan Obstetri Neonatal Emergensi Dasar (PONED). (KemenKes RI, 2013).

#### 4. Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama (mangkunegara, 2017). Sedarmayanthi (2010) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan

memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*). (Harsuko, 2011)

Mangkunegara (2017) menyatakan beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh manajer sumber daya manusia dalam kinerja karyawan antara lain:

- a. Kualitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
- b. Kuantitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
- c. Kerjasama menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
- d. Tanggung jawab menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.
- e. Inisiatif diyakini dapat meningkatkan semangat pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, serta meningkatkan kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

Sumberdaya manusia yang bekerja harus di nilai kinerjanya agar apa yang di inginkan oleh perusahaan dapat dicapai, untuk itu penilaian kinerja harus dilakukan, berikut beberapa tujuan penilaian kinerja menurut kasmir (2016) tujuan penilain kinerja yaitu untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, keputusan penempatan, perencanaan dan pengembangan karier, kebutuhan latihan dan pengembangan, penyesuaian kompensasi, inventori kompetensi pegawai, kesempatan kerja adil, komunikasi efektif antara atasan dan bawahan, budaya kerja dan menetapkan sanksi.

Dharma (2018) berpendapat bahwa tujuan penilaian kinerja yaitu memperoleh peningkatan kinerja yang berkelanjutan, meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, memungkinkan individu untuk mengembangkan kemampuan dan menyediakan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran yang dinyatakan dalam bentuk target.

Penilaian kinerja menurut Werther dan Davis (1996) mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan pegawai yang di nilai, yaitu:

- a. *Performance Improvement* yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- b. *Compensation Adjustment* yaitu membantu para pengambil para keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaiknya.
- c. *Placement Decision* yaitu menentukan promosi, transfer dan demosi.
- d. *Training and Development Needs* yaitu mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.
- e. *Career Planning and Development* yaitu memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat di capai.
- f. *Staffing Process Deficiencies* yaitu memengaruhi prosedur perekrutan pegawai.
- g. *Informational Inaccuracies and Job Design Errors* yaitu membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam MSDM terutama di bidang informasi job analysis, job design dan sistem informasi MSDM.
- h. *Equal Employment Opportunity* yaitu menunjukan bahwa placement decisions tidak diskriminaif.

- i. *External Challenges*, terkadang kinerja dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan dan lainnya. biasanya faktor ini tidak terlalu terlihat namun dengan melakukan penilaian kinerja akan terlihat namun dengan melakukan penilaian kinerja akan terlihat sehingga membantu manajer SDM untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- j. *Feedback*, yaitu *memberikan* umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun bagi karyawan itu sendiri.

Suwono dan Sutanto (2015) menyatakan penilaian kinerja dapat diukur dengan:

- a. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, perhatian pada kualitas dalam penyelesaian pekerjaan, kemampuan memenuhi target perusahaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
- b. Tingkat inisiatif dalam bekerja, antara lain kemampuan mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi dan kemampuan untuk membuat solusi alternatif bagi masalah tersebut.
- c. Kecekatan mental, kecekatan mental diukur melalui kemampuan karyawan dalam memahami arahan yang diberikan oleh pemimpin dan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja lain.
- d. Kedisiplinan waktu dan absensi, merupakan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja.

Indikator kinerja yang dikemukakan oleh Robbins (2006), antara lain:

- a. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
- f. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.
- g. Disiplin kerja. Yaitu mentaati dan melaksanakan pekerjaan berdasarkan tugas yang dibebankan kepada karyawan yang bersangkutan (Onsardi, 2020).

Simamora (2004), mengemukakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh 3 faktor, yaitu:

- a. Faktor individu yang terdiri dari:
  - 1) Kemampuan dan keahlian
  - 2) Latar belakang
  - 3) Demografi
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari
  - 1) Persepsi
  - 2) *Amtude*
  - 3) *Personality*
  - 4) Pembelajaran
  - 5) Motivasi

c. Faktor organisasi yang terdiri dari

Sumber daya

- 1) Kepemimpinan
- 2) Penghargaan
- 3) Struktur
- 4) *Job design*

Tika (2006) berpendapat ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu:

- a. Hasil-hasil fungsi pekerjaan
- b. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan
- c. Pencapaian tujuan organisasi
- d. Periode waktu tertentu.

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kemandirian.

Tujuan penilaian atau evaluasi kinerja digunakan untuk mengetahui atau mendapatkan informasi, dari informasi yang didapat akan dilakukan penilaian untuk mengukur keberhasilan dari seseorang dalam melakukan pekerjaannya atau kemampuannya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

## 5. Kinerja bidan

Kinerja bidan adalah pelayanan kesehatan yang dilakukan bidan untuk meningkatkan kesehatan ibu dan anak. Bidan sebagai tenaga kesehatan yang mempunyai kewenangan mandiri dalam melaksanakan asuhan pada ibu hamil, perlu memiliki kemampuan profesional yang telah distandarisasi. Keberhasilan upaya kesehatan ibu, di antaranya dapat dilihat dari indikator Angka Kematian Ibu (AKI) (Sarasati, 2016). Menurut WHO (2015) setiap hari 830 ibu di dunia meninggal akibat penyakit atau komplikasi terkait kehamilan dan persalinan. Adapun tahun 2018 AKI di Indonesia masih tetap tinggi di 305 per 1000 kelahiran hidup (Kemenkes RI, 2019)

## 6. Pelatihan

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya (Widodo, 2015). Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Dessler (2010), pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan.

