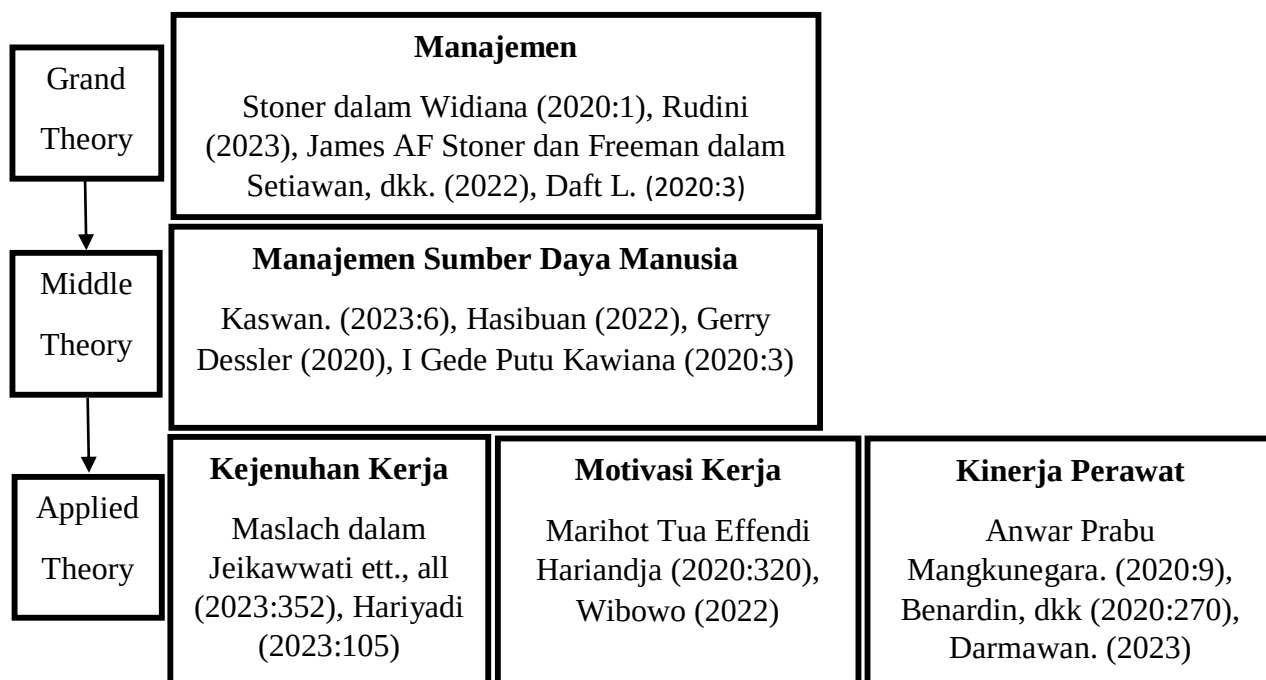


BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini berisi pemaparan teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang ada dalam penelitian. Landasan teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah. Penelitian ini menyajikan kerangka landasan teori yang digunakan untuk mengetahui *grand theory*, *middle theory*, dan *applied theory* pada penelitian yang dilakukan. Judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kejenuhan Kerja (*burnout*) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. Berikut peneliti sajikan kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah suatu sarana atau wadah yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan manajemen yang efektif, keinginan dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih mudah. Istilah manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang berarti mengatur. Manajemen bertugas mengelola berbagai unsur dari man, money, method, machines, materials, dan market dengan tujuan agar semua unsur tersebut lebih optimal dan sukses dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, manajemen tidak hanya memperhatikan hasil akhir tetapi juga cara mencapainya. Seorang manajer bertanggung jawab untuk mengatur dan membimbing individu dan kelompok untuk berkolaborasi secara efektif dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Defisi ini mencakup berbagai fungsi manajerial, seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian, semuanya saling berhubungan dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif.

Manajemen juga menekankan pentingnya penggunaan sumber daya manusia, keuangan, dan material secara maksimal. Keberhasilan dalam manajemen memerlukan pencapaian tujuan yang sejalan dengan rencana yang telah ditetapkan, sementara efisiensi berfokus pada pelaksanaan tugas yang terorganisir dan tepat waktu. Dengan demikian, manajemen memiliki peran krusial untuk memastikan organisasi dapat beroperasi dengan efektif dalam lingkungan yang terus berkembang dan dinamis.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah proses terstruktur yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap sumber daya manusia, finansial, serta material untuk mencakup tujuan organisasi dengan cara efisien dan efektif. Dalam hal ini, peran pemimpin sangat penting untuk memandu dan memberi motivasi kepada tim agar dapat bekerja sama meraih sasaran yang telah ditetapkan. Selain itu manajemen juga melibatkan pengambilan keputusan strategis yang diperlukan untuk menghadapi tantangan serta perubahan dalam dunia bisnis, dengan tujuan memastikan organisasi dapat berungsi secara maksimal dan beradaptasi dengan perkembangan pasar. Adapun beberapa pengertian manajemen yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya adalah sebagai berikut:

Manajemen menurut Stoner dalam Widiani (2020:1) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya – sumber daya organisasi lainnya. Selain itu, manajemen mencakup pengambilan keputusan strategis yang diperlukan untuk mengatasi tantangan dan perubahan dalam lingkungan bisnis, dengan demikian memastikan bahwa organisasi dapat beroperasi secara optimal dan beradaptasi dengan dinamika pasar.

Menurut Rudini (2023) manajemen adalah suatu proses yang keterlibatan - keterlibatan dan aktivitas yang saling terkait untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Manajemen adalah kegiatan yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau aktifitas secara bersama-sama atau melibatkan orang lain demi mencapai suatu tujuan yang sama dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.

Sedangkan menurut James AF Stoner dan Freeman dalam Setiawan, dkk. (2022) definisi manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini selaras dengan pendapat dari Daft L. (2020:3) manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi.

Bersumber dari beberapa definisi manajemen diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses yang kompleks dan memiliki banyak sisi yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Definisi tersebut menunjukkan bahwa manajemen tidak hanya berpusat pada hasil akhir, tetapi juga pada cara dan metode yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut secara efektif dan efisien.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh manajer dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara efektif dan efisien. Fungsi elemen dasar yang dibangun dalam proses manajemen dan digunakan sebagai pedoman saat melakukan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh administrator. Amirullah (2019:8) menyatakan bahwa “Fungsi manajemen dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu perencanaan, koordinasi, pengarahan, pengawasan, dan pengendalian kegiatan yang semuanya bertujuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan cara

efektif dan efisien. “Berbeda dengan pernyataan di atas, menurut G. R Terry (dalam Hasibuan, 2020:3) menyatakan bahwa fungsi manajemen meliputi *Planning*, *Organizing* , *Actuating*, dan *Controlling*.

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah memilih dan menghubungkan fakta serta membuat dugaan atau ramalan mengenai masa yang akan datang, merumuskan untuk menggambarkan dan menyusun aktivitas yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah penentuan, pengelompokan dan penyusunan serangkaian kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang-orang (pegawai) dalam kegiatan tersebut, penyediaan faktor-faktor fisik yang cocok untuk keperluan kerja, dan penunjukan wewenang yang dilimpahkan kepada setiap orang dalam pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.

Pengorganisasian meliputi masing-masing pihak diberikan tugas terpisah, membentuk bagian, mendelegasikan dan menetapkan sistem komunikasi, serta setiap perawat dikoordinir dalam satu tim yang solid dan terorganisir (George R. Terry dan Leslie W. Rue, 2019). Selain itu pengorganisasian juga adalah penentuan pekerjaan yang harus dilakukan pengelompokan tugas dan membagi tugas kepada setiap perawat.

3. Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan adalah mendorong semua anggota kelompok agar melaksanakan tugasnya, memotivasi bawahannya, serta menciptakan suasana yang kondusif, sehingga timbul pengertian dan kepercayaan yang baik serta memiliki keinginan untuk berusaha dengan keras dalam mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan pengorganisasian yang diberikan oleh pemimpin. Apabila perencanaan, pengorganisasian sudah ada maka fungsi pelaksanaan sudah dapat dilakukan untuk dapat merealisasikan tujuan organisasi, lembaga, dan sejenisnya.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah proses penentuan apa yang harus dicapai (*standard*), menilai apa yang sedang dilakukan oleh pelaksanaan, dan melakukan perbaikan-perbaikan agar pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana sehingga selaras dengan standar yang telah ditetapkan.

2.1.1.3 Unsur-unsur Manajemen

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan seorang manajer membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh George R. Terry dalam Jurnal Manajemen Volume 3 No 2 Tahun 2019, unsur-unsur manajemen yang disebut yaitu, “*the six M in management*” yakni, *Man, Money, Material, Machine, Methods*, dan *Market*. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. *Man* (Manusia)

Manusia adalah obyek normal dalam suatu ekistensi yang sangat beragam. Setiap individu memiliki perbedaan tingkah laku, pemikiran, bahasa, sifat, dan

gerak-geriknya. Untuk memahami atau membedakan karakter seseorang dari yang lain, manusia sering menggunakan pendekatan psikologi. Namun, baik buruknya seseorang atau anak tergantung dari lingkungan pembawaannya. Pembawaan diartikan sebagai kecenderungan dalam pertumbuhan dan perkembangan, yang mencakup pola pikir, ciri-ciri, dan sifat tertentu. Kecenderungan ini akan muncul sesuai dengan kondisi yang mendukung.

