

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Persepsi

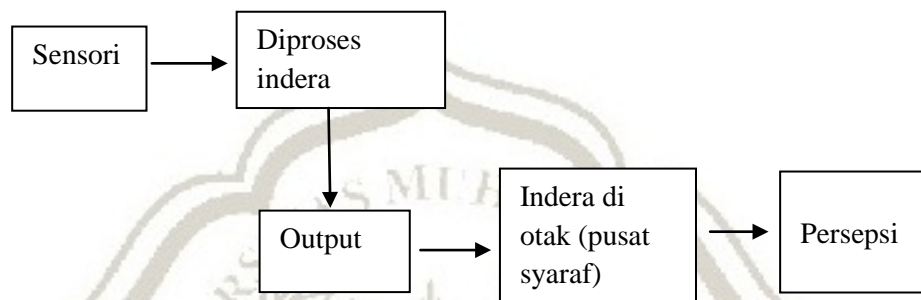
1. Pengertian Persepsi

Pada dasarnya persepsi merupakan proses akhir dari pengamatan yang diawali oleh proses penginderaan, yaitu proses diterimanya stimulan oleh alat indera kemudian individu ada perhatian, lalu diteruskan ke otak, dan baru individu menyadari tentang sesuatu yang dirumuskan dengan persepsi. Dengan persepsi individu menyadari dapat mengerti tentang keadaan lingkungan yang ada disekitar maupun tentang hal yang ada di dalam diri individu yang bersangkutan (Sunaryo,2004).

Atkinson (2000) menyebutkan persepsi sebagai proses pengorganisasian dan penafsiran stimulus dalam lingkungan dan menyangkut penilaian yang dilakukan individu baik positif maupun negatif terhadap suatu benda, manusia, atau situasi. Walgito (2004) persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan, yaitu proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau juga disebut proses sensori. Namun proses ini tidak berhenti begitu saja, melainkan stimulus tersebut diteruskan dan proses selanjutnya merupakan proses persepsi.

Menurut Widayatun (1999), proses terjadinya persepsi dimulai dari adanya objek / stimulus yang merangsang untuk diungkap oleh panca indera

(objek tersebut menjadi perhatian panca indera), kemudian stimulus / objek perhatian tadi dibawa ke otak. Dari otak terjadi adanya “kesan” atau jawaban (response) adanya stimulus, berupa kesan atau response dibalikkan ke indera kembali berupa “tanggapan” atau persepsi atau hasil kerja indera berupa pengalaman hasil pengolahan otak.



Gambar skema 2.1. Proses pembentukan persepsi (Widayatun,1999)

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi itu diterima oleh alat indera berupa stimulasi yang kemudian dilanjutkan ke otak dan kemudian menjadi sebuah penilaian individu baik yang positif maupun negatif terhadap suatu benda, manusia maupun situasi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Menurut Arisandy (2004) faktor utama yang mempengaruhi persepsi adalah :

a. Perhatian

Terjadinya persepsi pertama kali diawali oleh adanya perhatian. Tidak secara bersamaan. Perhatian kita hanya tertuju pada satu atau dua obyek yang menarik bagi kita.

b. Kebutuhan

Setiap orang mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi, baik itu kebutuhan yang menetap maupun kebutuhan yang sesaat.

c. Kesiediaan

Adalah harapan seseorang terhadap suatu stimulus yang muncul, agar memberikan reaksi terhadap stimulus yang diterima lebih efisien sehingga akan lebih baik apabila orang tersebut telah siap terlebih dahulu.

d. Sistem nilai

Sistem nilai yang berlaku dalam diri seseorang atau masyarakat akan berpengaruh terhadap persepsi seseorang.

3. Pengukuran Persepsi

Menurut Notoatmodjo (2003) komponen sikap meliputi persepsi, kehidupan emosional, dan kecenderungan untuk bertindak. Oleh karena itu pengukuran persepsi dapat menggunakan dengan skala pengukuran sikap. Skala sikap dapat diukur dengan menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2009).

Skala Likert menggunakan sejumlah pernyataan/pertanyaan untuk mengukur sikap yang didasarkan pada rata-rata jawaban, dalam skala Likert responden diminta untuk menunjukkan tingkatan dimana mereka setuju atau tidak setuju pada setiap pernyataan/pertanyaan dengan pilihan skala yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Adapun

kriteria pengukuran persepsi dibagi menjadi dua, yaitu persepsi positif dan persepsi negatif (Azwar, 2010).