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam organisasi, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lainnya, dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan bukanlah tujuan, melainkan suatu alat dari manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan yang mana merupakan usaha dan tanggung jawab pimpinan terhadap

karyawan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan adanya pelatihan akan dapat menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja, perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan serta pengetahuan karyawan.

Pelatihan menurut Hasanbasri (2007) pelatihan diartikan sebagai upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia khususnya dibidang pengembangan intelektual dan kepribadian, Hasanbasri menambahkan tujuan pelatihan antara lain:

- a. Mempelajari dan menambahkan kecakapan baru yang diperlukan oleh perusahaan atau instansi
- b. Mempertahankan dan meningkatkan keterampilan- keterampilan yang sudah dimiliki
- c. Mendorong pegawai agar mau belajar dan berkembang
- d. Mengembangkan pribadi pegawai
- e. Meningkatkan efektifitas perusahaan atau instansi

Pelatihan kerja memiliki tujuan, menurut Hasibuan (2003) tujuan pelatihan kerja adalah pengembangan karyawan bertujuan dan bersifat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dilaksanakan perusahaan. Tujuan pengembangan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:

- a. Produktivitas Kerja

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill karyawan semakin baik.

- b. Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnyamesin\_mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relative kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

c. Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Kecelakaan.

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan semakin sedikit.

e. Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan yang bersangkutan.

f. Moral

Dengan pelatihan moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan ketrampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

g. Karier

Dengan pengembangannya, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

h. Konseptual

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill nya lebih baik.

i. Kepemimpinan

Dengan pelatihan kepemimpinan seseorang manajer akan lebih baik human relationnya lebih luwes, memotivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerjasama vertical dan horizontal semakin harmonis.

j. Balas Jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah, dan benefit) karyawan akan meningkat besar.

Berhasil atau tidaknya pelatihan perlu diukur sejauh mana efektifitas pelatihan yang dilakukan, dalam penilaian pelatihan maka dapat dilihat dari indikator sebagai berikut (Mangkunegara, 2016):

a. Instruktur

Pelatihan umumnya memiliki tujuan untuk meningkatkan keahlian dalam bidang tertentu, untuk itu para instruktur yang dipilih untuk menyampaikan materi hendaknya sesuai dengan keahlian, kemampuan dan kompetensi dibidangnya, dengan indicator sebagai berikut:

- 1) Penguasaan materi yang akan deiberikan
- 2) Pendidikan yang dimiliki instruktur

b. Peserta

Peserta pelatihan harus memiliki kemampuan dasar untuk mengikuti pelatihan yang akan dilakukan

c. Materi

Materi yang diberikan hendaknya mengikuti atau sesuai dengan yang dibutuhkan institusi maupun kebutuhan perusahaan dan peserta, hal ini bisa dilihat dengan indicator sebagai berikut:

- 1) Sesuai kebutuhan peserta
- 2) Penetapan sasaran yang jelas

d. Metode pelatihan

Metode pelatihan hendaknya dilakuakan dengan berorientasi pada tujuan yang ingin dicapai secara efektif dan mamu menjamin output

yang dihasilkan sehingga menghasilkan sumberdaya yang lebih berkualitas dan produktif, pelatihan yang diberikan hendaknya memiliki materi yang berhubungan dengan tujuan yang ingin dicapai, indikator meliputi persosialisasi tujuan

e. Tujuan

Tujuan pelatihan hendaknya telah ditetapkan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, khususnya perencanaan kegiatan dan aksi nyata untuk menetapkan sasaran, serta hasil pelatihan diharapkan dapat digunakan secara efektif dilapanganm indicator meliputi kejelasan sasaran yang akan dicapai.

7. Masa kerja

Masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang mempengaruhi kompetensi individu, misalnya seseorang yang lebih lama bekerja akan dipertimbangkan lebih dahulu dalam hal promosi, hal ini berkaitan erat dengan apa yang disebut senioritas, masa kerja merupakan jangka waktu yang telah dilewati pegawai dalam melakukan pekerjaannya (Siagian) semakin lama seseorang bekerja maka diharapkan semakin berpengalaman dan memiliki keterampilan yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan baru.

Masa kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat. Masa kerja adalah rentang waktu yang telah ditempuh oleh seorang bidan dalam melaksanakan tugasnya, selama waktu itulah banyak pengalaman dan pelajaran yang dijumpai sehingga sudah mengerti apa keinginan dan harapan ibu hamil kepada seorang bidan (Handoko, 2007).