2. *Money* (Uang)

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, uang merupakan modal yang dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang telah ditetapkan, uang ialah alat tukar menukar dan alat untuk mengukur jumlah nilai atau nominal. Seperti pembelian alat-alat, pembelian bahan baku, pembayaran gaji dan lain sebagainya. Oleh karena itu uang sangat krusial guna tercapainya segala sesuatu tujuan karena perlunya dilakukan perhitungan yang rasional. Hal ini berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dalam suatu organisasi.

3. *Material* (Material)

Material adalah istilah yang merujuk pada unsur bahan. Bahan menjadi salah satu elemen penting setelah uang dalam proses manajemen. Tanpa adanya bahan, proses manajemen tidak akan berjalan dengan lancar. Manusia memanfaatkan bahan untuk mencapai tujuan dalam manajemen.

4. *Machine* (Mesin)

Mesin adalah peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi menghasilkan barang dan jasa. Dengan adanya teknologi seperti sekarang, manusia tidak lagi menjadi mesin pembantu pada masa sebelum Revolusi Industri terjadi. Serta semakin majunya teknologi dengan masa sekarang, maka penggunaan mesin-mesin sangat penting dalam kegiatan operasi suatu perusahaan atau organisasi.

5. *Methods* (Metode)

Metode adalah cara yang ditempuh teknik yang dipakai mempermudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana operasionalnya. Oleh karena itu, metode manajemen yang dibentuk oleh seorang manajer sangat diperlukan untuk menjaga kualitas perawat atau anggota, akan tetapi untuk mencapai tujuan suatu pekerjaan tergantung dari metode manajemennya.

6. *Market* (Pasar)

Pasar merupakan tempat untuk menjual barang keperluan manusia atau jasa untuk menghasilkan uang. Barang serta jasa yang dilakukannya penjualan ialah barang sah. Ada bervariasi pasar seperti berkenaan dengan bentuk, jangkauan, segi ukuran, serta jenis yang diperjual belikan. Transaksi ialah tindakan tukar menukar barang atau jasa. Pasar berdiri dengan beberapa macam komponennya seperti, keseluruhan pembeli serta penjual yang keduanya mempunyai peran penting untuk melakukan pengaruh harga barang yang mereka diperjual belikan dipasar.

2.1.1.4 Prinsip Manajemen

Prinsip adalah dasar – dasar dan nilai – nilai yang membantu kesuksesan suatu manajemen. Henry Fayol dalam Amruddin, dkk. (2020) seorang industrialis berkebangsaan Prancis, memperkenalkan dasar – dasar yang bisa diadopsi dan digunakan dalam perusahaan di berbagai bidang. Teori dari Henry Fayol berkonsentrasi untuk mencapai efisiensi manajerial. Prinsip – prinsip manajemen menurut Henry Fayol adalah:

1. Pembagian Kerja

Untuk menjamin stabilitas, kelancaran, dan efisiensi bisnis, pembagian kerja dimaksudkan untuk membagi pekerjaan atau tugas berdasarkan keahlian (*skills*) dan kemampuan (*capabilities*) dari perawat.

2. Wewenang dan Tanggung Jawab

Wewenang adalah hak untuk mengatur, membagi tugas, melarang, memerintahkan, memberi perintah, dan memberikan penghargaan atau penghargaan kepada anggota staf. Tanggung jawab adalah tugas dan fungsi yang diberikan seseorang karena diserahkan oleh personel yang memegang kekuasaan. Oleh karena itu, dalam perusahaan, berwenang dan tanggung jawab selalu berdampingan. Namun, hak untuk memberi perintah tidak boleh dianggap tanpa mempertimbangkan tanggung jawab. Seorang manajer mungkin menyalahgunakan wewenang mereka jika lebih banyak wewenang dari tanggung jawab mereka. Jika lebih banyak tanggung jawab daripada wewenang, manajer mungkin merasa frustrasi.

3. Disiplin

Untuk mencapai tujuan bersama (perusahaan), rencana harus dilaksanakan sepenuhnya. Seluruh tujuan perusahaan tidak akan dapat tercapai jika tidak ada disiplin. Disiplin adalah menghormati aturan atau peraturan perusahaan. Perusahaan harus terus menerus melakukan penilaian dan pengawasan yang adil untuk menciptakan disiplin. Disiplin dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

a. *Self Discipline*

Self Discipline atau disiplin diri terjadi ketika seseorang sadar akan tanggung jawab dan tanggung jawab yang diemban oleh organisasi. Kebiasaan yang baik adalah cara membangun disiplin diri.

b. *Enforced Discipline*

Enforced Discipline atau disiplin yang dipaksakan adalah jenis disiplin yang dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi untuk memastikan bahwa perawat atau staf mematuhi aturan dan peraturan perusahaan. Jika mereka tidak melakukannya, akan ada konsekuensinya.

4. Kesatuan Perintah

Kesatuan perintah atau *unity of command* adalah ketika seorang bawahan menerima dan melaksanakan perintah dari seorang atasan langsung di atasnya untuk menghindari kekacauan. Jika seorang perawat harus mengikuti lebih dari satu atasan, konflik kepentingan dan kekacauan dapat terjadi.

5. Kesatuan Pengarahan

Kesatuan pengarahan atau *unity of direction* Ini berarti bahwa setiap orang yang terlibat dalam aktivitas yang sama harus memiliki tujuan yang sama. Dengan

kata lain, setiap pekerja di suatu perusahaan harus memiliki tujuan dan motivasi yang akan membuat pekerjaan lebih mudah dan memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan tersebut.

6. Kebutuhan Organisasi diatas Kebutuhan Pribadi

Hal ini menunjukkan bahwa semua perawat harus bekerja sama untuk kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi. Kepentingan perusahaan harus diprioritaskan daripada kepentingan individu atau kelompok. Tujuan organisasi tidak boleh dihalangi oleh kepentingan individu atau kelompok.

7. Penggajian Perawat

Penggajian perawat, juga dikenal sebagai remunerasi, adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada perawatnya berdasarkan usaha mereka untuk perusahaan. Remunerasi dapat berbentuk uang atau tidak. Tujuan dari remunerasi adalah memberikan motivasi pada perawat.

8. Pemusatan

Pihak mana pun di perusahaan yang bertanggung jawab atas proses pengambilan keputusan harus netral. Namun, ukuran organisasi menentukannya. Henri Fayol menekankan bahwa struktur kekuasaan harus seimbang.

9. Rantai Komando

Rantai komando atau *chain of command* atau *scalar chain* adalah skema formal untuk otoritas, komunikasi, dan tanggung jawab dalam sebuah organisasi. Prinsip dasar Fayol adalah bahwa urutan hierarki harus dimulai dari atas ke bawah. Hal ini diperlukan untuk memastikan bahwa setiap perawat mengetahui senior langsung mereka.

10. Ketertiban

Ketertiban atau juga dikenal sebagai *order* adalah kondisi kerja yang mendukung dan menciptakan suasana kerja yang positif bagi perawat sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitas mereka. Selain itu, pemesanan dalam hal ini juga berarti bahwa segala sesuatunya berada di tempatnya masing-masing atau di tempat yang seharusnya.

11. Keadilan

Di sini, keadilan atau kesetaraan berarti bahwa semua perawat harus diperlakukan dengan sama dan penuh hormat. Manajer memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa tidak ada satupun perawat yang diperlakukan dengan tidak adil.

12. Stabilitas Kondisi Perawat

Ketika perawat merasa aman, mereka akan bekerja lebih keras untuk perusahaan. Karena ketidakstabilan menyebabkan inefisiensi, perawat harus memiliki keamanan kerja. Bisnis yang sukses biasanya memiliki perawat yang bertahan lama. Manajemen bertanggung jawab untuk memberikan keamanan kerja kepada perawat mereka.

13. Prakasa

Karena prakarsa memberikan kepuasan kepada perawat dan membawa kesuksesan bagi perusahaan, maka perusahaan harus mendorong dan mendukung perawat untuk mengambil inisiatif dalam suatu organisasi untuk meningkatkan minat mereka dan menghasilkan nilai bagi perusahaan.

