

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

##### **1. Kepribadian**

###### **a. Definisi Kepribadian**

Menurut Gordon Allort dalam Judge, (2013) kepribadian adalah “jumlah total dari cara-cara seseorang individu bereaksi atas dan berinteraksi dengan orang lain”. Sedangkan menurut Siagian, (2004) “kepribadian merupakan salah satu aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini karena kepribadian merupakan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain”. Dengan karyawan memiliki kepribadian yang baik menjadikan karyawan untuk bersifat bijak terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Karyawan yang memiliki kepribadian yang baik akan menghargai setiap pengalaman yang didapat dalam pekerjaannya, melakukan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dan akan bersifat bersahabat dengan rekan kerja agar segala tugas dapat terselesaikan sesuai dengan harapan organisasi dan karyawan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan kepribadian adalah sifat seseorang yang dapat diukur yang ditampilkan oleh individu kepada orang lain. Secara umum manusia mengartikan kepribadian dalam berbagai versi, namun dapat dikelompokkan kedalam dua pendekatan.

Pertama, kepribadian seseorang dinilai berdasarkan kemampuannya memperoleh reaksi-reaksi positif dari berbagai orang dalam berbagai keadaan. Kedua, memandang kepribadian seseorang sebagai kesan yang paling kentara yang ditunjukkan seseorang terhadap orang lain.

**b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian**

Faktor yang mempengaruhi kepribadian menurut Robbins dalam Susilo, (2014) adalah :

- 1) Keturunan, kepribadian berdasarkan keturunan yang dimaksud adalah kepribadian berdasarkan genetik dari orang tua. Kepribadian yang dipengaruhi keturunan meliputi bentuk fisik seseorang selain itu sebagian sikap dari orang tua kadang menurun kepada anaknya.
- 2) Lingkungan, lingkungan sekitar berpengaruh terhadap perkembangan kepribadian seseorang. Hal tersebut bisa berupa budaya yang berlaku di masyarakat, norma-norma yang diajarkan, pergaulan, agama, dan teman-teman yang ada disekitar. Dalam kenyataannya faktor-faktor tersebut turut berperan dalam membentuk sebuah kepribadian bahkan tidak jarang malah bisa merubah kepribadian seseorang.
- 3) Situasi, dalam sebuah kondisi tertentu kepribadian atau sifat seseorang bisa berubah mengikuti kondisi yang sedang terjadi. Hal ini biasanya terjadi pada anak muda atau remaja yang masih labil dan masih mengikuti trend dan situasi yang sedang terjadi sehingga kerap kali dijumpai para anak muda yang sifatnya berubah-ubah.

### c. Model Kepribadian Lima Besar (*Big Five Model*)

Dalam Judge, (2013) sebuah penilaian kepribadian yang mencakup lima dimensi dasar yaitu :

- 1) Ekstraversi (*extraversion*) menampilkan level kenyamanan kita didalam hubungan. Ekstrover cenderung ekspresif, percaya diri, dan mampu bersosialisasi. Introver cenderung pemalu, penakut, dan tenang.
- 2) Keramahan (*agreeableness*) kecenderungan seseorang untuk memahami orang lain. Orang yang ramah kooperatif, hangat, dan mempercayai. Orang yang berskor rendah dingin, tidak ramah, dan antagonis.
- 3) Kehati-hatian (*conscientiousness*) sebuah ukuran reabilitas. Orang yang sangat hati-hati bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan, dan persisten. Orang yang berskor rendah pada dimensi ini mudah dialihkan, tidak teratur, dan tidak diandalkan
- 4) Stabilitas emosional (*emotional stability*) sering dilabeli uring-uringan menunjukkan kemampuan seseorang menghadapi stress. Orang dengan stabilitas emosional positif tinggi cenderung tenang, percaya diri, dan aman. Sebaliknya mereka dengan skor negatif tinggi cenderung gugup, depresi dan tidak aman.
- 5) Keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*) adalah kisaran minat dan ketertarikan atas inovasi. Orang yang sangat kreatif, ingin tahu, dan secara artistik sensitive. Sebaliknya mereka

yang berada ujung lainnya dari kategori ini kontroverional dan merasa nyaman dalam keadaan yang dikenal.