Masa kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu tempat. Masa kerja dapat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negatif. Memberi pengaruh positif pada kinerja bila dengan

semakin lamanya masa kerja personal semakin berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya akan memberikan pengaruh negatif apabila dengan semakin lamanya masa kerja akan timbul kebiasaan pada tenaga kerja. Handoko (2009) membagi masa kerja kurang atau sama dengan 3 tahun dan lebih lama dari 3 tahun, faktor-faktor yang mempengaruhi lama berkerja antara lain:

- a. Tingkat kepuasan kerja
- b. Stress
- c. Perkembangan karir
- d. Kompensasi

Dimensi dalam penelitian ini mengacu pada (Balai Pustaka Departemen pendidikan dan kebudayaan, 2013), yang menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator instrumen masa kerja yaitu:

- a. Lamanya waktu masa percobaan atau magang
  - b. Lamanya Bekerja
    - 1) Lamanya waktu bekerja di perusahaan
    - 2) Lamanya waktu bekerja pada posisi pekerjaan saat ini
8. Beban kerja

Beban kerja adalah suatu keadaan dari pekerja dengan uraian tugas yang diberikan melebihi dari batas tugas pokok dan fungsinya pada waktu tertentu. Beban kerja yang diberikan kepada pekerja atau karyawan yang terlalu berat berpotensi menimbulkan tingkat stress yang tinggi sehingga memicu timbulnya kecelakaan kerja dan penurunan kualitas kinerja sehingga sangat berdampak buruk bagi perusahaan maupun institusi, beban kerja dibagi menjadi dua yaitu yang pertama kuantitatif yaitu beban kerja yang terlalu banyak atau terlalu sedikit pada waktu tertentu, kemudian yang kedua adalah beban kerja kualitatif yaitu suatu kondisi pekerja atau

karyawan tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan karena tidak memiliki pengetahuan, keterampilan atau potensi (Munandar, 2001).

Beban pekerjaan yang berlebih secara fisik maupun mental dapat diartikan jika seseorang atau pegawai diharuskan melakukan pekerjaan yang banyak dalam waktu tertentu, beban kerja seperti ini merupakan sumber stress untuk pekerja atau karyawan, (Munandar, 2001). Beban kerja menurut Arikunto (2002) beban kerja adalah suatu pernyataan responden tentang kondisi pekerjaan yang dialami oleh responden dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, diukur dari item pertanyaan 5 beban kerja menggunakan pengukuran skala *linkert*. Penilainya dapat dilihat dari jumlah skor yang diperoleh dengan kategori sebagai berikut:

Sulit : apabila responden memperoleh jumlah skor diatas nilai median.

Tidak sulit : apabila responden memperoleh jumlah skor sama dengan atau dibawah nilai median.

Menurut Sitepu (2013) menjelaskan bahwa dalam penelitiannya bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Indikator dari beban kerja dalam penelitiannya adalah waktu kerja, jumlah pekerjaan, faktor internal tubuh dan faktor eksternal tubuh, dalam penelitian ini indikator beban kerja yang

digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang ada didalam lingkungan peneliti, maka indikator yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- a. Variasi pekerjaan yang harus dilakukan.
- b. Target banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan
- c. Tingkat kesulitan pegawai dalam menyelesaikan tugas
- d. Adanya batasan waktu yang telah ditetapkan
- e. Adanya Under pressure terhadap pegawai dalam bekerja

#### 9. Pengawasan

Pengawasan secara umum dapat diartikan sebagai suatu cara yang dilakukan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, sehingga tercapainya visi dan misi dari organisasi. Fahmi (2016), menurut Guntur (2005), pengawasan adalah sebagai keseluruhan kegiatan membandingkan, mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dengan kriteria, norma dan standar. Menurut Kadarman, (2012) pengawasan kerja adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan organisasi.

Fungsi pengawasan pada dasarnya merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan agar apa yang telah direncanakan berjalan sebagaimana mestinya. Termasuk kedalam fungsi pengawasan adalah identifikasi berbagai faktor yang menghambat sebuah kegiatan, dan juga pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan agar tujuan organisasi dapat tetap tercapai. Fahmi (2016)

Menurut Brantas (2009) ada sembilan macam jenis-jenis pengawasan yaitu antara lain sebagai berikut:

- a. Pengawasan pegawai (personnel control). Pengawasan ini ditujukan kepada hal-hal yang ada hubungannya dengan kegiatan karyawan. Misalnya apakah karyawan bekerja sesuai dengan rencana, perintah, tata kerja, disiplin, absensi, dan sebagainya.
- b. Pengawasan Keuangan (financial control). Pengawasan tersebut ditujukan kepada hal-hal yang menyangkut keuangan, tentang pemasukan dan pengeluaran, biaya-biaya perusahaan termasuk pengawasan anggarannya.
- c. Pengawasan Produksi (production control). Pengawasan ini ditujukan untuk mengetahui kualitas dan kuantitas produksi yang dihasilkan, apakah sesuai dengan standar atau rencananya.
- d. Pengawasan Waktu (time control). Pengawasan ini ditujukan kepada penggunaan waktu, artinya apakah waktu untuk mengerjakan suatu pekerjaan sesuai atau tidak dengan rencana

Situmorang dan Juhir (1994) mengklasifikasikan teknik-teknik pengawasan berdasarkan berbagai hal yaitu:

- a. Pengawasan langsung, pengawasan tidak langsung dan pengawasan melekat;
- b. Pengawasan preventif dan pengawasan refresif
- c. Pengawasan intern dan pengawasan ekstern
- d. Pengawasan Teknis (technical control). Pengawasan ini ditujukan kepada hal-hal yang bersifat fisik, yang berhubungan dengan tindakan dan teknis pelaksanaan
- e. Pengawasan Kebijakan (policy control). Pengawasan ini ditujukan untuk mengetahui dan menilai, apakah kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasi telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah digariskan

