

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

Penelitian Pangemanan (2019) yang berjudul “Gambaran Motivasi Perawat dalam Melakukan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Bhayangkara Manado” yang dilakukan kepada 37 orang yang berusia 26-30 tahun menemukan bahwa perawat memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang baik.

Penelitian Kurnia Suci Febriani (2018) yang berjudul "Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di Puskesmas Kanor Kabupaten Bojonegoro" Yang dilakukan kepada 35 responden menemukan bahwa perawat mempunyai motivasi cukup dan pelaksanaan asuhan keperawatan cukup didapatkan data yaitu sebanyak 5 perawat (14,3%), sedangkan perawat yang mempunyai motivasi kerja cukup dan pelaksanaan asuhankeperawatan baik yaitu sebanyak 3 perawat (8,6%). Serta perawat yang mempunyai motivasi baik dan pelaksanaan asuhan keperawatan cukup yaitu sebanyak 4 perawat (11,4%) sedangkan perawat yang mempunyai motivasi baik dan pelaksanaan asuhan keperawatan baik yaitu sebanyak 23 perawat (65,7%). Metode penelitian ini menggunakan observasional analitik.

2.2. Konsep Dokumentasi Keperawatan

2.2.1 Definisi Dokumentasi Keperawatan

Dalam Buku modul ajar Dokumentasi Keperawatan (Upik Rahmi, 2019), disebutkan bahwa dokumentasi didefinisikan sebagai segala informasi tertulis atau yang dihasilkan secara elektronik tentang klien, yang menjelaskan tentang perawatan atau layanan yang diberikan pada klien itu. Catatan kesehatan dapat berupa dokumen kertas atau dokumen elektronik, faks, email, kaset audio atau video, serta gambar. Melalui dokumentasi perawat dapat mengomunikasikan pengamatan, keputusan, tindakan, dan hasil tindakan mereka untuk klien.

Dokumentasi adalah tindakan keperawatan yang menghasilkan akun tertulis dan/atau elektronik dari data klien terkait, keputusan dan intervensi klinis keperawatan, serta respon klien dalam catatan kesehatan (Scotia, 2017).

2.2.2 Manfaat Dokumentasi Keperawatan

Adapun manfaat dari adanya dokumentasi keperawatan menurut beberapa pendapat, yaitu (Olfah & Ghofur, 2016): Nursalam (2009).

1. Hukum

Semua catatan informasi tentang klien merupakan dokumentasi resmi dan bernilai hukum. Bila terjadi suatu masalah (misconduct) yang berhubungan dengan profesi keperawatan, dimana perawat sebagai pemberi jasa dan klien sebagai pengguna jasa, maka dokumentasi dapat dipergunakan sewaktu-waktu. Dokumentasi tersebut dapat dipergunakan sebagai barang bukti di pengadilan. Oleh karena itu, data-data harus diidentifikasi secara lengkap, jelas, objektif, dan ditanda tangani oleh tenaga kesehatan (perawat), diberi tanggal,

dan perlu dihindari adanya penulisan yang dapat menimbulkan interpretasi yang salah.

2. Kualitas pelayanan

Pendokumentasian data klien yang lengkap dan akurat akan memberi kemudahan bagi perawat dalam membantu menyelesaikan masalah klien. Untuk mengetahui sejauh mana masalah klien dapat teratasi dan sebagai jauh masalah dapat diidentifikasi dan monitor melalui dokumentasi yang akurat. Hal ini akan membantu meningkatkan kualitas (mutu) pelayanan keperawatan.

3. Komunikasi

Dokumentasi keadaan klien merupakan alat “perekam” terhadap masalah yang berkaitan dengan klien. Perawat atau profesi kesehatan lain dapat melihat dokumentasi yang ada dan sebagai alat komunikasi yang dijadikan pedoman dalam memberikan asuhan keperawatan.

4. Keuangan

Dokumentasi dapat bernilai ekonomi, semua asuhan keperawatan yang belum, sedang, dan telah diberikan dan didokumentasikan dengan lengkap dapat dipergunakan sebagai acuan atau pertimbangan dalam perhitungan biaya keperawatan bagi klien.

5. Pendidikan

Dokumentasi mempunyai nilai Pendidikan, karena dokumentasi menyangkit kronologis dari kegiatan asuhan keperawatan yang dapat di pergunakan sebagai bahan atau referensi pembelajaran bagi peserta didik atau profesi keperawatan.

6. Penelitian

Dokumentasi keperawatan mempunyai nilai penelitian. Data yang terdapat didalamnya mengandung informasi yang dapat dijadikan sebagai bahan atau objek riset dan pengembangan profesi keperawatan.