**d. Model Kepribadian *Myers-Briggs***

Indikator tipe *Myers-Briggs* dalam Judge, (2013) (*Myers-Briggs Type Indicator*[MBTI]) adalah tes kepribadian 100 pertanyaan yang menanyakan orang-orang apa yang biasa mereka rasakan atau lakukan dalam berbagai situasi. Diklarifikasikan sebagai berikut :

- 1) *Ekstrover (ekstrover-E) Versus Introver (Intraverted-I)* individu-individu *ekstrover* ramah, pandai bersosialisasi, dan percaya diri. *Introver* tenang dan pemalu.
- 2) *Perasa (sensing-S) Versus Intutif (intuitive-N)* tipe perasa praktis serta memilih rutin dan urutan. Mereka fokus pada detail. Intutif bergantung pada proses tidak sadar dan melihat pada “gambaran besar”.
- 3) *Memikirkan (Thinking-T) Versus merasakan (feeling-F)*. tipe yang memikirkan biasanya menggunakan penalaran dan logika untuk mengganti masalah. Tipe yang merasakan berpegangan pada nilai-nilai dan emosi pribadi mereka.
- 4) *Menilai (judging-J) Versus menerima (perceiving)* tipe yang menilai menginginkan kendali dan memilih urutan dan struktur. Tipe yang menerima *fleksibel* dan spontan.

## 2. Motivasi Intrinsik

### a. Definisi Motivasi Intrinsik

Menurut Judge, (2013) motivasi adalah “proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan”. Sedangkan menurut Mangkumanegara, (2009) “Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya suatu tujuan tertentu”. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg bahwa terdapat dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi dalam berkerja, yaitu faktor intrinsik (*motivator factors*) dan ekstrinsik (*hygiene factors*) dalam penelitian ini yang dibahas adalah motivasi intrinsik, menurut Manulang dalam Mangkumanegara, (2009) “motivasi intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing seperti tanggung jawab, prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan dan kemajuan”. Bila seseorang mempunyai motivasi intrinsik dalam dirinya, maka dia secara sadar akan melakukan sesuatu kegiatan yang dia inginkan tanpa motivasi dari luar dirinya. Seseorang yang tidak mempunyai motivasi intrinsik akan sulit sekali melakukan suatu kegiatan secara terus-menerus.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri setiap individu

yang mendorong untuk melakukan suatu tujuan tertentu tanpa ada motivasi dari luar.

**b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik**

Faktor intern yang mempengaruhi motivasi menurut Sutrisno,(2012) adalah :

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk di akui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijak sana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya sipemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

**c. Teori Motivasi Intrinsik**

Dalam teori dua faktor Frederick Herzberg dalam Sutrisno, (2012) menyatakan faktor pemuas yang juga disebut motivator, merupakan faktor pendorong seseorang untuk bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (intrinsik). Faktor motivator ini mencakup :

1) Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)

Pekerjaan atau tugas yang telah memberikan perasaan kepuasan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai merupakan faktor motivasi.



Suatu tugas akan di senangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan ketrampilan dan kemampuannya, sehingga ia merasa bangga untuk melakukannya. pekerjaan yang kurang disenangi biasanya tidak dapat menimbulkan kepuasan yang mampu menjadi daya dorong.

2) Prestasi yang diraih (*achievement*)

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian kesuksesan dalam pekerjaan yang akan selalu ingin melakukan dengan penuh tantangan. Yang termasuk dalam hal ini prestasi hasil kerja, jamngka waktu penyelesaian, kebebasan cara mengembangkan cara kerja.

3) Peluang untuk maju (*advancement*)

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Setiap karyawan tentunya menghendaki kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap karyawan menginginkan promosi kejenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalaman bekerja.



Peluang bagi karyawan dan menjadi motivasi yang kuat untuk bekerja.

4) Pengakuan orang lain (*recognition*)

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang ampuh. Bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Sumber pengakuan berasal dari atasan, manajemen, klien, kolega profesional atau publik. Oleh karena itu karyawan yang memperoleh pengakuan akan dapat meningkatkan semangat karyawan itu dalam bekerja. Pengakuan dapat berupa pujian, tanggapan pada tugas yang dilakukan dengan baik atau kenaikan gaji khusus.