- f. Pengawasan Penjualan (sales control). Pengawasan ini ditujukan untuk mengetahui, apakah produksi atau jasa yang dihasilkan terjual sesuai dengan target yang ditetapkan
- g. Pengawasan Inventaris (inventory control). Pengawasan ini ditujukan untuk mengetahui, apakah inventaris perusahaan masih ada semuanya atau ada yang hilang
- h. Pengawasan Pemeliharaan (maintenance control). Pengawasan ini ditujukan untuk mengetahui, apakah semua inventaris perusahaan atau kantor dipelihara dengan baik atau tidak, dan jika ada yang rusak apa kerusakannya, apa masih bisa diperbaiki atau tidak

Teknik pengawasan yang paling sering dilakukan dengan dua teknik (Imron, 2012) yaitu:

- a. Pengawasan Langsung (direct control) Adalah apabila pimpinan organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk:
  - 1) Inspeksi Langsung
  - 2) On the spot observation. On the spot report Akan tetapi karena banyaknya dan kompleksnya tugas-tugas seorang pimpinan terutama dalam organisasi yang besar seorang pimpinan tidak mungkin dapat selalu menjalankan pengawasan langsung itu. Karena itu pula ia harus melakukan pengawasan yang bersifat tidak langsung.
- b. Pengawasan Tidak Langsung (Indirect Control) Adalah Pengawasan Jarak jauh. Pengawasan ini melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan itu dapat berbentuk:
  - 1) Tertulis
  - 2) Lisan Kelemahan dari pengawasan tidak langsung ialah bahwa sering saja para bawahan melaporkan hal-hal yang positif saja.

Dengan perkataan lain para bawahan mempunyai kecenderungan hanya melaporkan hal-hal yang di duganya dapat menyenangkan pimpinanya.

Harahap (2012) berpendapat bahwa system pengawasan kinerja dapat berjalan secara baik sesuai dengan standar pengawasan dan metode yang sesuai akan menimbulkan beberapa manfaat dan keuntungan untuk instansi maupun perusahaan, antara lain:

- a. Mempercepat dan memudahkan proses pencapaian tujuan
- b. Tercapainya keterbukaan, kejujuran, dan keterusterangan
- c. Saling percaya dan menghilangkan rasa curiga
- d. Meningkatkan rasa tanggung jawab
- e. Tercapainya iklim persaingan yang sehat, yang memungkinkan tumbuhnya inovasi serta prestasi dari karyawan

Dimensi dan indicator yang terdapat dalam pengawasan menurut handoko antara lain:

- a. Prosedur, pimpinan akan melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan memenuhi prosedur atau tidak
- b. Standar, memiliki kualifikasi tertentu, baik dilihat dari kualitas, bahan yang digunakan dan waktu pengerjaan
- c. Ketelitian melihat secara seksama segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada karyawan
- d. pengukuran yaitu dengan melakukan evaluasi pada pekerja atau pegawai.
- e. Perbaikan adanya koreksi dan pembenahan setelah dilakukan evaluasi

#### 10. Kompensasi

Kasmir (2016) menyatakan Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan

maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya.

Suwanto & Priansa (2018) Kompensasi adalah hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau jasa, atau hasil yang telah diberikan. Penelitian ini menggunakan indikator untuk mengukur kompensasi adalah sebagai berikut

- a. Keadilan dalam pemberian kompensasi
- b. Adanya standar upah
- c. Ketepatan waktu dalam pembayaran
- d. Adanya insentif
- e. Adanya tunjangan

#### 11. Kematian Ibu

Kematin ibu dapat didefinisikan Kematian ibu adalah kematian seorang wanita saat hamil atau dalam 42 hari pengakhiran kehamilan, terlepas dari durasi dan tempat kehamilan, dari setiap penyebab yang berhubungan dengan atau diperburuk oleh kehamilan atau penanganannya tetapi bukan dari penyebab kecelakaan atau insidental (WHO, 2015), dengan perbandingan jumlah kematian ibu selama periode waktu tertentu per 100.000 kelahiran hidup.

Penyebab kematian ibu sudah terjadi sejak dulu, kematian ibu semakin taun semakin menurun meskipun cenderung fluktuatif tapi angkanya masih lebih rendah dari pada pada jaman dahulu, kematian ibu yang dulu cenderung tinggi disebabkan karena pengetahuan yang masih rendah, kebudayaan yang masih primitive dan mitos- mitos yang merugikan kaum ibu. Kematian ibu di dominasi oleh Penyebab kematian ibu adalah

perdarahan post partum, eklampsia, infeksi, aborsi tidak aman, partus macet, dan sebab-sebab lain seperti kehamilan ektopik dan mola hidatidosa. Keadaan ini diperkuat dengan kurang gizi, malaria, dan penyakit-penyakit lain seperti tuberkulosis, penyakit jantung, hepatitis, asma, atau HIV. Penyebab lain yang sering menyumbang kematian ibu adalah usia ibu yang masih remaja, komplikasi, anemia, kesulitan akses kesehatan, kemiskinan, Pendidikan, kesenjangan hak azasi, kehamilan yang tidak diinginkan, konsumsi alkohol dan merokok. Ibu perokok berhubungan dengan komplikasi seperti perdarahan, ketuban pecah dini, dan persalinan preterm. Juga dapat berakibat pertumbuhan janin terhambat, berat badan lahir rendah, serta kematian janin. Konsumsi alkohol selama kehamilan berhubungan dengan abortus, lahir mati, prematuritas, dan kelainan bawaan *fetal alcohol syndrome* (Saifudin, 2015).