14. Semangat Kesatuan dan Semangat Korps

Semangat kesatuan dan semangat korps atau *esprit de corps* adalah semangat kelompok yang diciptakan oleh kerja sama dan semangat tim di antara perawat. Untuk mencapai semangat ini, perusahaan harus menciptakan kekompakan dan keselarasan di antara perawatnya.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum, manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam perusahaan untuk memastikan tercapainya kesuksesan organisasi melalui peran individu. Sumber daya manusia atau perawat dalam suatu perusahaan berkontribusi dalam perencanaan, sistem, proses, dan pencapaian tujuan yang diraih oleh perusahaan, serta menerima kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan. Hubungan yang harmonis antara perusahaan dan perawat menjadi alasan mengapa manajemen sumber daya manusia sangat vital bagi perusahaan. Menjamin kesejahteraan perawat merupakan salah satu contoh fungsi dari manajemen sumber daya manusia.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses yang melibatkan pengembangan, penerapan, dan evaluasi kebijakan, prosedur, metode, serta program yang berkaitan dengan individu perawat dalam organisasi. Bidang ini khusus mempelajari hubungan dan peran tenaga kerja dalam organisasi. Fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah mengelola masalah yang berkaitan dengan tenaga kerja melalui serangkaian fungsi yang terstruktur, dengan tujuan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam memenuhi tujuan perusahaan, perawat, dan masyarakat. Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh para ahli, diantaranya yaitu sebagai berikut:

Menurut Kaswan (2023:6), perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan proses lainnya merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia berfokus pada pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), yaitu individu yang siap, mau, dan mampu berkontribusi pada tujuan organisasi. MSDM juga mengutamakan kesejahteraan anggota dalam organisasi agar mereka dapat bekerja secara efektif dan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Selanjutnya, menurut Hasibuan (2022) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah disiplin ilmu yang mempelajari bagaimana mengatur hubungan sumber daya manusia secara efektif untuk memaksimalkan integritas pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi melalui aktivitas dan perencanaan, pengorganisasian, pengadaan, pemberian kompesasi dan penghargaan, pengembangan perawat dan pemutusan hubungan kerja.

Disamping itu Garry Dessler (2020) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang meliputi perekrutan, pelatihan, penilaian, dan pemberian kompensasi kepada perawat, serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keselamatan dan isu-isu keadilan. Sementara itu, manajemen sumber daya manusia (MSDM) juga dipahami sebagai kebijakan dan praktik yang mengatur aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam manajemen, seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, pemberian penghargaan, dan penilaian (I Gede Putu Kawiana, 2020:3).

Berdasarkan definisi-definisi diatas, maka dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan seni dan ilmu yang mengatur serta mengelola serangkaian kegiatan atau proses yang mengelola hubungan dan peran tenaga kerja

atau sumber daya manusia. Hal ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, perekrutan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemutusan hubungan kerja, dengan tujuan untuk mencapai sasaran perusahaan dan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang melibatkan pengelolaan, pemberian motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia agar dapat mendukung kegiatan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien, sesuai dengan tujuan strategis organisasi. Berdasarkan definisi menurut Melayu S.P Hasibuan (2019:21), fungsi-fungsi manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut;

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah sebagai landasan pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan semua kebutuhan, menganalisis, dengan teliti hambatan yang mungkin terjadi, serta merancang cara-cara pelaksanaan kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah proses untuk mengatur seluruh perawat dengan cara menetapkan pembagian tugas, hubungan antar pekerjaan, penyerahan wewenang, integrasi, koordinasi, serta struktur organisasi.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pemberian informasi, petunjuk, motivasi, dukungan, dan arahan dalam proses pendelegasian tugas dan tanggung jawab kepada seluruh pegawai agar mereka bersedia bekerja sama dan beroprasi secara efektif serta efisien untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan, perawat, dan masyarakat.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan yaitu untuk mengawasi apakah gerakan dari organisasi sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengintegrasian (*Integration*)

Aktivitas yang bertujuan untuk menyelaraskan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan pegawai, sehingga dapat tercipta kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan.

7. Pengembangan (*Development*)

Proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

8. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Aktivitas yang bertujuan untuk menjaga atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka tetap bekerja sama hingga masa

pensiun. Pemeliharaan yang efektif dilakukan melalui program kesejahteraan yang sudah disesuaikan dengan sebagian besar kebutuhan pegawai.

9. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Menciptakan keinginan dan kesadaran pada perawat untuk mematuhi peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Sepration*)

Memulangkan atau mengembalikan pegawai kepada masyarakat dalam keadaan sebaik-baiknya. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia saling berkaitan dan mempengaruhi satu sama lain. Jika ada masalah pada salah satu fungsi, hal itu akan berdampak pada salah satu fungsi lainnya. Fungsi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi berperan untuk mendukung pencapaian tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sebuah strategi organisasi tidak akan berhasil tercapai secara efektif dan efisien apabila setiap bagian atau departemen tidak melaksanakan fungsi atau tugas dengan semestinya. Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia, fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan,

kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemutusan hubungan tenaga kerja adalah peran yang menentukan keberhasilan.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sofyan (dalam R. Supomo & Eti Nurhayati, 2019:11) Menjelaskan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia bukan hanya untuk memberikan gambaran mengenai tujuan manajemen tingkat atas, tetapi juga berfungsi sebagai penyeimbang terhadap berbagai tantangan yang dihadapi organisasi, yang mencakup berbagai fungsi dalam manajemen sumber daya manusia. Kegagalan dalam menentukan tujuan dapat mengancam kinerja bahkan keberlanjutan organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga bertujuan mengelola sikap, perilaku, dan kinerja perawat agar dapat memberikan kontribusi maksimal, sehingga sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

Manajemen sumber daya manusia memiliki empat tujuan yang terdiri dari tujuan operasional, tujuan fungsional, tujuan sosial, dan tujuan personal yang secara lebih rinci dijelaskan sebagai berikut:

1. Tujuan Organisasi

Tujuan organisasi ditunjukkan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun para manajer tetap bertanggung jawab pada kinerja perawatnya. Keberadaan departemen yang satu ini untuk membantu para manajer untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional bertujuan untuk menjaga agar kontribusi departemen tetap sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia akan kehilangan nilainya jika manajemen sumber daya manusia menetapkan kriteria yang lebih rendah dari kebutuhan yang ada di organisasi.

3. Tujuan Sosial

Tujuan sosial bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan cara mengurangi dampak negatif terhadap organisasi. Ketidakmampuan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya untuk kepentingan masyarakat dapat mengakibatkan terjadinya hambatan-hambatan.

4. Tujuan personal

Tujuan personal bertujuan untuk mendukung perawat untuk mencapai tujuannya, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi sesuai individu terhadap organisasi.

2.1.3 Kejenuhan Kerja

Kejenuhan kerja atau *burnout* merupakan fenomena baru didalam bidang psikolog industri dan organisasi. Pemahaman konsep ini sebenarnya sudah ada puluhan tahun lalu, tetapi baru pada tahun 1974 permasalahan *burnout* menjadi bahan kajian para ahli psikologi industri dan organisasi. *Burnout* adalah istilah yang pertama kali dikemukakan oleh Freudenbergger pada tahun 1974, yang merupakan representasi dari sindrom *psychological stress* yang menunjukan respon negatif

sebagai hasil dari tekanan pekerjaan. Kejenuhan kerja kondisi yang mengganggu karena individu dapat merasakan kehilangan minat, semangat dan motivasi untuk bekerja sehingga menyebabkan penurunan kinerja. Perusahaan harus mampu mengatasi dan mencegah terjadinya kejenuhan kerja pada perawat agar tidak ada kendala dan dapat dengan mudah mencapai tujuan yang diharapkan.

2.1.3.1 Pengertian Kejenuhan Kerja

Kejenuhan yang dialami di perusahaan dapat menyebabkan berbagai gangguan fisik, seperti sakit kepala, demam, dan nyeri punggung. Selain itu, mereka juga merasakan kelelahan emosional, seperti rasa bosan, mudah marah, tersinggung, sikap sinis, cemas, putus asa, sedih, tertekan, dan merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan. Kejenuhan kerja atau *burnout* berdampak pada kelelahan mental, yang terlihat dari sikap tidak peduli terhadap lingkungan, sikap negatif terhadap orang lain, perasaan rendah diri, putus asa terhadap kehidupan, dan merasa tidak bernilai. Berikut adalah pengertian kejenuhan kerja atau *burnout* yang dikemukakan oleh beberapa para ahli diantaranya yaitu:

Menurut Maslach dalam Jeikawati (2023:352) “*Burnout* dapat didefinisikan sebagai suatu sindrom yang ditandai oleh kelelahan emosional dan sikap sinis, yang sering dialami oleh individu yang pekerjaannya melibatkan interaksi dengan orang lain. Hariyadi dalam Anandani dan Rahmasari, (2023:105), berpendapat bahwa *burnout* atau kejenuhan kerja merupakan suatu kondisi di mana individu mengalami kelelahan yang disebabkan oleh intensitas kerja yang berlebihan, dimana perawat bekerja dalam durasi yang terlalu lama dan dengan beban kerja yang berlebihan, sehingga mengabaikan kebutuhan dasar mereka sebagai pegawai.