7. Akreditasi

Melalui dokumentasi keperawatan akan dapat dilihat sejauh mana peran dan fungsi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada klien. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan mengenai tingkat keberhasilan pemberian asuhan keperawatan yang diberikan guna pembinaan dan pengembangan tingkat lanjut. Hal ini selain bermanfaat bagi peningkatan mutu kualitas pelayanan juga bagi individu perawat dalam mencapai tingkat kepangkatan yang lebih tinggi.

2.2.3 Tujuan pendokumentasian asuhan keperawatan

1. Menghindari kesalahan, tumpang tindih, dan ketidaklengkapan informasi dalam asuhan keperawatan.
2. Terbinanya koordinasi yang baik dan dinamis antara sesama atau dengan pihak lain melalui dokumentasi keperawatan yang efektif.
3. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas tenaga keperawatan.
4. Terjaminnya kualitas asuhan keperawatan.
5. Tersedianya perawat dari suatu keadaan yang memerlukan penanganan secara hukum.
6. Tersedianya data-data dalam penyelenggaraan penelitian karya ilmiah, pendidikan, dan penyusun/penyempurnaan standar asuhan keperawatan.

7. Melindungi klien dari tindakan malpraktek

2.2.4 Dokumentasi Asuhan Keperawatan

Dokumentasi asuhan keperawatan meliputi.

1. Pengkajian keperawatan

Dokumentasi pengkajian keperawatan merupakan catatan tentang hasil pengkajian yang dilaksanakan untuk mengumpulkan informasi dari pasien, membuat data dasar tentang pasien, dan membuat catatan tentang respons kesehatan pasien.

2. Diagnosa keperawatan

Diagnosa keperawatan adalah keputusan klinis mengenai seseorang, keluarga, atau masyarakat sebagai akibat dari masalah kesehatan atau proses kehidupan yang aktual atau potensial. Diagnosa keperawatan merupakan dasar dalam penyusunan rencana tindakan asuhan keperawatan. Diagnosis keperawatan sejalan dengan diagnosis medis sebab dalam mengumpulkan data-data saat melakukan pengkajian keperawatan yang dibutuhkan untuk menegakkan diagnosa keperawatan ditinjau dari keadaan penyakit dalam diagnosa medis.

3. Intervensi keperawatan

Pada tahap ini perawat membuat rencana tindakan keperawatan untuk mengatasi masalah dan meningkatkan kesehatan pasien. Perencanaan keperawatan adalah suatu rangkaian kegiatan penentuan langkah- langkah pemecahan masalah dan prioritasnya, perumusan tujuan rencana tindakan dan

penilaian asuhan keperawatan pada pasien/klien berdasarkan analisis data dan diagnosa keperawatan.

4. Implementasi keperawatan

Implementasi keperawatan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perawat untuk membantu pasien dari masalah status kesehatan yang dihadapi kestatus kesehatan yang baik yang menggambarkan kriteria hasil yang diharapkan. Proses pelaksanaan implementasi harus berpusat kepada kebutuhan klien, faktor-faktor lain yang mempengaruhi kebutuhan keperawatan, strategi implementasi keperawatan, dan kegiatan komunikasi.

5. Evaluasi keperawatan

Evaluasi keperawatan adalah kegiatan yang terus menerus dilakukan untuk menentukan apakah rencana keperawatan efektif dan bagaimana rencana keperawatan dilanjutkan, merevisi rencana atau menghentikan rencana keperawatan.

2.3 Konsep Motivasi

2.3.1 Definisi Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif yang memiliki makna daya penggerak yang akan menjadi aktif jika disertai dengan kebutuhan yang akan terpenuhi. Motivasi adalah semua hal verbal, fisik, atau psikologis yang membuat seseorang melakukan sesuatu sebagai respon. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Teori motivasi Herzberg, teori ini sering dikenal dengan teori dua faktor, yaitu faktor motivasional dengan faktor hygiene atau pemeliharaan. Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Berdasarkan teori ini, yang dimaksud faktor motivasional adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang berprestasi yang sifatnya intrinsik atau bersumber dari dalam dirinya, antara lain pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier, dan pengakuan orang lain.

Teori Herzberg ini dimana dia meyakini bahwa karyawan dapat di motivasi oleh pekerjaannya sendiri dan di dalamnya terdapat kepentingan yang disesuaikan dengan tujuan organisasi. Dari penelitiannya, Herzberg menyimpulkan bahwa ketidakpuasan kerja dan kepuasan kerja dalam bekerja muncul dari dua faktor yang terpisah.