5) Kemungkinan pengembangan karier (*the possibility of growth*)

Kemungkinan pertumbuhan ini bukan saja peningkatan seseorang di dalam organisasi tetapi juga situasi dimana seseorang itu dapat meningkatkan ketrampilan dan keahliannya. Selain itu elemen baru dalam situasi membuat responden mempelajari keahlian baru atau memperoleh wawasan yang baru misalnya melalui pelatihan-pelatihan khusus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

6) Tanggung jawab (*responsibility*)

Setiap orang yang bekerja pada suatu organisasi ingin dipercaya memegang jabatan dan tanggung jawab. Serta wewenang yang lebih besar apa sekedar yang telah diperolehnya. Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik. Tetapi juga tanggung jawab

berupa kepercayaan yang diberikan orang sebagai suatu potensi. Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai seseorang yang mempunyai potensi. Dan pengakuan ini akan membuktikan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.

Faktor motivasi menyangkut kebutuhan psikologis seseorang akan perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Kesimpulan dari teori ini menggambarkan bahwa kepuasan akan hasil pekerjaan seseorang itu dipengaruhi oleh suatu faktor yang sering disebut faktor pemuas (*statisfiedfactor*). Faktor pemuas tersebut timbul di perasaan dalam diri pelaksana sebagai hasil pekerjaannya dan kemudian menciptakan perasaan berprestasi, dihargai, memperoleh kemajuan, telah mengerjakan yang cukup penting serta rasa tanggung jawab.

### **3. Lingkungan Kerja Psikis**

#### **a. Definisi Lingkungan Kerja Psikis**

Menurut Sedarmayanti dalam Sukatmo, (2013) menyatakan “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Sedangkan menurut Wunarso, (2009) menyebutkan

lingkungan kerja psikis sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja” Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indra manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat disebut juga sebagai lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak bisa ditangkap secara langsung dengan pancaindra manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi lingkungan kerja psikis merupakan lingkungan yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan.

Wunarso, (2009) menyatakan “kajian tentang lingkungan non fisik sebagaimana bertujuan untuk membentuk sikap pegawai”. Sikap yang diharapkan adalah sikap positif yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja yang dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi. dalam hal pembentukan dan pengusahaan sikap.

#### **b. Unsur-unsur Dalam Lingkungan Kerja Psikis**

Unsur-unsur dalam lingkungan kerja psikis menurut Wunarso, (2009) adalah :

##### **1) Pengawasan**

Serangkaian pengawasan dari semua tindakan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.

- 2) Suasana kerja yang nyaman dan aman akan memberikan dorongan dan semangat kerja bagi para pegawai.
- 3) Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik yaitu pemeberian imbalan yang dapat memotivasi karyawan baik dalam pengawasan, prestasi kerja maupun komitmen terhadap perusahaan.
- 4) Perlakuan yang manusiawi perilaku terhadap seseorang yang sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku dalam kehidupan manusia.
- 5) Perasaan aman baik didalam dinas maupun diluar dinas, Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai.

#### **4. Lingkungan Kerja Fisik**

##### **a. Definisi Lingkungan Kerja Fisik**

Moekijat dalam Riyadi, (2013) mengatakan, “lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. sedangkan menurut Sedarmayanti, (2009) lingkungan kerja fisik adalah “semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung naupun tidak langsung”. Lingkungan kerja fisik yang tidak membahayakan serta

menyenangkan akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk tetap tinggal di organisasi.

Bedasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah keadaan fisik yang ada disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas.

#### **b. Unsur-unsur Dalam lingkungan kerja fisik**

Unsur-unsur dalam lingkungan kerja fisik menurut Moekijat dalam Riyadi, (2013) adalah :

##### 1) Penerangan (cahaya)

Pentingnya penerangan yang tepat didalam tempat kerja sudah sangat jelas diperlukan, pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketergantungan pada mata yang disertai keletihan mata. Penerangan yang cukup sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya yang terang dan kesalahan-kesalahan dapat dihindari.

##### 2) Pewarnaan

Masalah pewarnaan bukan hanya di dinding saja tetapi sangat luas sehingga dapat juga pewarnaan mesin, peralatan bahkan sragam yang dipakai perlu mendapat perhatian. Pewarnaan tempat kerja atau hal lain yang disebutkan menimbulkan efek yang dapat dilihat dari semangat kerja pegawai. Warna tidak hanya mempercantik

tampilan tempat kerja tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi yang ada dalam pekerjaan kantor.

### 3) Kebersihan

Keberihan tempat kerja sangat terkait dengan program sistem manajemen lingkungan. Dengan tempat kerja yang bersih berarti dilokasi kerja terbebas dari sampah-sampah sehingga setiap pekerja merasa nyaman dalam bekerja. Secara umum tempat kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang akan mempengaruhi perasaan dan perilaku orang dalam bekerja.