Sedangkan menurut Nadiva dan Cahyadi (2023:223) *burnout* adalah suatu kondisi dimana individu kehilangan minat dan tidak lagi menikmati pekerjaan mereka, serta mengalami penurunan antusiasme untuk melanjutkan tugas-tugas yang di emban.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kejenuhan kerja, atau yang sering disebut *burnout*, merupakan suatu sindrom yang kompleks, ditandai oleh kelelahan emosional, sikap sinis, dan kehilangan minat terhadap pekerjaan. Kondisi ini sering dialami oleh individu yang terlibat dalam interaksi sosial di tempat kerja dan dapat disebabkan oleh intensitas kerja yang berlebihan, durasi kerja yang panjang, serta beban kerja yang tidak seimbang. Akibatnya, Individu yang mengalami *burnout* cenderung mengabaikan kebutuhan dasar mereka dan mengalami penurunan antusiasme dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembann.

2.1.3.2 Faktor-faktor Kejenuhan Kerja

Kejenuhan kerja umumnya muncul akibat ketidak sesuaian antara pekerjaan dan pekerja. Ketika terdapat perbedaan yang signifikan antara individu dan tugas yang dikerjakannya, hal ini dapat berdampak pada kinerja kerja. Menurut Maslach dan Leiter (dalam Priansa,2020:266) membagi beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya kejenuhan kerja pada individu yaitu work overloaded, lack of work control, rewarder of work, breakdown in community, treated fairly, dan dealing with conflict value. Faktor-faktor kejenuhan kerja tersebut secara lebih rinci dijelaskan sebagai berikut:

1. *Work Overloaded*

Beban kerja yang melampaui batas kemampuan individu yang dapat menyebabkan individu merasa kelelahan. Apabila dibiarkan akan menyebabkan kejenuhan kerja dan timbulnya masalah kronik pada kesehatan seperti susah tidur, sakit kepala, tekanan darah tinggi serta rentan terhadap flu dan batuk atau penyakit lainnya. Penurunan kondisi tersebut dapat berdampak pada berkurangnya semangat dalam bekerja.

2. *Lack Of Work Control*

Kurangnya ketrampilan dalam mengelola prioritas pekerjaan sehari-hari, menentukan tugas yang harus diselesaikan, dan membuat keputusan dalam pemanfaatan sumber daya secara efektif dapat menyebabkan kelelahan kerja.

3. *Rewarder of Work*

Masalah upah yang dapat menjadi krisis di lingkungan kerja apabila perusahaan atau institusi tidak mampu memberikan imbalan yang pantas kepada perawat. Setiap individu mengharapkan bahwa pekerjaan yang dilakukan akan memberikan imbalan berupa uang, penghargaan, dan jaminan keamanan dalam bekerja.

4. *Breakdwon in Community*

Perselisihan antar komunitas akan mengurangi jumlah komunitas yang produktif karena hilangnya kenyamanan kerja dan terlalu fokus pada keuntungan jangka pendek tanpa memperhatikan orang lain. Dampak dari konflik di tempat kerja ini dapat menyebabkan penurunan energi, sehingga perawat tidak dapat bekerja dengan efektif.

5. *Treaded Fairly*

Diperlakukan secara adil berarti menghargai dan menerima perbedaan antar individu. Tempat kerja dianggap adil jika memiliki tiga elemen utama, yaitu kepercayaan, keterbukaan, dan saling menghormati. Dalam sebuah organisasi, setiap orang harus saling mempercayai untuk menyelesaikan proyek, mengkomunikasikan tujuan secara terbuka, dan menunjukkan rasa hormat satu sama lain. Jika ketiga elemen ini tidak diterapkan, hubungan di tempat kerja tidak akan terjalin dengan baik.

6. *Dealing With Conflict Value*

Konflik nilai adalah masalah utama yang sering muncul di lingkungan kerja. Konflik ini terjadi ketika ada perbedaan antara nilai-nilai individu dan tujuan perusahaan, dimana individu harus melakukan sesuatu yang bertentangan dengan prinsip atau nilai yang diyakini demi mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Kejenuhan Kerja

Menurut Maslach dalam Jeikawati et.,all , (2023:353) dibagi menjadi 3 bagian, diantaranya:

1. Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*), seseorang yang mengalami *burnout* atau kejenuhan kerja akan mengalami kelelahan emosi dan kewalahan saat menghadapi pekerjaannya dan aktivitas yang dijalani setiap harinya. Adapun indikator-indikator atau pengukuran kelelahan emosional yaitu:

- a. Timbul perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan, apatis terhadap pekerjaan.

- b. Perawat merasa terbelenggu oleh tugas-tugas dalam pekerjaan sehingga perawat merasa tidak mampu memberikan pelayanan secara psikologis yang maksimal.

2. Depersonalisasi (*Depersonalization*), adalah pengembangan perasaan sinis dan tak berperasaan terhadap orang lain. Proses penyeimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu. Adapun indikator-indikator atau pengukuran depersonalisasi yaitu:

- a. Timbul sikap sinis terhadap rekan kerja ataupun atasan.
- b. Kecenderungan untuk menarik diri dengan berkurangnya absen kerja.

3. Penurunan Pencapaian Personal (*Low of Personal Accomplishment*), terjadinya penurunan pencapaian atau prestasi perawat. Adapun indikator-indikator atau pengukuran penurunan pencapaian personal yaitu:

- a. Merasa tidak puas terhadap hasil pekerjaan diri sendiri maupun kehidupan.
- b. Perawat menunjukkan dengan perasaan tidak mampu melaksanakan tugas-tugas profesional maupun hal-hal personal.
- c. Berkurangnya produktivitas dalam melakukan kinerjanya.

2.1.4 Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti bergerak atau mengarahkan. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Hal ini juga dilihat sebagai suatu dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang diinginkan, sementara motif daya yang mendorong seseorang untuk bertindak. Perilaku seseorang umumnya berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapainya.

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan yang mendorong seseorang untuk berusaha keras untuk mencapai tujuan atau memperoleh apa yang dicita-citakan. Seseorang yang tidak termotivasi hanya akan memberikan usaha minimal dalam pekerjaannya. Konsep motivasi merupakan hal penting dalam studi kinerja individu. Dengan demikian motivasi dapat diartikan sebagai pemberian dorongan atau keadaan yang menimbulkan semangat. Secara sederhana, motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2020:320) motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Wibowo (2022) berpendapat bahwa motivasi adalah dorongan yang mempengaruhi serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan. Elemen- elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur-unsur yang membangkitkan, mengarahkan, mempertahankan, menunjukkan intensitas, bersifat berkelanjutan, dan adanya tujuan yang jelas. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan faktor penting yang mendorong perawat untuk bekerja, motivasi adalah kesiapan individu untuk mengeluarkan usaha yang maksimal dalam mencapai tujuan organisasi (Stephen P. Robbins, 2001)

Berdasarkan definisi diatas , dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu proses yang mendorong dan menggerakkan individu untuk bersedia bekerja sama dengan penuh semangat dan kesungguhan, sehingga tujuan pribadi pegawai dan organisasi dapat tercapai. Motivasi berperan penting dalam menciptakan

lingkungan kerja yang produktif, di mana pegawai merasa terdorong untuk memberikan yang terbaik, meningkatkan kerja, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan jangka panjang organisasi. Ketika motivasi diberikan dengan tepat, pegawai akan merasa dihargai dan terinspirasi untuk berperan aktif dalam mencapai.

2.1.4.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Peran motivasi dapat menentukan sejauh mana keberhasilan yang dapat dicapai. Motivasi juga bisa menggambarkan suatu keadaan yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam pekerjaan. Oleh karena itu, motivasi yang timbul dalam diri manusia tidak lepas dari beberapa faktor yang mendorongnya, terlebih dalam bekerja di mana aspek-aspek internal maupun eksternal sangat berperan aktif dalam tumbuhnya sebuah motivasi.

Menurut Adhari (2021:55) secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah:

1. **Kebutuhan fisiologis**

Ditunjukkan dengan kebutuhan dasar manusia, akan tetapi kebutuhan ini masih bersifat kebutuhan jasmani atau fisik, kebutuhan ini berupaya memberikan kebutuhan sandang, dan pangan.

2. **Kebutuhan rasa aman dan keselamatan**

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya tunjangan kesehatan dan jasmani di hari tua.

3. **Kebutuhan sosial**

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang baik atau harmonis,

kebutuhan untuk diterima oleh orang lain dan kebutuhan akan rasa prasan ikut berpartisipasi.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Ditunjukkan dengan pujuan dan promisi berdasarkan kemampuannya, seperti kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

5. Kebutuhan perwujudan diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik atau menantang, dimana pegawai tersebut akan menyerahkan kecakapan, keterampilan, dan potensinya.

Menurut sutrisno (2016:116-120) motivasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

1. Faktor internal

- a) Keinginan untuk memiliki
- b) Keinginan untuk hidup
- c) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- d) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- e) Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor eksternal

- a) Kompensasi yang memadai
- b) Kondisi lingkungan kerja
- c) Adanya jaminan pekerjaan
- d) Supervisi yang baik

- e) Status dan tanggung jawab
- f) Peraturan yang fleksibel

Berdasarkan menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber pada dalam diri individu dan untuk faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, kepuasan, minat, pengalaman, lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, lingkungan kerja, gaji, kepemimpinan.