Faktor-faktor ketidakpuasan termasuk dalam hal gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan, semuanya mempengaruhi konteks tempat pekerjaan dilakukan. Faktor yang paling penting adalah kebijakan perusahaan, yang dinilai oleh banyak orang sebagai penyebab utama ketidakefisienan dan ketidakefektifan. Penilaian positif untuk beberapa faktor ini tidak menyebabkan kepuasan kerja tetapi hanya sampai hilangnya ketidakpuasan. Secara lengkap, beberapa faktor yang membuat ketidakpuasan adalah: Kebijakan perusahaan, dan administrasi, supervisi, hubungan dengan supervisor, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan sejawat, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status dan keamanan.

Faktor penyebab kepuasan (faktor yang memotivasi) termasuk prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kemajuan, semuanya berkaitan dengan isi

pekaryaan dan imblan prestasi kerja. Berbagai faktor lain yang membuat kepuasan yang amat sangat adalah: berprestasi, pengakuan, bekerja sendiri, tanggung jawab, kemajuan dalam pekaryaan, dan pertumbuhan.

Motivasi merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dan mendapatkan penilaian dalam kinerja dan mendapatkan kepuasan kerja atau dikatakan perilaku seseorang biasanya dipengaruhi sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak laku dalam mencapai suatu tujuan. Besar kecilnya motivasi tergantung pada masingmasing orang (Ramadini, 2015)

2.3.2 Tujuan Motivasi

Jenita (2017) menyebutkan bahwa motivasi memiliki tujuan berikut.

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
- b) Meningkatkan produktivitas kerja
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan
- d) Meningkatkan kedisiplinan absensi
- e) Mengefektifkan pengadaan
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugansya
- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku.
- k) Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil, jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang di motivasi.(Jenita, 2017).

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan.

1. Faktor internal

Menurut Nursalam (2012), faktor internal merupakan faktor yang ada dalam diri seseorang.

a. Prestasi (Achievement)

Prestasi adalah suatu kegiatan yang telah dikerjakan, diciptakan baik secara individual atau kelompok. Prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja SDM dalam suatu organisasi. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu kecakapan, usaha, dan kesempatan, jika ketiga faktor itu semakin baik maka prestasi kerja akan semakin tinggi. (Hasibuan, 2010). Kebutuhan akan prestasi, mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai prestasi kerja yang optimal Simamora, 2004).

b. Pengakuan (Recognition)

Pengakuan dan penghargaan terhadap seseorang dapat diberikan dengan memberikan pujian didepan umum, memberi tanda-tanda penghargaan dan penghormatan baik dalam bentuk materil maupun non materil. Faktor pengakuan adalah kebutuhan akan penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi, sehingga terjadi peningkatan status individu, jika terpenuhinya kebutuhan maka prestasi dalam pekerjaannya, maka individu dapat memperoleh hasil sebagai usaha pekerjaannya.

c. Pekerjaan

Pekerjaan adalah bagaimana individu menentukan tujuannya sendiri dengan kebutuhan-kebutuhannya dan keinginannya, sehingga dapat mendorong untuk memikirkan pekerjaan, menggunakan pengalaman-pengalaman dan mencapai tujuan. Robins, et al (2008) mengatakan bahwa karyawan lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas. Kebebasan dan umpan baik mengenai mereka dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha pekerjaannya dan lingkungannya. Seperti ada kesempatan, ada kesanggupan dan ada penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengertian yang jelas mengenai siapa yang bertanggung jawab terhadap apa, tanpa ada kesenjangan di antara sejumlah pertanggungjawaban.

e. Pengembangan potensi individu

Pengembangan potensi individu merupakan proses untuk meningkatkan kemampuan diri sehingga potensi dan talenta yang ada dapat terwujud, sehingga individu dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara optimal. Pengembangan diri harus dilakukan secara terus menerus oleh semua orang didalam sebuah organisasi kerja. Jika individu tidak mampu untuk melakukan penyesuaian tuntutan perkembangan organisasi, maka dampaknya organisasi tersebut tidak berkembang. Pengembangan potensi individu dapat diberikan di

tempat kerja yaitu dengan pembinaan, pelatihan dan umpan balik yang diberikan kepada karyawan oleh atasan langsung.

f. Pendidikan

Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, atau latihan bagi peranannya yang akan datang. Tingkat Pendidikan yang tinggi menunjang motivasi kinerja perawat karena Pendidikan yang rendah menyebabkan pegawai sulit menyerap berbagai informasi yang berhubungan dengan kegiatannya, semakin tinggi Pendidikan semakin efisien ia dalam bekerja (Sendarmayanti, 2003).