### 4) Pertukaran udara

Di tempat kerja yang ber-AC dengan aliran udara, suhu dan kelembaban yang dikontrol secara otomatis. Dalam hal ini kondisi yang diperlukan dapat diberikan selama sistem tersebut dirawat dan dirancang dengan baik. Tetapi bila tempat kerja tidak menggunakan AC ada kemungkinan menimbulkan masalah dalam mempertahankan iklim yang sehat karena tanpa aliran udara merupakan sumber gangguan bagai pegawai dan merupakan salah satu hal yang paling tidak disukai oleh pegawai.

## 5. Kinerja

### a. Definisi Kinerja

Gibson, et al dalam Riyadi, (2013) menyatakan bahwa “kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk

menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi”.

Mangkumanegara, (2009) “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu”.dan menurut Nurlatifah, (2010) kinerja “merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. kinerja perawat berarti hasil kerja perawat dalam melaksanakan tugasnya yaitu melaksanakan praktek asuhan keperawatan menurut standar praktek asuhan keperawatan yang berlaku.

#### **b. Aspek Penilaian kinerja Perawat**

Penilaian kinerja perawat diukur melalui standar praktik keperawatan yang ada. Penilaian kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan dikatakan baik apabila memenuhi minimal 75 % standar praktik keperawatan Nursalam,(2013). Standar praktik



keperawatan itu sendiri seperti telah dijabarkan oleh PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) tahun 2000 dalam Nursalam, (2007), mengacu pada lima tahapan proses keperawatan yaitu :

1) Pengkajian keperawatan

Perawat mengumpulkan data tentang status kesehatan klien secara sistematis, menyeluruh, akurat, singkat, dan berkesinambungan.

2) Diagnosa keperawatan

Perawat menganalisa data pengkajian untuk merumuskan diagnosa keperawatan.

3) Perencanaan keperawatan

Perawat membuat rencana tindakan keperawatan untuk mengatasi masalah dan meningkatkan kesehatan klien.

4) Implementasi

Perawat mengimplementasikan tindakan yang telah diidentifikasi dalam rencana asuhan keperawatan.

5) Evaluasi keperawatan

Perawat mengevaluasi kemajuan klien terhadap tindakan keperawatan dalam pencapaian tujuan dan merevisi data dasar dan perencanaan.

**c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja**

Menurut Mangkumanegara, (2012) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

1) Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan tampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan serta dari kondisi kerja.

**d. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat**

Menurut Nursalam, (2013) permasalahan pokok yang dihadapi perawat Indonesia dalam sistem pelayanan kesehatan adalah sebagai berikut :

1) Antitesis (*antithetical*) terhadap perkembangan ilmu keperawatan.

Karena rendahnya dasar pendidikan profesi dan belum

dilaksanakannya pendidikan keperawatan secara professional, maka perawat lebih cenderung melaksanakan perannya secara rutin menunggu perintah dari dokter.

- 2) Rendahnya rasa percaya diri/ harga diri (*low self confidence/self esteem*). Banyak perawat yang melihat dirinya sebagai sumber informasi klien, perasaan rendah diri/kurang percaya diri tersebut timbul karena penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang kurang memadai serta sistem pelayanan kesehatan Indonesia yang menempatkan perawat sebagai profesi kelas dua. Stigma inilah yang membuat perawat dipandang tidak cukup memiliki kemampuan yang memadai dan kewenangan dalam pengambilan keputusan dibidang pelayanan kesehatan.
- 3) Kurangnya pemahaman dan sikap untuk melaksanakan riset keperawatan. Berdasarkan riset yang dilakukan oleh penulis, lebih dari 90% tidak melaksanakan perannya dalam melaksanakan riset. Hal ini lebih disebabkan oleh pengetahuan/ ketrampilan riset yang sangat kurang, keterbatasan waktu, dan tidak adanya anggaran karena kebijakan yang kurang mendukung pelaksanaan riset.
- 4) Pendidikan perawatan hanya difokuskan pada pelayanan kesehatan sempit. Pembinaan keperawatan dirasakan kurang memenuhi sasaran dalam memenuhi tuntutan perkembangan zaman. Pendidikan keperawatan dianggap sebagai suatu objek untuk kepentingan tertentu dan tidak dikelola secara professional.