2.1.4.3 Manfaat motivasi

Manfaat motivasi menurut (Kuswati, 2020)

- a. Meningkatkan kinerja pegawai
- b. Meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja
- c. Mengurangi stress kerja dan kejenuhan
- d. Meningkatkan loyalitas pegawai
- e. Meningkatkan efektivitas organisasi

2.1.4.4 Tujuan motivasi

Tujuan motivasi menurut Melayu S.P Hasibuan (2019:146) yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja perawat
- b. Meningkatkan produktivitas kerja perawat
- c. Mempertahankan kesetabilan perawat perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan perawat
- e. Mengefektifikan pengaadan perawat

- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi perawat
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan perawat
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab perawat terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.4.5 Teori-teori Motivasi

Menurut Malayu S.P Haibuan (2019:152) yang mengatakan bahwa teori-teori motivasi diklasifikasikan atau dikelompokkan sebagai berikut: Teori Kepuasan (*Content Theory*).

1. Teori kepuasan berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kebutuhan dan kepuasan individu yang mendorongnya untuk bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini mengutamakan faktor-faktor internal yang memperkuat, mengarahkan, mendukung, dan menghambat perilaku seseorang. Teori ini berusaha menjawab pertanyaan mengenai apa yang dapat memuaskan individu dan apa yang memotivasi semangat kerja mereka. Semangat kerja seseorang didorong oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan serta mendapatkan kepuasan, baik materil maupun nonmateril, yang diperoleh sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan. Semakin memuaskan materil dan nonmateril yang diterima, semakin tinggi pula semangat kerja seseorang. Dengan demikian, teori ini menyatakan bahwa seseorang akan bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan pribadinya (*inner needs*). Semakin tinggi standar kebutuhan yang diinginkan, semakin giat seseorang bekerja. Beberapa tokoh yang mengemukakan teori motivasi kepuasan antara lain adalah sebagai berikut.

2. Teori Motivasi Klasik

Frederick Winslow Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal, yang berpendapat bahwa individu akan bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan fisik atau biologis mereka, yang berupa uang atau barang dari hasil kerja mereka. Konsep utama dari teori ini bahwa seseorang akan bersemangat bekerja apabila ia mendapatkan imbalan materi yang sesuai dengan tugas yang dilakukannya. Manajer bertanggung jawab untuk menentukan cara tugas dilakukan dengan menggunakan sistem insentif guna memotivasi para pekerja. Semakin banyak produksi yang dicapai, semakin pula penghasilan yang mereka terima.

2.1.4.6 Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut David McClelland dalam Sahari dkk (2023), ada tiga indikator motivasi yaitu:

1. Kebutuhan Akan Prestasi (*Need for Achievement*)

Dorongan untuk mencapai kesuksesan dan prestasi dalam pekerjaan atau kegiatan. Ciri-ciri individu dengan kebutuhan akan prestasi tinggi yaitu:

- a. Bertanggung jawab penuh atas perbuatan-perbuatannya.
- b. Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan inovatif.
- c. Mencari umpan balik dari hasil kerjanya.
- d. Memilih resiko yang sedang dalam perbuatannya.
- e. Berusaha mencari hasil penilaian dari apa yang telah dikerjakannya.

2. Kebutuhan Akan Afiliasi (*Need for Affiliation*)

Keinginan untuk memiliki hubungan yang harmonis dan positif dengan orang lain. Ciri-ciri individu dengan kebutuhan akan afiliasi tinggi yaitu:

- a. Lebih suka bersama orang lain daripada sendirian.
- b. Sering berhubungan dengan orang lain.
- c. Lebih memperhatikan segi hubungan pribadi dalam pekerjaan.
- d. Melakukan pekerjaan lebih giat apabila bekerja sama dengan orang lain.

3. Kebutuhan Akan Kekuasaan (*Need for Power*)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah keinginan untuk memiliki pengaruh dan kontrol atas orang lain. Ciri-ciri individu dengan kebutuhan akan kekuasaan tinggi yaitu:

- a. Sangat aktif dalam menentukan arah organisasi.
- b. Sangat peka terhadap pengaruh antar pribadi dan kelompok.
- c. Mengutamakan prestise.
- d. Mengutamakan tugas kerja daripada hubungan pribadi.
- e. Suka memerintah dan mengancam dengan sanksi.

2.1.5 Kinerja

Secara etimologis, kinerja berasal dari kata “*performance*”, yang berasal dari kata “*to perform*.” Jika dikaitkan dengan kinerja, istilah ini berarti melakukan, memenuhi, atau menjalankan suatu tugas, melaksanakan tanggungjawab, serta melakukan apa yang diharapkan oleh orang lain. Dengan demikian, kinerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan dan penyempurnaan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diemban, sehingga menghasilkan hasil yang diharapkan.

Kinerja yang baik tidak hanya tercermin dari sejauh mana tugas tersebut terselesaikan, tetapi juga dari efektivitas, efisiensi, dan kualitas hasil kerja yang dicapai. Dalam konteks organisasi, kinerja yang optimal sangat bergantung pada motivasi, sumber daya yang ada, dan sistem evaluasi yang diterapkan untuk mendorong setiap individu mencapai tujuan bersama.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja atau yang sering disebut dengan *job performance*, merujuk pada tingkat pencapaian seorang perawat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ini merupakan hasil nyata dari kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh perawat tersebut. Sebagai indikator dari keberhasilan kinerja, kinerja menggambarkan sejauh mana seseorang mampu mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Kinerja yang baik dari perawat memiliki dampak langsung terhadap kemajuan dan kesuksesan suatu organisasi. Semakin tinggi kinerja perawat, semakin besar kontribusinya terhadap pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, evaluasi dan pengembangan kinerja perawat menjadi hal yang sangat penting bagi setiap organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkinerja tinggi. Adapun pengertian kinerja lainnya yang dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya adalah sebagai berikut:

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2020:9) yang dimaksud dengan kinerja adalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam jangka waktu tertentu saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Lijian Polak

Sinambela (2019:5) Kinerja adalah sejauh mana individu mampu menerapkan keahlian tertentu dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kinerja digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Sedangkan menurut Benardin dan Russel (dalam Priansa,2020:270) mengemukakan bahwa kinerja merujuk pada hasil yang dihasilkan dari tugas atau kegiatan pekerjaan tertentu dalam jangka waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan wujud dari kemampuan, keterampilan, dan motivasi yang dimiliki serta dicapai oleh individu. Menurut Darmawan (2023) pengertian kinerja adalah “*Job Performance is the achievement of employee work after or during completing tasks and responsibilities through effort and adjusted to what has been set by the company for the achievement of objectives.*” Yang diartikan “kinerja adalah pencapaian hasil kerja perawat setelah atau selama menyelesaikan tugas dan tanggung jawab melalui usaha yang disesuaikan dengan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.”

Adapun pengertian kinerja tenaga keperawatan yang disampaikan Suriana (dalam Hidayat dan Uliyah,2019:4) yaitu kinerja tenaga keperawatan adalah hasil kerja yang dicapai oleh perawat dalam melaksanakan tugas-tugas asuhan keperawatan sehingga menghasilkan output yang baik kepada klien dalam kurun waktu tertentu. Kinerja tenaga keperawatan yang baik ditandai dengan tingginya tingkat kepuasan dan *zero complain* dari klien. Sedangkan menurut Melisa dalam Adnyaswari dan Adnyani (2019:2277) menyatakan bahwa “Kinerja tenaga keperawatan adalah hasil kerja perawat yang dapat dirasakan langsung oleh pasien

atau klien. Jika kinerja perawat tidak optimal, hal ini dapat berdampak negatif dan menyebabkan penurunan kualitas pelayanan kesehatan.”

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam periode waktu tertentu, yang dilakukan oleh individu sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tenaga keperawatan, secara khusus, adalah hasil yang dicapai oleh perawat melalui pemberian asuhan keperawatan kepada pasien atau klien. Hasil tersebut dapat terlihat dari tingkat kepuasan klien serta minimnya keluhan atau komplain yang disampaikan oleh klien terkait pelayanan yang diberikan.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (dalam Jufrizen, 2021:12) berikut beberapa faktor yang memepengaruhi kinerja antara lain:

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang perawat akan mempengaruhi kinerjanya. Semakin tinggi tingkat kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, semakin lancar pekerjaan tersebut berjalan dan sesuai dengan sasaran yang ditentukan. Sebaliknya, kemampuan dan keterampilan yang rendah akan berdampak pada kinerja yang kurang optimal dan menghalangi tercapainya tujuan.

2. Pengetahuan

Dengan menguasai berbagai pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan maka perawat akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Rancangan kerja

Rancangan kerja dapat membantu perawat dalam menyelesaikan tugas dengan lebih mudah dan menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan adanya rancangan kerja, perawat dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

4. Kepribadian atau Karakter

Kepribadian atau karakter seseorang berpengaruh terhadap kinerjanya. Individu yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik cenderung dapat melaksanakan tugas dengan benar dan tanggung jawab, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan. Sebaliknya, individu dengan kepribadian atau karakter yang kurang baik sering kali dianggap kurang serius dan tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga hasilnya tidak optimal.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan. Individu yang memiliki dorongan yang sangat kuat, baik dari dalam diri maupun dari faktor eksternal, akan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mencapai kinerja yang optimal.