Menekan angka kematian ibu AKI perlu adanya intervensi dari berbagai pihak. Mulai dari tingkat masyarakat, tingkat pelayanan dasar, dan tingkat rujukan. Di tingkat pelayanan dasar yaitu dengan adanya persalinan oleh tenaga kesehatan terampil, pelayanan neonatal esensial, kunjungan neonatus sebanyak minimal 3 kali, dan Pelayanan Obstetri Neonatal Emergensi Dasar (PONED). (KemenKes RI, 2013).

## B. Hasil penelitian terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Penulis dan tahun identitas jurnal	Variabel penelitian	Hasil
1	Zulfa dan Azizah (2020), Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akutansi 2(2) April 2020 hal 129-143	X1=Kompensasi, X2=lingkungan kerja non fisik, X3=kepuasan kerja, dan Y=keluar masuknya pekerja	1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Kompensasi tidak berpengaruh langsung dengan keluar masuknya pegawai 3. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

			<p>4. Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh langsung terhadap keluar masuknya karyawan</p> <p>5. <b>Kepuasan kerja</b> tidak berpengaruh langsung terhadap keluar masuknya karyawan</p>
2	<p>Nisa, dkk (2019) Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi. Volume 19, no 1, Februari 2019, halaman 53-60</p> <p>Doi 10.33087/jiubj.v19i.545 ISSN 1411-8939 (online) ISSN 2549-4236 (print)</p>	<p>X1= Pendidikan, X2= pelatihan X3= insentif, X4= beban kerja, Y= kinerja</p>	<p>1. Tidak ada hubungan antara Pendidikan dengan kinerja bidan</p> <p>2. Tidak ada hubungan yang bermakna antara <b>pelatihan</b> ANC dengan kinerja bidan</p> <p>3. Tidak ada hubungan yang bermakna antara insentif dengan kinerja</p> <p>4. Adanya hubungan <b>beban kerja</b> dengan kinerja bidan</p>
3	<p>Haryanto dan Siswani (2021) Jurnal untuk masyarakat sehat (JUKMAS) vol. 5 no. 2 oktober 2021. Hal 161 – 172</p> <p>e- ISSN : 2715-7687 p- ISSN : 2715- 8748</p>	<p>X1=Pengetahuan, X2=ketersediaan data, X3=pengawasan, Y=kinerja</p>	<p>1. Pengetahuan memiliki hubungan positif signifikan terhadap kinerja</p> <p>2. Ketersediaan data memiliki hubungan positif signifikan terhadap kinerja bidan</p> <p>3. <b>Pengawasan</b> tidak ada hubungan yang signifikan terhadap kinerja</p>
4	<p>Rosvita (2017), Indonesia Jurnal Farmasi, vol. 2. No.1</p>	<p>X1= Budaya organisasi Y= Kinerja</p>	<p>1. Budaya organisai mempengaruhi kinerja karyawan</p>
5	<p>Yanthi, dkk. (2021) Jurnal Kesehatan Global, Vol. 4, No. 1, Januari 2021. Hal 26-32</p> <p>e- ISSN: 2614- 4865</p>	<p>X1= Motivasi, X2= sikap, X3= kepemimpinan, X4= kompensasi, Y=kinerja.</p>	<p>1. Motivasi memiliki hubungan dengan kinerja</p> <p>2. Sikap memiliki hubungan dengan kinerja</p> <p>3. Kepemimpinan memiliki hubungan dengan kinerja</p> <p>4. <b>Kompensasi</b> memiliki hubungan dengan kinerja</p>
6	<p>Pamudhi, dkk (2018), jurnal kesehatan masyarakat, Volume 6, No 1, Januari 2018</p> <p>ISSN: 2356-3346</p>	<p>X1= Desain pekerjaan, X2= pengetahuan, X3=masa kerja, X4= kepemimpinan, X5= sikap X6= supervise, Y= kinerja</p>	<p>1. Desain pekerjaan tidak berhubungan dengan kinerja</p> <p>2. Pengetahuan tidak berhubungan dengan kinerja</p> <p>3. <b>Masa kerja</b> berhubungan dengan kinerja</p> <p>4. Kepemimpinan berhubungan dengan kinerja</p> <p>5. Sikap berhubungan dengan kinerja</p> <p>6. <b>Supervisi</b> berhubungan dengan kinerja</p>
7	<p>Harlinisari dan Damayanti Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia Volume 6 No 2 July-</p>	<p>X1= Faktor individu (motivasi, sikap, pengetahuan),</p>	<p>1. Faktor individu (motivasi, sikap, pengetahuan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>