B. Rotasi Kerja

1. Pengertian Rotasi Kerja

Menurut Panggabean (2004) rotasi kerja merupakan perpindahan karyawan dari satu jenis pekerjaan ke jenis lain dalam jangka waktu yang direncanakan. Rotasi Pekerjaan adalah *job rotation* yaitu perpindahan pekerja dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam satu unit kerja pada suatu perusahaan, rotasi pekerjaan merupakan salah satu sistem pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara (2007) rotasi kerja yaitu bidang pemindahan pegawai ke dalam bidang pemindahan pekerjaan lainnya tanpa mengubah tingkat jabatannya. Sedangkan menurut Nitisemito (1982) rotasi kerja dapat diartikan sebagai mutasi yaitu kegiatan memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Pada rotasi kerja ini, yang berubah hanya bidang tugas atau area tempat tugasnya, tidak diikuti perubahan wewenang, tanggung jawab, kekuasaan dan pendapatannya (Roymond, 2009).

Dari beberapa pendapat para ahli di atas tentang rotasi kerja, dapat diambil kesimpulan bahwa rotasi kerja sama dengan mutasi kerja yaitu pemindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dalam

bidang yang sama dari segi gaji, tanggung jawab maupun tingkat strukturalnya, tetapi tidak diikuti perubahan wewenang dan kekuasannya.

2. Tahapan dalam Rotasi Kerja

Tahapan rotasi pekerjaan menurut Pandarian (2009) sebagai berikut:

- a. Tanyakan apakah mereka menginginkan rotasi pekerjaan tersebut.

Menurut Nitisemito (1982) inisiatif dari rotasi tidak selalu datang dari atas, tetapi dapat juga datang dari karyawan. Meskipun demikian, pemimpin harus memberikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Seorang pemimpin harus menanyakan pada para karyawan terlebih dahulu apakah mereka bersedia untuk dirotasi. Apabila hal tersebut tidak dilakukan maka dapat memberi akibat yang buruk tidak hanya bagi para karyawan tetapi juga bagi perusahaan karena dapat mengakibatkan stress yang tinggi pada karyawan yang dipindahkan sehingga produktifitas karyawan menurun.

- b. Lakukan pengujian pada karyawan seperti pada saat ingin merekrut mereka.

Pengujian yang dilakukan dapat berupa tes psikologi dan wawancara dengan atasan. Hal tersebut penting untuk dilakukan untuk mengetahui kepribadian para karyawan secara langsung.

- c. Sediakan pelatihan bila diperlukan.

Pelatihan ini diperlukan para karyawan agar performansi kerjanya tetap baik terutama apabila karyawan akan dipindahkan ke jenis pekerjaan yang sangat berbeda dari jenis pekerjaan yang sebelumnya.

d. Pindahkan karyawan per "kelompok sahabat"

Seorang karyawan dapat mengalami stress apabila di tempat kerja barunya tidak memiliki teman lain yang ia kenal sebelumnya. Tingkat stress kerja karyawan dapat lebih tinggi apabila karyawan tersebut masuk dalam sebuah kelompok kerja yang tergolong asing dan baru yang memiliki budaya jauh berbeda dari yang sebelumnya. Memindahkan karyawan bersama dengan temannya dapat mengurangi kecenderungan stress, selain itu juga dapat membuat hubungan sesama karyawan menjadi semakin erat satu sama lain.

e. Awasi performa karyawan.

Performa karyawan harus tetap diperhatikan agar perusahaan mengetahui bagaimana perkembangan karyawan setelah dilakukan rotasi kerja.

3. Manfaat Rotasi Kerja

Cosgel & Miceli (2005) menjelaskan bahwa terdapat beberapa manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan rotasi kerja, antara lain :

a. Mengurangi kejenuhan

Melakukan pekerjaan yang sama dalam waktu yang lama akan menimbulkan rasa bosan dari karyawan, hal ini tidak hanya akan menurunkan kegairahan kerja tetapi juga dapat menimbulkan karyawan dapat keluar dari institusi dimana tempat mereka bekerja (Nitisemito,1982). Dengan demikian, rotasi kerja merupakan salah satu

solusi yang dapat dilakukan. Rotasi kerja dapat membantu mengurangi kejenuhan para karyawan karena dengan rotasi kerja, karyawan dapat memperoleh pekerjaan yang bervariasi, tidak monoton dan juga memperoleh suasana kerja yang berbeda.

b. Memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi

Rotasi merupakan salah satu proses dalam rangka promosi atau pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi tingkatannya. Dengan demikian, seorang karyawan yang direncanakan untuk dipromosikan memerlukan tambahan pengalaman dan pengetahuan dalam bidang yang akan menjadi tanggung jawabnya. Rotasi kerja bersifat produktif karena saat bekerja karyawan juga dapat belajar, sehingga karyawan dapat memperoleh pengetahuan dan pengalaman baru dalam bekerja, dan secara tidak langsung karyawan telah mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya.

c. Meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan

Suatu pekerjaan yang bersifat rutin kemungkinan besar akan menimbulkan rasa bosan pada karyawan. Hal ini dapat terjadi meskipun penempatan karyawan telah dilaksanakan dengan tepat. Rotasi kerja dapat menjadi salah satu langkah yang tepat untuk mengatasi permasalahan ini. Dengan rotasi maka *job description* juga akan berubah, sehingga karyawan memiliki ketertarikan pada pekerjaan dan motivasinya juga meningkat. Motivasi karyawan yang akan berdampak pada peningkatan semangat kerjanya. Akan tetapi dalam melakukan

rotasi pimpinan institusi harus mengusahakan agar tugas yang baru tersebut masih searah dengan tugas yang sebelumnya, sehingga pekerjaan yang baru itu pun akan sesuai dengan kemampuan karyawan.

d. Membantu perusahaan untuk mengisi kekosongan karyawan

Ketika seorang karyawan yang berkompeten keluar, karena sakit atau sebab lain yang menyebabkan karyawan tersebut tidak dapat bekerja. Hal ini berarti pekerjaan yang menjadi bagiannya harus dihentikan sementara waktu atau bila ingin pekerjaan tersebut tetap berjalan pimpinan institusi harus mengusahakan penggantinya. Dengan demikian perlu dilakukan rotasi agar karyawan yang dirotasi akan mempunyai pengalaman dan kemampuan yang baru. Dengan pengalaman dan kemampuan yang baru tersebut, diharapkan karyawan dapat saling menggantikan pada saat diperlukan.

4. Karakteristik Rotasi Kerja

Noe dkk (dalam Tiur, 2009) menyatakan 6 karakteristik rotasi kerja :

a. Pengembangan keahlian

Untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan keahlian merupakan hal yang sangat penting dimana pengembangan lebih berorientasi pada produktifitas kerja di masa depan. Pengembangan menekankan pada peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas baru di masa depan dan pengembangan bagi karyawan yang bersangkutan untuk mempersiapkan memikul tanggung jawab yang lebih besar di

kemudian hari. Salah satu cara untuk mengadakan pengembangan keahlian yaitu dengan rotasi kerja untuk memberikan pengalaman baru yang diperlukan karyawan dimasa depan (Siagian, 2011).

b. Karyawan memahami keahlian-keahlian khusus

Karyawan mengerti kemampuan khusus yang akan berkembang dengan rotasi.

c. Berlaku pada semua level

Rotasi kerja digunakan untuk semua level dan tipe karyawan.

d. Berhubungan dengan proses manajemen karir

Hal yang logis dan wajar apabila dalam kehidupan kekerjanya seseorang menanyakan berbagai pertanyaan yang menyangkut karier dan prospek perkembangannya di masa depan. Dan bagian yang mengelola sumber daya manusia wajib memberikan jawaban sepanjang hal yang menyangkut pola karier yang terdapat dalam organisasi tersebut serta cara-cara untuk memenuhi tuntutan pola tersebut. Pimpinan memberikan jawaban antara lain tentang identifikasi potensi untuk promosi. Tetapi pada akhirnya maju tidaknya seseorang dalam kariernya tergantung pada yang bersangkutan sendiri, karyawan perlu terlibat aktif dalam menentukan arah kariernya.