2.1.5.3 Tujuan Penilaian Kinerja Perawat

Menurut Kasmir (2016:196-199), tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Penilaian kinerja akan membantu sebuah tujuan perencanaan karir yang berguna bagi perawat. Dapat meningkatkan kualitas kerja perawat, karena manajemen dapat mengetahui dimana kelebihan dan kekurangan perawat sehingga dapat dilakukan perbaikan.
2. Dapat membantu manajemen dalam memutuskan penempatan perawat.
3. Dapat mengetahui jenis dan kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi perawat.
4. Dapat digunakan untuk menyesuaikan kompensasi bagi perawat yang kinerjanya meningkat.
5. Dapat menyimpan data base kompensasi perawat yang dimiliki perusahaan.
6. Dapat memberikan rasa keadilan bagi perawat.
7. Menjadi alat komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, hal ini dilakukan melalui umpan balik atas penilaian kinerja.
8. Akan membentuk budaya kerja yang menghargai kualitas kerja.
9. Akan menjadi dasar penerapan sanksi jika ada perawat tidak memenuhi kualitas kerja yang diharapkan.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja perawat

Untuk mengukur variabel penelitian, ada dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja perawat. Menurut Jhon Miner dalam Hendra

dan Anuar (2023:201) dibagi kedalam 5 (lima) dimensi dan sepuluh indikator kinerja perawat sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja mengacu pada hasil yang dicapai dari segi output atau hasil tugas-tugas rutin dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas tersebut.

Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator, yaitu;

- a. Kecepatan Bekerja.
- b. Kemampuan Bekerja.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja mencerminkan hasil yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian, dan keterampilan. Kualitas yang baik dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dimensi kualitas kerja diukur dengan tiga indikator yaitu:

- a. Keterampilan.
- b. ketelitian.
- c. Hasil kerja.

3. Kerja Sama

Kerja sama mengacu pada kemampuan pegawai untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas. Diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Jalinan kerja sama.
- b. Kekompakan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kemampuan seseorang perawat untuk menerima dan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Diukur dengan dua indikator, yaitu:

- a. Hasil kerja
- b. Mengambil keputusan.

5. Inisiatif.

Inisiatif adalah kemampuan perawat untuk bekerja dan membuat keputusan yang baik tanpa memerlukan pengarahan. Dimensi inisiatif diukur dengan satu indikator yaitu: Kemampuan

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan dalam penyusunan penelitian dari berbagai peneliti sebelumnya dan bertujuan untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu juga sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian. Fokus penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan penelitian ini adalah yang berkaitan dengan Kejenuhan kerja, motivasi kerja, kinerja. Tabel berikut menyajikan ringkasan dari penelitian-penelitian terdahulu, mencakup judul penelitian, nama peneliti, sumber, dan tahun terbit, temuan utama, serta kesamaan dan perbedaan, antara peneliti peneliti tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian, Peneliti, Sumber, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kejenuhan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang Muhammad Akbar L Perpustakaan Unikom, 2021.	Kejenuhan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Motivasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat	Persamaannya terletak pada variabel kejenuhan kerja, motivasi kerja, dan kinerja perawat.	Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.
2	Pengaruh Dukungan Sosial dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah Nyoman Adinda Adnyaswari dan I Gusti Ayu Dewi Adyani E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 5, 2021	Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan maka kinerja perawat akan mengalami peningkatan. <i>Burnout</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat, semakin tinggi tingkat <i>burnout</i> yang dialami maka kinerja perawat akan mengalami penurunan/	Persamaannya terletak pada variabel <i>burnout</i> atau kejenuhan kerja, dan kinerja perawat.	Perbedaannya terletak pada variabel dukungan sosial, dan lokasi penelitian.
3	Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Perawat di Intsalasi <i>Intensive Care</i> RSUD Kardinah Tegal	<i>Burnout</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat	Persamaannya terletak pada variabel <i>burnout</i> atau kejenuhan	Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.

No	Judul Penelitian, Peneliti, Sumber, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Indita Wilujeng Astiti dan Etlidawati Jurnal Keperawatan Muhammadiyah September, 2020		kerja dan kinerja perawat.	
4	Pengaruh Kejenuhan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Pegawai Bagian Instalasi Gizi RSUD Kab. Ciamis) Yudi Irawan, Elin Herlina, dan Marlina Nur Lestari <i>Business Management and Entrepreneurship Journal</i> , Vol. 2, No. 4, 2020	Kejenuhan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, semakin rendah kejenuhan kerja maka kinerja semakin meningkat. Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja, semakin rendah stres maka kinerja semakin meningkat.	Persamaannya terletak pada variabel kejenuhan kerja dan kinerja.	Perbedaannya terletak pada variabel stres kerja dan lokasi penelitian.
5	Analisis Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli dengan Kejenuhan Perawat sebagai Variabel Intervening Maria Damaianty Pasaribu, Prihatin Lumbanraja, dan Endang Sulistya Rini	Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kejenuhan kerja. Dukungan sosial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kejenuhan kerja. Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja melalui	Persamaannya terletak pada variabel kejenuhan kerja dan kinerja perawat.	Perbedaannya terletak pada variabel beban kerja dan kejenuhan kerja sebagai variabel intervening. Perbedaan lainnya adalah lokasi penelitian.

No	Judul Penelitian, Peneliti, Sumber, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Menkeu), Vol. 10, No. 3, 2021	kejenuhan. Dukungan sosial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja melalui kejenuhan. Kejenuhan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.		
6	<i>Burnout Mempengaruhi Kinerja Perawat di RS Panti Waluya Malang</i> Avira Rizqiana Yulia BISMA Jurnal Bisnis Manajemen, Vol. 11, No. 1, Hal 76-90, 2020	Terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>burnout</i> atau kejenuhan kerja dengan kinerja perawat di RS Panti Waluya Sawahan kota Malang.	Persamaannya terletak pada variabel <i>burnout</i> atau kejenuhan kerja dan kinerja perawat.	Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.
7	<i>Job Burnout and Employee Performance in Hospitality Industry: The Role of Social Capital</i> Dhyah Harjanti dan Faiz Akbar Todani Jurnal Teknik Industri, Vol. 21, No. 1, 15-24, 2019	<i>Social capital</i> memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. <i>Social capital</i> memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kejenuhan kerja. Kejenuhan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.	Persamaannya terletak pada variabel <i>job burnout</i> atau kejenuhan kerja dan kinerja.	Perbedaannya terletak pada variabel <i>social capital</i> dan lokasi penelitian.

No	Judul Penelitian, Peneliti, Sumber, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8	<i>Burnout, Profesional Self-Efficacy and life satisfaction as Predictors of job Performance in Health Care Works: The Mediating Role of Work Engagement</i> Deisy Bernales Turpo, Roy Ouispe Velasquez, Diony Flores Ticona Jacksaint Saintila, Salomon Huanchuire Vega, Mardel Morales Garcia, and Wilter C. Morales Garcia <i>Journal of Priamry Care & Coummunity Health</i>, Vol. 13, 1-9, 2022	Hubungan antara kejenuhan kerja, <i>Profesional self-efficacy</i> kepuasan hidup, dan kinerja. <i>Profesional self-efficacy</i> memiliki pengaruh positif terhadap keterlibatan kerja dan kepuasan hidup. Kejenuhan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja.	Persamaannya terletak pada variabel <i>burnout</i> atau kejenuhan kerja dan kinerja	Perbedaannya terletak pada variabel <i>profesional self- efficacy</i>, kepuasan hidup, keterlibatan kerja, dan lokasi penelitian.
9	Pengaruh <i>Burnout</i> dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Pt. Pamapersada Nusantara Stie Asia Di Kabupaten Tanah Bumbu Jaya Bahwiyanti, dan Azimi Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan	<i>Burnout</i> dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja perawat.	Persamaannya terletak pada variabel <i>Burnout</i> atau kejenuhan kerja, motivasi, dan kinerja.	Perbedannya terletak pada lokasi penelitian.

No	Judul Penelitian, Peneliti, Sumber, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kewirausahaan, Vol. 7 No. 2, 2023			
10	Pengaruh <i>Burnout</i> dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat <i>Outsource</i> Pt Mayoka Indonesia Bekasi. Hana Evy Cornelia Hutason, Hawignyo Jurnal Ilmiah Pendidikan Vol. 9 No. 22, 2023	Hasil penelitian menunjukan <i>burnout</i> memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.	Persamaannya terletak pada variabel <i>burnout</i> atau kejenuhan kerja, motivasi kerja, dan kinerja.	Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.
11	<i>The Influence of Work Fatigue, Work Stress, Work Motivation and Workload On Nurse Performance in Makassar City Hospital</i> Fatimah Fauzi Basalamah, Reza Aril Ahri, Arman Arman <i>An Idea Health Journal</i>, Vol. 1, No. 2, 2021.	Stres kerja, Motivasi kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Kelelahan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat.	Persamaannya terletak pada variabel motivasi kerja, kelelahan kerja atau kejenuhan kerja, dan kinerja perawat.	Perbedaannya terletak pada variabel stres kerja, dan beban kerja. Serta lokasi penelitian.
12	Pengaruh Tingkat Kejenuhan Kerja Terhadap Perawat Wanita di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Tahun 2018	Kejenuhan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat, semakin tinggi tingkat kejenuhan kerja maka kinerja semakin menurun.	Persamaannya terletak pada variabel kejenuhan kerja dan kinerja perawat.	Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.