	December 2018 Published by Universitas Airlangga doi:10.20473/jaki.v6i2.2 018.103-110	X2= Faktor organisasi (pelatihan, ketersediaan, fasilitas, pengawasan), Y= kinerja	2. Faktor organisasi ( <b>pelatihan</b> , ketersediaan, fasilitas, <b>pengawasan</b> ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
8	Arifuddin dan napirah (2015), Jurnal Kesehatan Tadulako Vol. 1 No. 1, Januari 2015 : 29-38	X1=Disiplin kerja, X2=beban kerja Y= kinerja	1. Ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja 2. Adanya hubungan <b>beban kerja</b> dengan kinerja
9	Hanani, dkk (2016) Jurnal Mirai Management, Volume 1 Nomor 2, Oktober 2016	X1=Beban kerja, X2=kepuasan, X3=fasilitas, Y=kinerja	1. <b>Beban kerja</b> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja 2. <b>Kepuasan</b> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja 3. Fasilitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
10	Simanjuntak, dkk (2021). Journal of Healthcare Technology and Medicine Vol. 7 No. 2 Oktober 2021 Universitas Ubudiyah Indonesia e-ISSN: 2615-109X	X1=Pelatihan, X2=pengetahuan, X3=usia dan Y=kinerja	1. <b>Pelatihan</b> berpengaruh signifikan terhadap kinerja bidan 2. Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja bidan 3. Usia berpengaruh signifikan terhadap kinerja bidan
11	Nazilah, dkk (2020) Jurnal Keperawatan Sriwijaya, Volume 7 Nomor 1, Januari 2020, eISSN 26849712	X1=Kompensasi, X2= motivasi, Y= kinerja	1. Hubungan positif signifikan antara <b>kompensasi</b> dengan kinerja 2. Motivasi positif signifikan antara dengan kinerja 3. Motivasi Bersama- sama berpengaruh positif signifikan dengan kinerja
12	Prabowo (2016) Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM) Vol 14 No 1, 2016 Terindeks dalam Google Scholar ISSN: 1693-5241	X1= Kompensasi, X2=kepuasan, X3=komitmen, Y=kinerja.	1. <b>Kompensasi</b> memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja 2. <b>Kepuasan</b> memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Komitmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja
13	Andriansyah (2017), Jurnal IKESMA Volume 13 Nomor 2 September 2017	X1= Usia, X2=lama kerja, Y= kinerja	1. Usia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Lama kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja
14	Yurnita (2020), Jurnal Kesehatan Global, Vol. 3, No. 3, September 2020: 100-108 e-ISSN: 2641-7865	X1=Lama kerja, X2=supervisi, X3=motivasi, Y=kepuasan	1. Lama kerja memiliki hubungan signifikan dengan kinerja 2. Supervisi memiliki hubungan signifikan dengan kinerja 3. Motivasi memiliki hubungan signifikan dengan kinerja 4. <b>Kepuasan</b> memiliki hubungan signifikan dengan kinerja

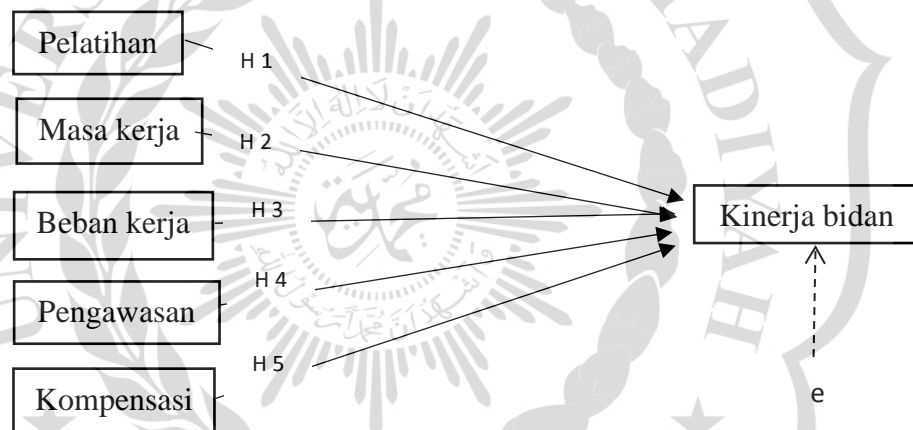
15	Lumbanraja, S.N dan Aryanti. C (2016). CDK-246/ vol. 43 no. 11 th. 2016	X1= Tingkat Pendidikan, X2= pelatihan, X3=masa kerja. Y=KIE	1. Tingkat Pendidikan memiliki hubungan signifikan terhadap KIE 2. <b>Pelatihan</b> Pendidikan memiliki hubungan signifikan terhadap KIE 3. <b>Masa kerja</b> tidak memiliki hubungan dengan KIE
16	Rahayu. B. dkk. (2018) Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis Volume 12 Nomor 5 Tahun 2018 e-ISSN: 2302-2531	X1=Sikap, X2=tindakan, X3=masa kerja dan Y=kinerja	1. Sikap berpengaruh signifikan terhadap kinerja badan 2. Tindakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja badan 3. <b>Masa kerja</b> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja badan
17	Fitriyani. F. dkk (2019)	X1=Masa kerja, Y=kinerja	Adanya hubungan yang positif signifikan antar <b>masa kerja</b> dengan kepatuhan mengisi kartu ibu
18	Nisa. K. dkk (2018) Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Volume 19, Nomor 1, Februari 2019, (Halaman 53-60) DOI 10.33087/jiubj.v19i1.545 ISSN 1411-8939 (Online) ISSN 2549-4236 (Print)	X1=Umur, X2= Pendidikan, X3=motivasi, X4=persepsi, X5=insentif, Y=kinerja	1. Umur tidak memiliki hubungan terhadap kinerja badan 2. Pendidikan tidak ada hubungan dengan kinerja badan 3. Motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja badan 4. Persepsi kepemimpinan tidak memiliki hubungan dengan kinerja badan 5. <b>Insentif</b> memiliki hubungan signifikan dengan kinerja badan
19	Siregar. S. A dan Noerjoedianto (2021) Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia, Maret 2021, 1 (3), 299-312 p-ISSN: 2774-6291 e-ISSN: 2774-6534	X1=Pengetahuan, X2= motivasi, X3=kepemimpinan, X4=pelatihan Y=kinerja	1. Pengetahuan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja 2. Motivasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja 3. Kepemimpinan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja 4. <b>Pelatihan</b> memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja
20	Farida (2019) JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang, Vol 5, No. 1, Edisi Juli 2019, hal 42-63 ISSN: 2443-2164 E-ISSN 2621-2358	X1= Pelatihan, X2=motivasi, X3=lingkungan kerja, X4= kepuasan kerja Y=kinerja	1. <b>Pelatihan</b> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja 2. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja 4. <b>Kinerja</b> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