Kurikulum yang ditetapkan lebih mengarahkan perawat pada bagaimana perawat bekerja, bukan bagaimana perawat berpikir dan bertindak.

- 5) Rendahnya standar gaji bagi perawat. Gaji perawat, khususnya yang bekerja di instansi pemerintah, dirasakan sangat rendah bila dibandingkan dengan Negara lain, baik di Asia atau pun di Amerika. Keadaan ini berdampak pada kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan yang professional.
- 6) Sangat minimnya perawat menjadi pimpinan di institusi kesehatan. Masalah ini sangat krusial bagi perkembangan profesi keperawatan, karena sistem sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang baik. Hal ini tentunya akan mempengaruhi perkembangan keperawatan di Indonesia. Karena dampaknya semua kebijakan yang ada biasanya kurang berpihak kepada kebutuhan keperawatan.

#### **e. Manfaat dalam Penilaian Kinerja Perawat**

Menurut Nursalam, (2013) ada enam manfaat penilaian kinerja perawat yaitu :

- 1) Meningkatkan prestasi kerja staf, baik secara individu maupun kelompok, dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam rangka pencapaian tujuan pelayanan rumah sakit.

- 2) Peningkatan yang terjadi pada prestasi staf secara perseorangan akan mempengaruhi atau mendorong SDM secara keseluruhannya.
- 3) Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi, yaitu melalui pemberian umpan balik terhadap prestasi mereka.
- 4) Membantu RS untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan staf yang lebih tepat guna. Rumah sakit akan mempunyai tenaga kerja yang terampil untuk pengembangan pelayanan keperawatan dimasa depan.
- 5) Menyediakan alat dan sarana untuk membandingkan prestasi kerja melalui peningkatan gaji atau sistem imbalan yang baik.
- 6) Memberikan kesempatan kepada pegawai atau staf untuk menyampaikan perasaan tentang pekerjaannya atau hal lain yang ada kaitannya melalui jalur komunikasi dan dialog, sehingga dapat mempererat hubungan antara atasan dan bawahan.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

Peneliti	Judul penelitian	Hasil
Any Isvandiari, Amin Susilo (2014)	Pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Cabang Dieng Malang	Berdasarkan hasil analisis uji t diketahui bahwa hubungan variabel kepribadian (variabel bebas) (X1) dengan variabel kinerja karyawan dinas Luar (variabel tidak bebas) (Y) dan disiplin kerja (variabel bebas) (X2) <b>berpengaruh</b> dengan variabel kinerja karyawan dinas Luar

Peneliti	Judul penelitian	Hasil
		(variabel bebas) (Y). Dari uji F diketahui bahwa sub variabel kepribadian (X1) dan disiplin kerja (X2) (variabel bebas) secara simultan <b>berpengaruh</b> nyata terhadap variabel kinerja karyawan dinas Luar (variabel tidak bebas) (Y).
Vanindya Miranda Ananda Diantono, Purnamie Titisari, Mochamad Syaharudin (2015)	Pengaruh Motivasi dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Pada Karyawan STIE Mandala Jember	motivasi <b>berpengaruh</b> secara positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) karyawan STIE Mandala Jember, kepribadian <b>berpengaruh</b> secara positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) karyawan STIE Mandala Jember.
Lutfi Agus A, Budi Nurhardjo, Mohamad Syaharudin (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Perawat) Pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang	Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, motivasi <b>berpengaruh</b> signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi dan motivasi <b>berpengaruh</b> signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (perawat) pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang.
Lutfhi Faozi Ridwan (2012)	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Perawat Suatu Kajian Literatur	motivasi intrinsik yang berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah tanggung jawab, pengakuan dari orang lain (penghargaan), prestasi, pekerjaan itu sendiri, dan pengembangan. Motivasi ekstrinsik yang berpengaruh terhadap kinerja adalah gaji, kebijakan dan administrasi, rekan