Seorang karyawan yang dipersiapkan untuk dipromosikan memerlukan tambahan pengalaman dan pengetahuan dalam bidang yang akan menjadi tanggung jawabnya nanti. Salah satu upaya yang

dilakukan oleh institusi yaitu dengan merotasinya ke tempat yang nantinya akan menjadi tanggung jawabnya untuk mendapatkan pengetahuan dan pengalaman yang lebih. Setelah itu, institusi dapat melakukan evaluasi dengan hasil kerjanya setelah itu baru institusi dapat memutuskan apakah karyawan tersebut layak untuk dipromosikan. Rotasi kerja merupakan sebuah proses yang berhubungan dengan manajemen karir sehingga karyawan mengetahui bahwa pengembangan diperlukan untuk setiap penempatan pekerjaan (Nitisemito, 1982).

e. Fleksibel

Keuntungan dari rotasi dapat maksimal dan biaya dapat diminimalkan dengan mengatur waktu dari rotasi kerja sehingga dapat mengurangi beban biaya kerja dan membantu karyawan untuk mengerti peranan rotasi kerja dalam rencana pengembangan mereka.

f. Memberi kesempatan yang sama pada setiap karyawan

Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk penempatan rotasi kerja tanpa harus memperhatikan kelompok demografi mereka.

C. Perawat

1. Pengertian Perawat

Menurut undang-undang kesehatan nomor 23 tahun 1992, perawat adalah mereka yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan

tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya yang diperoleh melalui pendidikan keperawatan. Perawat dikatakan profesional jika memiliki ilmu pengetahuan, bertanggungjawab dan berwenang secara mandiri atau berkolaborasi dengan tenaga kesehatan lain sesuai dengan kewenangannya. (Depkes, 2002).

Di Indonesia keperawatan sebagai profesi dirumuskan melalui lokakarya nasional keperawatan tahun 1983. Keperawatan didefinisikan sebagai bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan berdasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan yang meliputi aspek biologi, psikologi, social, dan spiritual yang bersifat komprehensif ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat baik yang sehat maupun yang sakit, mencakup siklus hidup manusia untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal.

2. Perawat Pelaksana

Dalam asuhan keperawatan sebagai perawat yang profesional salah satu peran sebagai perawat pelaksana. Perawat sebagai pelaksana secara langsung maupun tidak langsung memberikan asuhan keperawatan kepada pasien individu, keluarga, dan masyarakat. Peran perawat sebagai perawat pelaksana perawat sebagai perawat pelaksana disebut *Care Giver* yaitu perawat menggunakan metode pemecahan masalah dalam membantu pasien mengatasi masalah kesehatan. Peran perawat dalam memberikan asuhan keperawatan secara langsung atau tidak langsung (Praptianingsi, 2006). Dalam melaksanakan peran sebagai perawat pelaksana bertindak sebagai:

a. Comforter

Perawat mengupayakan kenyamanan dan rasa aman pasien (Praptianingsi, 2006). Menurut Potter & Perry (2005), peran sebagai pemberi kenyamanan yaitu memberikan pelayanan keperawatan secara utuh bukan sekedar fisik saja, maka memberikan kenyamanan dan dukungan emosi sering kali memberikan kekuatan kepada klien untuk mencapai kesembuhan. Dalam memberikan kenyamanan kepada klien, perawat dapat mendemonstrasikan dengan klien.

b. Protector dan Advocat

Perawat berupaya melindungi pasien, mengupayakan terlaksananya hak dan kewajiban pasien dalam pelayanan kesehatan (Praptianingsi, 2006). Menurut Potter & Perry, sebagai pelindung perawat membantu mempertahankan lingkungan yang aman bagi klien dan mengambil tindakan untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan melindungi klien dari kemungkinan efek yang tidak diinginkan dari suatu tindakan diagnostik atau pengobatan. Untuk menjalankan tugas sebagai advokat, perawat melindungi hak dan kewajiban klien sebagai manusia secara hukum, serta membantu klien dalam menyatakan hak-haknya bila dibutuhkan. Perawat juga melindungi hak – hak klien melalui cara-cara yang umum dengan penolakan aturan atau tindakan yang mungkin membahayakan kesehatan klien atau menentang hak – hak klien.

b. Communication

Perawat sebagai mediator antara pasien dan anggota tim kesehatan, hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang mendampingi pasien selama 24 jam untuk memberikan asuhan keperawatan dalam rangka upaya pelayanan kesehatan di rumah sakit (Praptianingsi, 2006). Menurut Potter & Perry, peran sebagai komunikator merupakan pusat dari seluruh peran perawat pelaksana yang lain. Keperawatan mencakup komunikasi dengan klien, keluarga, antara sesama perawat dan profesi kesehatan lainnya, sumber informasi dan komunitas. Memberikan perawatan yang efektif, pembuatan keputusan dengan klien dan keluarga, memberikan perlindungan pada klien dari ancaman terhadap kesehatannya, mengkoordinasi dan mengatur asuhan keperawatan dan lain-lain tidak mungkin dilakukan tanpa komunikasi yang jelas.

c. Rehabilitator

Perawat memberikan asuhan keparawatan adalah mengembalikan fungsi organ atau bagian tubuh agar sembuh dan berfungsi normal.