21	Rahayu. B. dkk. (2018) Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis Volume 12 Nomor 5 Tahun 2018 • eISSN : 2302-2531	X1=Sikap, X2=tindakan, X3=masa kerja dan Y=kinerja	1. Sikap berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja bidan 2. Tindakan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja bidan 3. <b>Masa kerja</b> tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja bidan
22	Nisa. K. dkk (2018) Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Volume 19, Nomor 1, Februari 2019, (Halaman 53-60) DOI 10.33087/jiubj.v19i1.545 ISSN 1411-8939 (Online) ISSN 2549-4236 (Print)	X1= Motivasi, X2=insentif Y=kinerja	1. Motivasi memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap kinerja 2. <b>Insentif</b> memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap kinerja
23	Siregar S.A. dan Noerjodianto (2021) Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia 1(1), 299-312 p-ISSN: 2774-6291 e-ISSN: 2774-6534	X1=Pengetahuan, X2=motivasi, X3=imbalan, X4=kepemimpinan Y=kinerja	1. Pengetahuan memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja 2. Motivasi memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja 3. <b>Imbalan</b> memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja 4. Kepemimpinan tidak memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja
24	Simanjuntak dkk (2021) Journal of Healthcare Technology and Medicine Vol. 7 No. 2 Oktober 2021 Universitas Ubudiyah Indonesia e-ISSN : 2615-109X	X1=Usia, X2=pelatihan, X3=pengetahuan dan Y= kinerja	1. Usia berhubungan signifikan terhadap kinerja bidan 2. <b>Pelatihan</b> berhubungan signifikan terhadap kinerja bidan 3. Pengetahuan berhubungan signifikan terhadap kinerja bidan
25	William Rino Saputro (2021) Buletin Ekonomi Vol. 19. No 1 Hal 1-120 P- ISSN: 1410-2293, e- ISSN: 2714- 687	X1=Pengembangan karir X2= kompensasi Y= kinerja	1. Pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja 2. <b>Kompensasi</b> berpengaruh tidak signifikan secara langsung dengan kinerja bidan dan perawat
26	Lili Karmela Fitriani dan nina Yusiana (2020) Indonesia Journal of Strategic Management Vol 3, issue 2, Agustus 2020, p- ISSN 2614- 5391, e- ISSN 2614-2406	X1= Kompensasi, X2= beban kerja, X3 kepuasan kerja Y=turnover intention.	1. <b>Kompensasi</b> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 2. <b>Beban kerja</b> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 3. <b>Kepuasan kerja</b> berpengaruh signifikan <i>turnover intention</i>

27	Journal of Muslim Community Health (JMCH) 2023. Vol. 4, No. 2. Page 66-78 <a href="https://doi.org/10.52103/jmch.v4i2.1136">https://doi.org/10.52103/jmch.v4i2.1136</a>	X1=Insentif X2= Beban kerja X3=lingkungan Y=kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Insentif</b> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja</li> <li>2. <b>Beban kerja</b> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja</li> <li>3. Lingkungan kerja secara parsial tidak ada pengaruh signifikan dengan kinerja</li> </ol>
28	Dewi Sukaesih, dkk (2022) Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (MINISTAL)Vol.1, No.32022: 216-230	X1= Kepemimpinan X2= Lingkungan kerja X3= kepuasan kerja Z= motivasi Y= kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. terdapat pengaruh positif signifikan <b>kepemimpinan</b> terhadap motivasi kerja.</li> <li>2. terdapat pengaruh positif signifikan <b>kepemimpinan</b> terhadap kinerja pegawai</li> <li>3. terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja</li> <li>4. terdapat pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai</li> <li>5. terdapat pengaruh positif signifikan <b>kepuasan kerja</b> terhadap motivasi kerja,</li> <li>6. terdapat pengaruh positif signifikan <b>kepuasan kerja</b> terhadap kinerja pegawai</li> <li>7. terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai</li> </ol>
29	Atmojo dkk, 2022 Jurnal Indonesia Sosial Sains Vol. 3, no. 11, November 2022, E- ISSN: 2723- 6595, P-ISSN: 2723-6692	X1= Kompensasi X2= Kepemimpinan Z= Motivasi Y= Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi</li> <li>2. <b>Kepemimpinan</b> berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi</li> <li>3. Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja</li> <li>4. <b>Kepemimpinan</b> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</li> <li>5. Motivasi berpengaruh positif ansignifikan terhadap kinerja</li> </ol>
30	Putra, dkk. Journal of business and economics (JBE) UPI YPTK Vol.7 No. 2 Hal:168-175 ISSN; 2502-6275	X1= Kepemimpinan X2= Disiplin kerja X3= Kepuasan kerja Y= Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Kepemimpinan</b> berpengaruh terhadap kinerja</li> <li>2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja</li> <li>3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja</li> </ol>