No	Judul Penelitian, Peneliti, Sumber, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Dzul Akbar Insani, Sri Lestari Ramadhani Nastution, Suci Erawati, dan Rapael Ginting Jurnal Mutiara Kesehatan Masyarakat, 3 (1), 71-79, 2020			
13	Pengaruh Motivasi Kerja dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto Hindri Saputri, Indri Heri Susanti, dan Wasis Eko Kurniawan SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah Vol. 1, No. 3 2022	Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. <i>Burnout</i> atau kejenuhan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja.	Persamaannya terletak pada variabel motivasi kerja dan <i>burnout</i> atau kejenuhan kerja.	Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.
14	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSI Arafah Rembang M. Bima Ardyansach, Dian Ayu Liana Dewi, Muhammad Tahwin, A. Aviv Mahmud	Motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.	Persamaannya terletak pada variabel motivasi dan kinerja.	Perbedaannya terletak pada variabel disiplin, dan lingkungan kerja. Serta lokasi penelitian.

No	Judul Penelitian, Peneliti, Sumber, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Buletin Bisnis & Manajemen Vol. 10, No. 01, 2024			
15	Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Audit MSDM Terhadap Kinerja Perawat pada Perawat Rumah Sakit Harapan Magelang Ahya Nurmala, Budi Hartono, dan Ivo Novitaningtyas Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO), Vol. 15, No. 3, Hal. 241-254. 2024	Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Audit MSDM tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.	Persamaannya terletak pada variabel motivasi kerja, dan kinerja.	Perbedaannya terletak pada variabel beban kerja, dan audit msdm. Serta lokasi penelitian.
16	Pengaruh Kejenuhan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Saat <i>flexible work arrangement</i> PT Revolusi Cita Edukasi Wisnu Syahputra dan M. Abdi Dzil Ikhrum Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi, Vol. 3 No.2 2024.	Kejenuhan kerja memiliki tidak pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.	Persamaannya terletak pada variabel kejenuhan kerja, motivasi, dan kinerja.	Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.
17	Pengaruh Motivasi Kerja dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah	Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat.	Persamaannya terletak pada variabel <i>burnout</i> atau	Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.

No	Judul Penelitian, Peneliti, Sumber, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Sakit Pekanbaru Medical Center di Kota Pekanbaru Ivan Nugraha, Qomariah Lahamid Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial (JEIS), Vol. 03, No. 1, 201-208, 2024.	<i>Burnout</i> memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat.	kejenuhan kerja, motivasi kerja, dan kinerja perawat.	
18	Hubungan <i>Burnout</i> Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Ni Putu Raka Wirati, Ni Made Nopita Wati, Ni Luh Gede Intan Saraswati Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan, Vol. 3, No. 1, 2020.	Terdapat hubungan yang signifikan antara <i>burnout</i> dan motivasi kerja dengan korelasi negatif, yang berarti semakin rendah tingkat <i>burnout</i> semakin tinggi motivasi kerja perawat.	Persamaannya terletak pada variabel <i>burnout</i> atau kejenuhan kerja, motivasi kerja, dan kinerja perawat.	Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.
19	Pengaruh Stres Kerja, Kelelahan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Mila Aulia dan Edi Komara MPD Student Confernce (MSC), 2022	Stres kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Kelelahan atau kejenuhan kerja pada perawat berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Motivasi kerja pada perawat berpengaruh positif	Persamaannya terletak pada variabel kelelahan kerja atau kejenuhan kerja, motivasi kerja, dan kinerja perawat.	Perbedaannya terletak pada variabel stres kerja dan lokasi penelitian.

No	Judul Penelitian, Peneliti, Sumber, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		terhadap kinerja perawat.		
20	Kejenuhan Kerja pada Perawat di Ruang <i>Intensive Care</i> Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin Banda Gadis Halliza dan Ardia Putra Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Keperawatan, Vol. 2, No. 3, 2021	Kejenuhan kerja yang terjadi pada perawat dapat mempengaruhi kinerja perawat.	Persamaannya terletak pada variabel kejenuhan kerja dan kinerja.	Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.
21	Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat dan Tenaga Kesehatan di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu Rini Kristanti, Adolf Bastian, dan Donal Devi Amdanata <i>South East Asian Management Concern</i>, Vol. 1 No. 2, 2024	Beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan.	Persamaannya terletak pada variabel motivasi kerja dan kinerja.	Perbedaannya terletak pada variabel beban kerja, kepuasan kerja, serta pada lokasi penelitian.

No	Judul Penelitian, Peneliti, Sumber, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
22	<i>Nurse' Experience with Burnout and The Role of Perceived Social Support</i> Rizal Febri Yanto, Djudiyah, dan Nandy Agustin Syakarofath Jurnal Ilmiah Pskologi Terapan, Vol. 10, (1), 2022	Dukungan sosial pada perawat memiliki pengaruh terhadap kejenuhan pada perawat, semakin tinggi dukungan sosial maka semakin rendah kejenuhan yang dirasakan oleh perawat dan kinerja perawat akan semakin mengalami peningkatan	Persamaannya terletak pada variabel <i>Burnout</i> atau kejenuhan kerja dan kinerja.	Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 2.1 yang memuat hasil-hasil penelitian sebelumnya, terlihat bahwa topik mengenai kejenuhan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat telah banyak dikaji. Penelitian-penelitian terdahulu sama-sama menyoroti pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja perawat. Namun demikian, terdapat perbedaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilakukan saat ini, khususnya dari segi waktu pelaksanaan, lokasi, maupun subjek penelitian yang dilakukan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2021:95) menyatakan bahwa kerangka pemikiran adalah model konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang sudah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Keerangka pemikiran yang baik mampu menjelaskan secara teoritis bagaimana variabel yang akan diteliti saling bertautan. Pada penelitian ini kejenuhan kerja dan motivasi kerja dihubungkan dengan kinerja tenaga keperawatan. Kerangka pemikiran akan menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti.

2.3.1 Pengaruh Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Perawat merupakan profesi yang menuntut keterlibatan emosi yang intens dan berlangsung dalam jangka waktu yang panjang dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Tekanan yang muncul dari situasi-situasi yang penuh tuntutan emosional bisa memicu rasa jenuh dalam bekerja. Kondisi ini seringkali ditandai dengan munculnya kelelahan secara fisik, mental, dan emosional, timbulnya sikap sinis, serta menurunnya kemampuan dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi masalah. Rasa jenuh yang berlarut-larut tidak hanya berdampak pada kesehatan mental dan fisik perawat, tetapi juga dapat menimbulkan stres berat hingga depresi. Akibatnya, perawat tidak dapat bekerja secara optimal, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kualitas kinerja mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Bagaida dan Netra (2019) membahas pengaruh stres kerja, *burnout*, serta motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSD Mangusada, Kabupaten Badung. Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa *burnout* atau dikenal kejenuhan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja perawat. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat kejenuhan yang dirasakan oleh perawat, maka semakin menurun pula kinerja mereka. Sebaliknya apabila tingkat kejenuhan kerja rendah, kinerja yang ditunjukkan oleh perawat cenderung meningkat.

Penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Astiti dan Etlidawati (2020) mengenai pengaruh *burnout* atau kejenuhan kerja di instalasi *intensive care* RSUD Kardinah Tegal juga menemukan hasil yang sejalan. Dalam studi tersebut, *burnout* atau kejenuhan kerja terbukti memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja perawat. Artinya, semakin tinggi tingkat kejenuhan yang dialami maka semakin menurun pula kinerja perawat. Sebaliknya, apabila kejenuhan yang dirasakan rendah, maka kinerja perawat cenderung menunjukkan peningkatan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mila Aulia dan Edi Komara (2022) tentang pengaruh stres kerja, kelelahan atau *burnout*, dan motivasi terhadap kinerja perawat. Penelitian ini melibatkan 170 perawat sebagai responden. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kejenuhan kerja atau *burnout* memiliki dampak negatif terhadap kinerja perawat. Dengan kata lain, semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami, maka kinerja perawat akan cenderung membaik. Sebaliknya, apabila tingkat *burnout* semakin meningkat, maka kinerja yang ditunjukkan oleh perawat akan mengalami penurunan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat

Motivasi kerja merupakan aspek penting yang dapat ditingkatkan melalui keberadaan dukungan sosial yang kuat di lingkungan kerja. Dukungan sosial mencakup berbagai bentuk bantuan, seperti dukungan emosional, dorongan untuk mengekspresikan perasaan, penyampaian informasi dan saran yang konstruktif, serta bantuan material yang relevan. Bentuk dukungan ini mencerminkan kualitas hubungan interpersonal dalam lingkungan kerja yang saling mendukung dan menghargai. Bagi perawat motivasi dari rekan kerja, atasan, maupun lingkungan

organisasi berperan signifikan dalam membantu mereka menghadapi situasi kerja yang penuh tekanan. Adanya motivasi tersebut tidak hanya memberikan rasa aman secara emosional, tetapi juga memeperkuat semangat dan daya juang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menantang. Oleh karena itu, perawat yang mempunyai motivasi yang tinggi cenderung mampu mempertahankan kinerja secara optimal, meskipun dihadapkan dengan beban kerja yang berat.