Rehabilitasi merupakan proses dimana individu kembali ke tingkat fungsi maksimal setelah sakit, kecelakaan, atau kejadian yang menimbulkan ketidakberdayaan lainnya. Rentang aktivitas rehabilitasi dan restoratif mulai dari mengajar klien berjalan dengan menggunakan alat pembantu berjalan sampai membantu klien mengatasi perubahan gaya hidup yang berkaitan dengan penyakit kronis (Potter & Perry, 2005)

D. Persepsi Perawat Tentang Rotasi Kerja

Rotasi kerja merupakan bentuk mutasi karyawan secara horizontal, mutasi ini mempunyai arti terjadinya perubahan pekerjaan, jabatan dan tempat kerja namun masih dalam level dan tingkat yang sama. Pada rotasi kerja ini yang berubah hanya bidang tugas atau area tempat tugasnya, tidak diikuti perubahan wewenang, tanggung jawab, kekuasaan dan pendapatannya. Menurut Raymond (2009) rotasi kerja merupakan salah satu cara untuk mengatasi kejenuhan dan memberikan variasi pekerjaan kepada perawat di suatu rumah sakit sehingga akan meningkatkan semangat kerjanya.

Cosgel dan Miceli (2005) menambahkan bahwa rotasi kerja merupakan cara yang efektif untuk mengembangkan keahlian dan potensi karyawan. Menurut Huang (dalam Novalina, 2009) persepsi rotasi kerja mengacu pada cara seseorang memandang dan menilai rotasi kerja yang ada di perusahaan tempat mereka bekerja. Adanya persepsi rotasi kerja yang positif mengindikasikan bahwa individu memiliki penilaian yang baik mengenai rotasi kerja yang dilaksanakan oleh institusi dimana tempat mereka bekerja.

Rotasi kerja ini dapat dilaksanakan dalam rangka mengoptimalkan mutu, kinerja dan pelayanan kesehatan, pemberian penghargaan bagi yang mempunyai kemampuan yang lebih, menciptakan lingkungan yang kondusif, menjalin hubungan baik dengan teman sejawat, memberikan jaminan kerja dan menjalin hubungan baik antara atasan dan bawahan (Raymond, 2009).

Jadi dari beberapa pendapat ahli di atas, persepsi terhadap rotasi kerja merupakan bagaimana penilaian positif atau negatif dari individu dengan

diberlakukannya sistem rotasi kerja oleh sebuah institusi atau perusahaan apakah efektif atau tidak untuk mengurangi kejenuhan dan dapat meningkatkan semangat kerja.

E. Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Tiur (2009) semangat kerja adalah kesediaan perasaan maupun perilaku yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Semangat kerja merupakan suasana kerja yang positif yang terdapat dalam suatu organisasi dan terungkap dalam sikap individu maupun kelompok yang mendukung seluruh aspek kerja termasuk di dalamnya lingkungan, kerjasama dengan orang lain secara optimal yang sesuai dengan kepentingan dan tujuan perusahaan.

Semangat kerja mengandung pengertian ketiadaan konflik, perasaan senang, penyesuaian pribadi secara baik, dan tingkat keterlibatan ego dalam pekerjaan (Winardi, 2004). Sementara menurut Kossen (1993) semangat kerja adalah suasana yang ditimbulkan oleh sikap kerja dari para anggota suatu organisasi. Carlaw, Deming dan Friedman (dalam Novalina 2009) mengemukakan bahwa semangat kerja yang tinggi ditandai dengan karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh energi, antusias dan kemauan yang tinggi. Menurut Nitisemito (1982) semangat kerja adalah melakukan

pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Jadi, dari beberapa uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja perawat adalah suatu sikap yang mendorong seorang perawat untuk bekerja lebih giat lagi dan antusias dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh pihak rumah sakit.