Peneliti	Judul penelitian	Hasil
		kerja, keamanan, kondisi/lingkungan kerja, supervisi.
Lidatur Sipatu (2013)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu	Berdasarkan hasil statistik deskriptif, itu menunjukkan bahwa variabel motivasi adalah rasa memiliki nilai mean sebesar 3,94. Lingkungan kerja rata-rata tertinggi variabel lingkungan kerja psikologis dengan nilai mean sebesar 3,60. Selain itu, rata-rata tertinggi stres kerja variabel adalah kelompok pendukung dengan nilai mean sebesar 4.17 dan untuk kinerja perawat adalah kemampuan dengan nilai mean sebesar 4.18 masing-masing. Berdasarkan hasil regresi linier berganda, itu menunjukkan bahwa nilai $F = 34,490$ pada tingkat signifikan 0.000 ( $\alpha = 0,05$ ). Hal ini menunjukkan motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan melakukan efek positif dan signifikan kinerja perawat di ruang rawat inap di Daerah Rumah Sakit Umum Undata Palu. Sementara itu, sebagian motivasi dan lingkungan kerja melakukan efek signifikan positif tetapi tidak pada kinerja. Selain itu, stres kerja melakukan positif dan <b>berpengaruh</b> signifikan terhadap ruang kinerja perawatan semalam perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Undata Palu
Mashul Akbar Sukatmo, Masjaya, M.	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan	Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik



Peneliti	Judul penelitian	Hasil
Gunthar Riyadi (2013)	Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda	<b>Mempengaruhi</b> kinerja Pegawai dengan nilai 61,7% sedangkan 38,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model. ini menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel bebas dan variabel terikat.

Sumber: Berbagai Jurnal

### C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu kepribadian, motivasi intrinsik, Lingkungan kerja psikis dan lingkungan kerja fisik. Dan variabel terikat kinerja perawat. Berdasarkan hubungan diantara variabel tersebut dapat dimasukan dalam kerangka pemikiran sebaai berikut:

#### 1. Pengaruh kepribadian terhadap kinerja perawat

Kepribadian merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini karena kepribadian merupakan cara yang digunakan oleh seorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain Siagian dalam Syaharudin (2015). Dalam Teori Aktivasi Sifat (*Trait Activation Theory* [TAT]) dalam Judge, (2013) ada beberapa pekerjaan-pekerjaan dengan Sifat Lima Besar tertentu yang lebih relevan. Salah satunya perawat, perawat bekerja membutuhkan orientasi detail untuk itu seorang perawat bekerja harus memiliki sifat kehati-hatian dalam bekerja. Perawat bekerja membutuhkan keahlian sosial untuk itu seorang perawat harus mempunyai sifat ekstraversi yaitu seseorang yang mampu bersosialisasi, ekspresif dan percaya diri. Dan perawat harus mempunyai

sifat keramahan dengan kata lain seorang perawat harus berperilaku baik, kooperatif, dan mempercayai. Perawat juga bekerja dengan tekanan waktu untuk itu seorang perawat bekerja harus mempunyai sifat kehati-hatian yaitu seorang perawat yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, konsisten dan teratur.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja perawat karena dalam teori aktivasi sifat menunjukkan bahwa mengenai sifat alami versus sifat yang digunakan dalam pekerjaan mungkin lebih baik dibingkai karena mempengaruhi satu sama lain dan berinteraksi satu sama lain. Dengan kata lain kepribadian mempengaruhi perilaku kerja dan situasi mempengaruhi perilaku kerja.

## **2. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja perawat**

Menurut Swansburg dalam Anggraeni, (2009) “Motivasi yang timbul dari dalam diri seorang perawat itu sendiri akan membantu meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik dan berkualitas, yang pada akhirnya akan meningkatkan citra dari rumah sakit dimata masyarakat”. Motivasi yang dimiliki oleh perawat yang tinggi akan membantu terselenggaranya kinerja keperawatan yang berkualitas. Ini sesuai dengan hasil penelitian Tasmin, (2011) “pencapaian kinerja perawat sangat didukung oleh motivasi seorang perawat”.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja perawat, karena motivasi intrinsik merupakan motivasi dalam diri seseorang yang membantu meningkatkan

kinerjanya dalam hal ini seorang perawat selalu percaya diri dalam melaksanakan tindakan medis sehingga bisa meningkatkan kinerja perawat.

### **3. Pengaruh lingkungan kerja psikis terhadap kinerja perawat**

Menurut Serdamayanti dalam Sukatmo (2013) lingkungan kerja psikis adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Jika disuatu organisasi tercipta hubungan kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja organisasinya. Sedangkan Menurut Ma'wah, (2015) berdasarkan penelitiannya mengenai hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat dapat diketahui bahwa sebagian besar perawat menganggap lingkungan kerjanya buruk. Lingkungan kerja dapat berupa lingkungan non fisik bisa berupa aturan yang tidak tertulis budaya setempat dan sejenisnya berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan menurut penelitian Riyadi, (2013) lingkungan kerja psikis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini karena sistem pengawasan, imbalan insentif, perlakuan yang manusiawi, perasaan aman sudah dilakukan dengan baik oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja psikis berpengaruh terhadap kinerja perawat. Karena lingkungan kerja psikis yaitu semua keadaan non fisik bisa berupa budaya,

pengawasan, imbalan insentif, perlakuan yang manusiawi, perasaan aman sudah dilakukan dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perawat.