Hindri dan Indri (2022) melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan *burnout* terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto. Hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil dari penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dialami oleh perawat maka kinerja perawat tersebut akan meningkat. Begitupun sebaliknya, semakin rendah motivasi yang dialami perawat maka kinerja perawat akan semakin menurun.

Ahya Nurmala (2024) juga melakukan penelitian mengenai Pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan Audit MSDM terhadap kinerja perawat pada perawat rumah sakit harapan magelang. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Dapat diartikan sebagai semakin tinggi motivasi kerja yang diterima oleh perawat maka kinerja perawat akan meningkat. Ketika motivasi kerja yang diterima oleh perawat rendah maka kinerja perawat akan semakin menurun.

Peneliti terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Bima dan Dian (2024), mengenai pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja

perawat Rsi Arafah Rembang menunjukkan hasil serupa yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, semakin tingginya motivasi pada perawat maka kinerjanya akan meningkat dan semakin rendahnya motivasi yang didapat oleh perawat maka kinerja perawat.

2.3.3 Pengaruh Kejenuhan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Perawat

Kejenuhan kerja dapat memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja perawat. Perawat yang mengalami kejenuhan kerja dapat merasa lelah, tidak termotivasi, dan tidak bersemangat dalam bekerja sehingga kinerjanya akan semakin menurun. Perawat yang melayani banyak klien dengan berbagai jenis keluhan penyakit dapat mengalami kelelahan emosional yang signifikan. Situasi ini yang menekankan dan menguras emosi dapat membuat perawat rentan mengalami kejenuhan kerja. Semakin tinggi tingkat kejenuhan yang dialami perawat maka kinerja perawat akan semakin menurun.

Motivasi kerja yang tinggi akan dapat memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja perawat. Perawat yang termotivasi dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan. Perawat yang termotivasi cenderung mempunyai rasa lebih bersemangat dan berkomitmen dalam melakukan tugas-tugasnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Motivasi kerja dapat melindungi perawat dari efek kejenuhan kerja., tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan minat dan semangat perawat dalam

bekerja. Perawat yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan dapat dengan lebih mudah mengatasi situasi yang penuh tekanan. Dengan motivasi kerja yang kuat, perawat dapat mencapai kinerja yang sesuai dengan harapan rumah sakit dan terhindar dari penurunan kinerja.

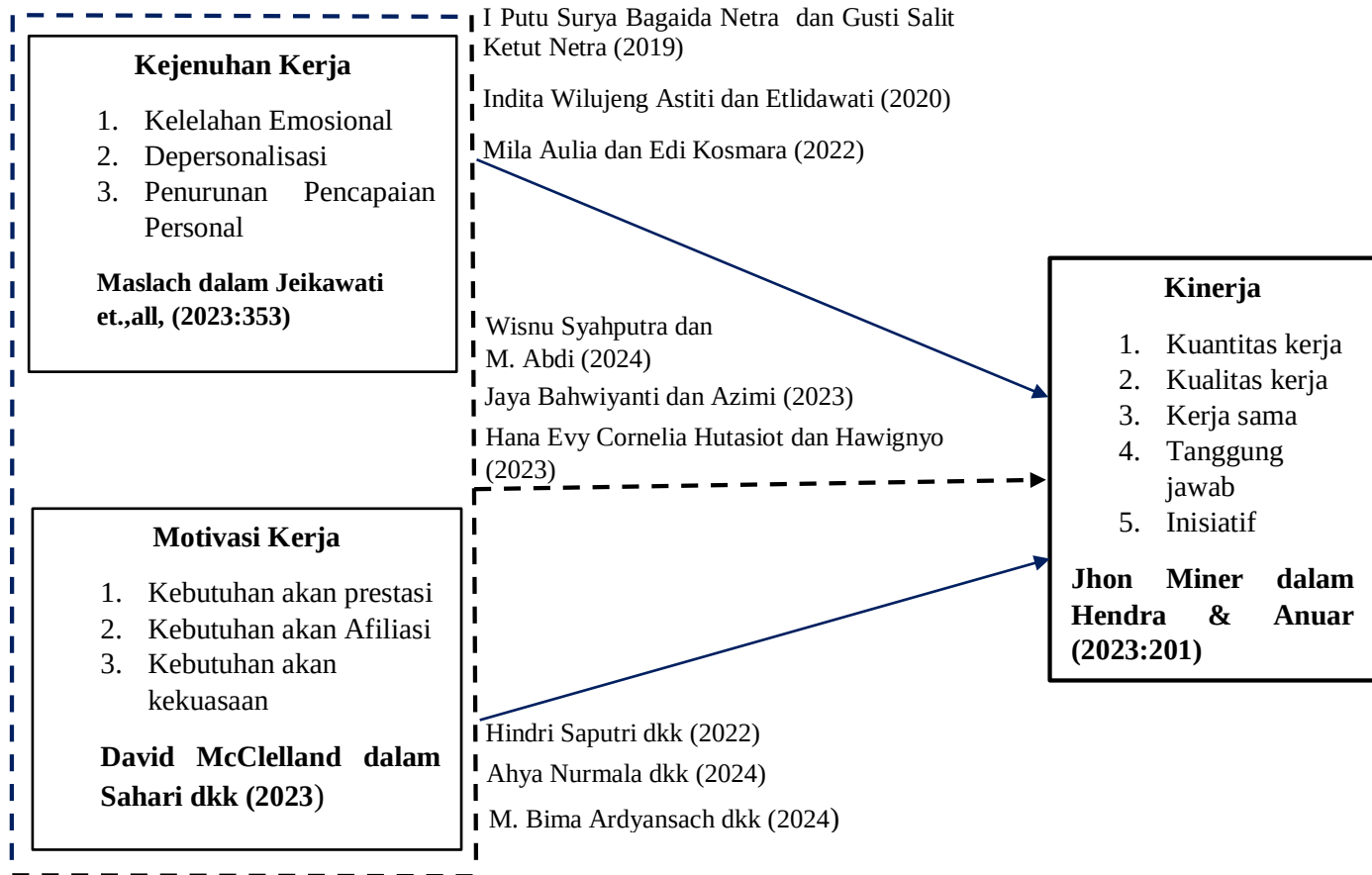
Penelitian yang dilakukan oleh Hana Evy Cornelia Hutasiot dan Hawignyo (2023) mengenai *burnout* dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat *outsourc* PT Mayoka Indonesia Bekasi menunjukkan hasil yang menyebutkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat *outsourc* PT Mayoka Indonesia Bekasi. Artinya semakin tinggi *burnout* atau kejenuhan kerja yang dirasakan oleh perawat maka kinerja akan semakin buruk dan menurun. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat *outsourc* PT Mayoka Indonesia Bekasi. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka kinerja perawat akan semakin baik dan meningkat. *Burnout* juga memiliki pengaruh negatif terhadap motivasi kerja pada perawat. *Burnout* dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja perawat *outsourc* pada PT Mayoka Indonesia Bekasi.

Jaya Bahwiyanti dan Azimi (2023) dalam penelitiannya yang membahas mengenai *Burnout* dan motivasi terhadap kinerja perawat pada PT Pamapersada Nusantara Site Aria di Kabupaten Tanah Bambu menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Artinya tingkat *burnout* yang tinggi akan berpotensi mempengaruhi kinerja perawat. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Oleh karena itu, tingkat motivasi yang tinggi akan berpotensi meningkatkan kinerja perawat. *Burnout* dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat pada PT Pamapersada Nusantara Site Aria di Kabupaten Tanah Bumbu.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Wisnu dan Abdi (2024) mengenai pengaruh *burnout* dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pada *flexible work arrangement* menunjukkan bahwa *burnout* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang artinya apabila tingkat *burnout* atau kejenuhan kerja rendah maka motivasi kerja kuat. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, artinya apabila tingkat motivasi kerja tinggi maka *burnout* atau kejenuhan kerja rendah. *Burnout* dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat pada saat *flexible work arrangement* di PT Revolusi Cita Edukasi.

2.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2021:99) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan suatu jawaban sementara yang diajukan terhadap rumusan masalah penelitian, yang disampaikan dalam bentuk pernyataan. Berdasarkan penjelasan yang terdapat dalam kerangka pemikiran diatas, berikut ini merupakan hipotesis dalam penelitian ini:

1. Hipotesis penelitian secara simultan

Kejenuhan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.

2. Hipotesis penelitian secara parsial

- a. Kejenuhan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.
- b. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.