2. Indikator Turunnya Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (1982), indikasi-indikasi turunnya semangat kerja antara lain adalah sebagai berikut :

a. Rendahnya produktivitas kerja

Salah satu indikasi turunnya semangat kerja yaitu rendahnya produktivitas kerja. Turunnya produktivitas kerja dapat diukur atau dibandingkan dengan waktu sebelumnya. Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Itu semua merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Penurunan produktivitas dapat menjadi indikasi bahwa dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja. Untuk dapat mengetahui rendahnya produktivitas kerja, institusi harus dapat membuat standar kerja. Dengan standar kerja ini institusi dapat mengetahui apakah produktivitas rendah atau tidak.

b. Tingkat absensi yang naik atau tinggi

Tingkat absensi yang naik juga merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja. Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk setiap hari datang bekerja.

c. *Labour turn over* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidakseimbangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai.

d. Tingkat kerusakan yang meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

3. Ciri Individu Memiliki Semangat Kerja yang Tinggi

Carlaw, Deming dan Friedman (dalam Novalina 2009) menyebutkan ada 8 ciri individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi, yaitu :

a. Tersenyum dan tertawa

Individu dalam melakukan pekerjaannya selalui diiringi dengan senyum dan tawa. Senyuman dan tawa mencerminkan kebahagiaan individu. Walaupun tersenyum dan tertawa tidak diungkapkan dalam

bentuk perilaku, tetapi individu selalu diliputi perasaan tenang dan nyaman dalam pekerjaannya.

b. Memiliki inisiatif

Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan terus bergerak untuk mencapai hal baru. Individu cepat mengambil tindakan agar tugas cepat selesai, namun selalu mematuhi aturan yang berlaku

c. Berpikir kreatif dan luas

Individu memiliki pemikiran yang kreatif, meneliti lingkungannya, dapat dengan leluasa dan tidak memiliki hambatan untuk menyalurkan ide-idenya. Individu juga memiliki pandangan yang luas terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya.

d. Menyenangi apa yang sedang dilakukan

Individu lebih fokus terhadap pekerjaannya dan tertarik untuk mencari penyelesaian masalah yang berhubungan dengan pekerjaannya dari pada merusak atau meninggalkan pekerjaannya.

e. Tertarik dengan pekerjaannya

Individu ingin segera tiba di tempat kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya.

f. Bertanggung jawab

Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi selalu menghargai tugasnya, bersungguh-sungguh dan memiliki rasa tanggung jawab untuk memberikan hasil yang terbaik dalam bekerja.

g. Memiliki kemauan bekerja sama

Individu yang memiliki semangat kerja selalu memiliki kesediaan untuk bekerjasama dengan pekerja yang lain untuk mempermudah atau mempertahankan kualitas kerja.

h. Berinteraksi secara informal dengan atasan

Individu selalu berusaha untuk menjaga hubungan baik dengan atasan terutama atasan yang langsung berhubungan dengannya sehari-hari. Hal ini sangat membantu individu untuk dapat bertukar pikiran, informasi dan belajar dari pengalaman atasannya. Interaksi dengan atasan juga terjadi di luar jam kerja dan dilakukan dengan nyaman tanpa ada rasa takut atau tertekan.

4. Indikator Pengukur Semangat Kerja

Semangat kerja dapat diukur dari beberapa faktor (Nitisemito,1982). Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

a. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, perbuatan serta pendidikan kesopanan yang sesuai dengan peraturan-peraturan dari suatu instansi baik tertulis maupun tidak tertulis.

b. Absensi

Absensi merupakan tingkat kehadiran maupun tingkat tidak kehadiran dari para karyawan pada suatu instansi atau organisasi.

c. Kerjasama

Kerjasama merupakan proses interaksi antar karyawan dalam rangka menyelesaikan pekerjaan dan masalah pekerjaan yang dihadapi.

d. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan terhadap jaminan - jaminan yang diberikan.

5. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Halsey (2003) menyebutkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja, yaitu :

- a. Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan pribadinya
- b. Karyawan merasa bahwa usaha yang dilakukannya dihargai merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki manfaat bagi dirinya dan organisasi
- c. Menaati aturan
- d. Memiliki jaminan keamanan dan kepastian dalam pekerjaan
- e. Memiliki kesempatan untuk maju
- f. Menghormati atasannya
- g. Menemukan pengalaman kemasyarakatan

Nitisemito (1982) juga menyebutkan beberapa faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja, yaitu :

- a. Memberikan gaji yang cukup
- b. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.
- c. Menciptakan suasana santai.

- d. Memberikan insentif yang terarah.
- e. Memperhatikan kebutuhan rohani karyawan
- f. Menyertakan karyawan untuk diajak berunding
- g. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang.