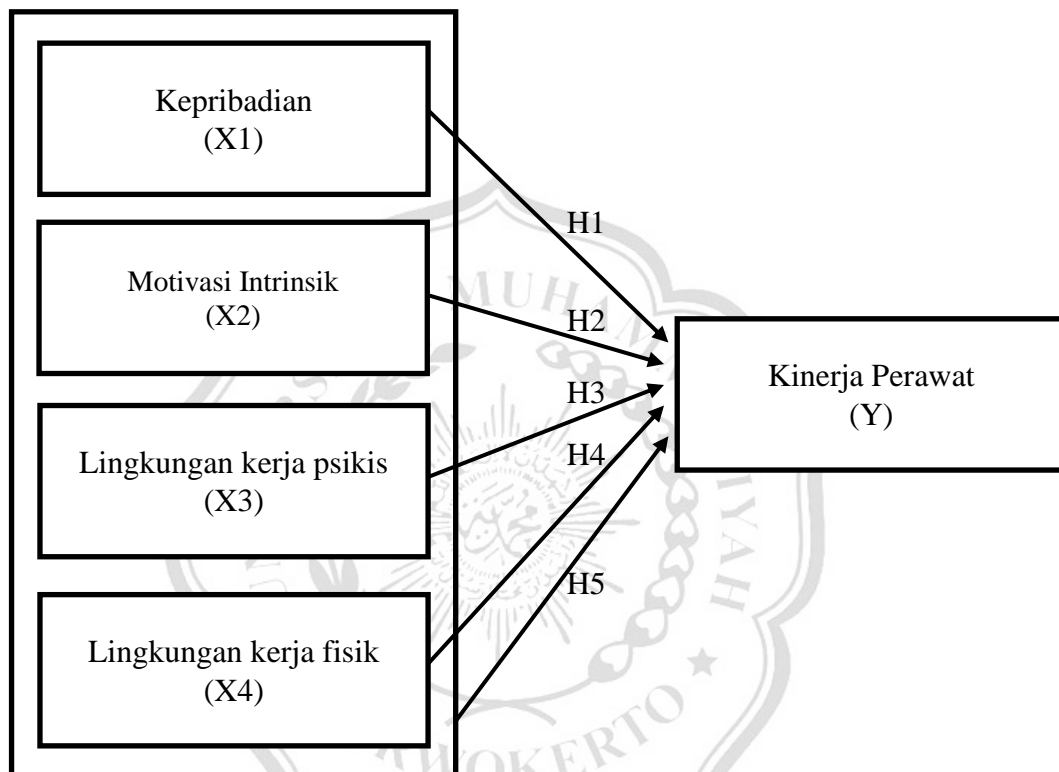
#### **4. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja perawat**

Menurut Moekijat dalam Riyadi (2013) lingkungan kerja fisik sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang berupa cahaya, warna, udara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, dengan kata lain lingkungan kerja fisik berarti segala sesuatu yang berada disekitar pekerja yang mempengaruhi kinerjanya. Sedangkan menurut Ma'wah, (2015) berdasarkan penelitiannya mengenai hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat dapat diketahui bahwa sebagian besar perawat menganggap lingkungan kerjanya buruk. Lingkungan kerja dapat berupa lingkungan fisik seperti gedung, peralatan dan sejenisnya. Itu semua dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat. Sedangkan menurut Riyadi, (2013) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja fisik yang baik didapatkan kinerja yang baik pula.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja perawat. Karena lingkungan kerja fisik dapat berupa gedung, peralatan dan sejenisnya atau semua keadaan

fisik yang berada di tempat kerja jika semua itu baik akan didapatkan kinerja yang baik pula.

Berdasarkan pemaparan literatur diatas dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian**



#### **D. Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Kepribadian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

H2 : Motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perawat.

H3 : Lingkungan kerja psikis secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap kinerja perawat.

H4 : Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

H5 : Kepribadian, Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja Psikis dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat.