### C. Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2017) berpendapat bahwa kerangka berfikir merupakan sintesa hubungan antara variabel yang diteliti untuk memecahkan masalah pada suatu penelitian dengan merumuskan hipotesis yang dapat menerangkan bentuk dan alur penelitian dan penjelasan secara kuantitatif. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menjelaskan hubungan pengaruh antara variabel untuk menjawab hipotesis yang muncul, dari penjelasan di atas berikut gambar kerangka teori dan penjelasannya.



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

#### 1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja bidan

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi. Artinya, program pelatihan pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar pegawai semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai

dengan yang diharapkan. Melalui pelatihan, pegawai terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada. Pelatihan yang diselenggarakan akan meningkatkan keterampilan kemudian akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, hal ini dibuktikan penelitian yang dilakukan oleh Jayanti (2021) menyatakan bahwa kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, penelitian lain yang menguatkan pernyataan Jayanti adalah penelitian yang dilakukan Simanjuntak (2021) menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian (Farida 2019) menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya (Widodo, 2015), pelatihan merupakan peningkatan pengetahuan dan penyesuaian alat yang lebih modern, dengan adanya pelatihan diharapkan akan meningkatkan kinerja bidan, pengaruh pelatihan kinerja pernah dilakukan oleh Supatmi, Dkk (2013) menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, pernyataan ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Nisa Dkk (2019) menyatakan bahwa pelatihan kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, penelitian lain yang menguatkan hipotesis pelatihan berpengaruh terhadap kinerja yaitu penelitian yang dilakukan oleh Jayanti (2021) menyatakan pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

## 2. Pengaruh masa kerja terhadap kinerja bidan

Masa kerja dapat di definisikan rentang waktu yang telah ditempuh oleh seorang bidan dalam melaksanakan tugasnya, selama waktu itulah banyak pengalaman dan pelajaran yang dijumpai sehingga sudah mengerti apa keinginan dan harapan ibu hamil kepada seorang bidan (Handoko, 2007). Masa kerja yang lebih lama diharapkan dapat meningkatkan kinerja hal ini

disebabkan karyawan yang bekerja lebih lama memiliki inisiatif dan pengalaman menghadapi permasalahan yang ada, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh M. Arifki Zainaro (2017) yang menyatakan bahwa masa kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, penelitian ini senada dengan hasil penelitian Andriansyah (2017) menyatakan masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, pernyataan ini diperkuat oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Pamudhi, dkk (2018) hasil penelitiannya berisi bahwa lama kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja bidan.

Beban kerja merupakan sejumlah tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau 5 pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Menpan, 2010). Beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan hal ini dapat di buktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriani dan usiana (2020) hasil penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, penelitian lain yang senada adalah penelitian yang dilakukan oleh Hanani dkk (2016) hasil penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh, signifikan terhadap kinerja, penelitian lain dilakukan oleh Arifuddin dan napirah (2015), hasil penelitiannya menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja.

4. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja bidan.

Pengawasan secara umum dapat diartikan sebagai suatu cara yang dilakukan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, sehingga tercapainya visi dan misi dari organisasi. Fahmi (2016), dengan adanya pengawasan yang baik maka kinerja akan sesuai dengan apa yang distandarkan oleh perusahaan atau instansi, dengan

pengawasan ini memungkinkan meminimalisir kesalahan sehingga kinerja dapat dicapai, pengawasan ini juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang mengakibatkan kinerja yang meningkat hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Harlinisari (2018) menyatakan pengawasan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, penelitian lain dilakukan oleh Pamudhi, dkk (2018) hasil penelitiannya menyatakan bahwa pengawasan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja, Harlinisari dan Damayanti (2018) melakukan penelitian yaitu hubungan antara pengawasan dan kinerja hasilnya menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

5. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja badan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2009), kompensasi yang tinggi akan menimbulkan motivasi dan semangat yang tinggi dari badan sehingga dapat meningkatkan kinerjakepuasan kerja badan, Saputro. W (2021) hasil penelitiannya menyatakan kopensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tetapi tidak signifikan. Atmojo dkk, (2022) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, penelitian lain dilakukan oleh Siregar dan Noerjoedianto (2021) menyatakan hal yang senada yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, penelitian lain yang menguatkan adalah penelitian yang dilakukan oleh Prabowo (2016) hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

#### D. Hipotesis

Bersasarkan kerangka pikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bidan.
2. Masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bidan.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bidan.
4. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bidan.
5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bidan.