Dari dua pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan/perawat dapat ditingkatkan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang, yaitu kesempatan untuk mengembangkan keahlian-keahlian dan potensi yang ada dalam dirinya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawan yaitu dengan melakukan rotasi kerja (Panggabean, 2004).

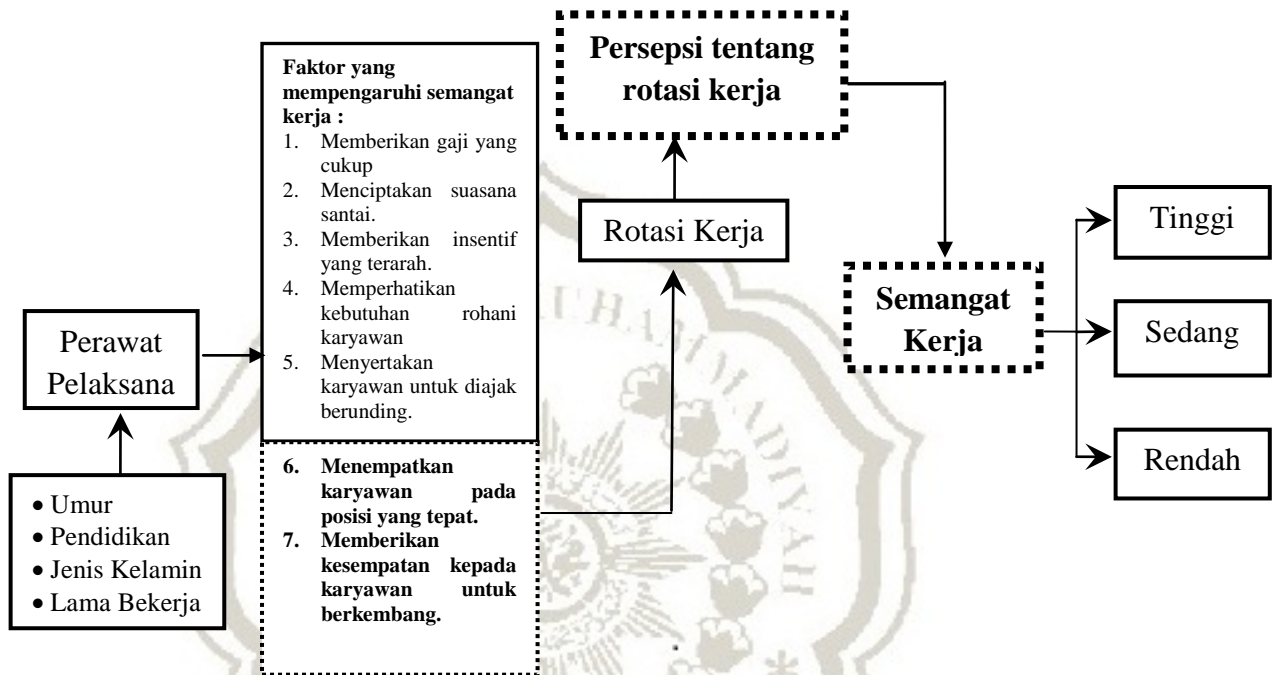
6. Pengukuran Semangat Kerja

Menurut Azwar (2010) semangat kerja dikategorikan menjadi tiga yaitu :

- a. Semangat kerja dikatakan tinggi jika nilai X skor yang diperoleh responden dari kuesioner adalah $X \geq mean + 1 (SD)$
- b. Semangat kerja dikatakan sedang jika nilai X skor yang diperoleh responden dari kuesioner adalah $mean - 1 (SD) \leq X < mean + 1 (SD)$
- c. Semangat kerja dikatakan rendah jika nilai X skor yang diperoleh responden dari kuesioner adalah $X < mean - 1 (SD)$

F. Kerangka Teori

Berdasarkan landasan teori-teori di atas, maka dapat digambarkan kerangka teori dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :



Gambar 2.2. Kerangka Teori

Penelitian

Cosgel dan Miceli (2005),

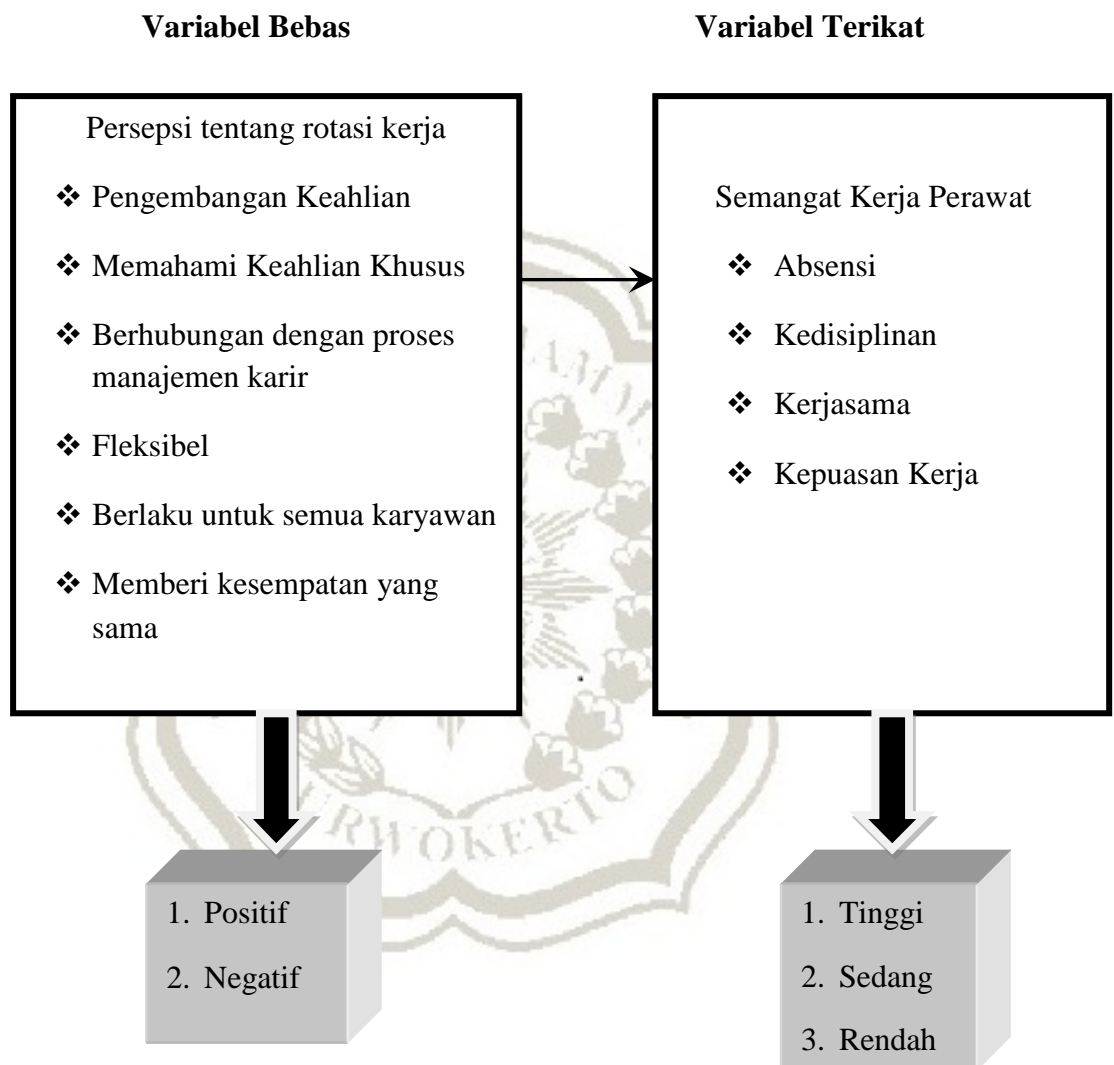
Modifikasi Nitisemito (1982), Gillies (1989), Azwar (2010)

Keterangan =

----- : Yang diteliti

G. Kerangka Konsep

Berdasarkan landasan teori dan kerangka teori di atas, maka dapat digambarkan kerangka konsep penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.3. Kerangka Konsep Penelitian

H. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah atau pertanyaan penelitian (Nursalam, 2008). Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara dari suatu permasalahan yang harus dibuktikan kebenarannya dikemudian hari (Sugiyono, 2008). Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang akan di uji kebenarannya adalah hubungan antara persepsi perawat tentang rotasi kerja dengan semangat kerja, dimana :

Ha : Terdapat hubungan antara persepsi perawat tentang rotasi kerja dengan semangat kerja di RSUD Banyumas.

Ho : Tidak terdapat hubungan antara persepsi perawat tentang rotasi kerja dengan semangat kerja di RSUD Banyumas.