2. Faktor eksternal

a. Kompensasi

Faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja dengan pemberian kompensasi bentuknya sangat bervariasi. Dilihat cara pemberiannya merupakan kompensasi langsung dan tidak langsung, kompensasi langsung berupa gaji dan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan. Faktor untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja adalah dengan pemberian kompensasi, yang dapat berupa kompensasi finansial maupun non finansial. (Simamora, 2000).

b. Upah

Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan, sedangkan gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atau pekerjaannya (Wibowo cit Sandra, 2012).

c. Kondisi Kerja (*working condition*)

Kondisi tidak hanya terbatas pada kondisi di tempat pekerjaannya masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan, lampu yang memadai, kebersihan tempat pekerjaan, keamanan dan lain-lain. Kondisi kerja yang memadai akan meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas, jika didukung oleh perilaku manusia yang tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi, dedikasi yang tidak diragukan dan sarana prasarana yang memadai.

d. Kebijakan dan administrasi perusahaan

Kebijakan dan administrasi perusahaan merupakan salah satu wujud umum rencana-rencana tetap dan fungsi perencanaan dalam manajemen, kebijaksanaan merupakan pedoman umum prbuatan keputusan. Faktor-faktor dalam lingkungan eksternal juga dapat menentukan kebijaksanaan seperti Lembaga pemerintah yang memberikan pedoman-pedoman bagi kegiatan-kegiatan organisasi.

e. Hubungan antarpribadi

Hubungan antar pribadi bukan berarti hubungan dalam arti fisik namun lebih menyangkut yang bersifat manusiawi. Salah satu manfaat hubungan antar pribadi atau manusia dalam organisasi adalah pimpinan dapat memecahkan masalah Bersama pegawai baik masalah yang menyangkut individu maupun masalah umum organisasi, sehingga dapat menggairahkan kembali semangat kerja dan meningkatkan produktivitas

f. Kualitas Supervisi

Supervisi merupakan suatu upaya pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan gairah dan prestasi kerja. Dengan supervisi atau pengawasan yang tidak terlalu ketat atau kaku terhadap bawahan, akan memberi peluang dan kesempatan kepada bawahan untuk meningkatkan prestasi kerja, sebaliknya supervise yang terlalu kaku dan ketat dapat mematikan kreativitas karyawan atau bawahan.

2.3.4 Fungsi Motivasi

1. Mendorong manusia untuk berbuat, dimana motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu kearah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Sebagai seleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut. (Nursalam, 2015)

2.3.5 Metode Motivasi

Metode yang membangun motivasi menurut (Jenita, 2017).

1. Motivasi langsung (Direct Motivation) yaitu motivasi (materi dan nonmateri) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi, sifat khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya dan sebagainya.

2. Motivasi tidak langsung (Indirect Motivation) yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk dan sebagainya. (Jenita, 2017).

2.2.6 Jenis Motivasi

Motivasi menurut bentuk terdiri atas:

1. Motivasi Instrinsik

Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang datangnya dari individu.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang datangnya dari luar individu.

3. Motivasi Terdesak

Motivasi yang muncul dalam kondisi terjepit secara serentak dan menghentak dengan cepat (Stoner dan Feeman, 1995).

2.2.7 Proses Motivasi

Proses Motivasi menurut Hamzah (2008) dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

1. Tujuan

Dalam proses memotivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi baru kemudian para bawahan dimotivasi ke arah tujuan tersebut.

2. Mengetahui Kepentingan

Proses motivasi perlu mengetahui kebutuhan/keinginan karyawan dan tidak hanya melihatnya dari sudut kepentingan pimpinan.

3. Komunikasi efektif

Pada saat proses komunikasi harus dilakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperoleh dan syarat-syarat yang harus dipenuhi supaya intensif itu diperoleh.

4. Integrasi tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan kepentingan karyawan. Tujuan perusahaan adalah memperoleh laba, perluasan perusahaan, sedangkan tujuan karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan perusahaan dan karyawan disatukan untuk penyesuaian motivasi.

5. Fasilitas

Manajer dalam motivasi harus memberikan kepada karyawan dan perusahaan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, misalnya memberikan kendaraan kepada karyawan.

6. Team work

Manajer harus menciptakan *team work* yang terkoordinasi dengan baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan. *Team work* ini penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak kegiatan.

2.2.8 Unsur Motivasi

Unsur yang didasari oleh tiga unsur, yaitu kebutuhan, dorongan dan tujuan. Ketiga unsur tersebut merupakan satu kesatuan yang saling terkait, dengan demikian perilaku merupakan rangkaian dari kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan (Bakri, 2017)

2.2.9 Asas-asas Motivasi

Menurut Hasibuan (2015) asas-asas Motivasi adalah sebagai berikut:

1) Asas Mengikutsetakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut serta berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide ,rekomedasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini bawahan ikut serta bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

2) Asas Komunikasi

Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakanya , dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi , motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal , semakin besar pula minat perhatianyaterhadap hal tersebut.

3) Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengkuan yang tepat dan wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya. Dalam memberikan pengakuan atau pujian kepada bawahan hendaknya dijelaskan bahwa dia patut menerima penghargaan itu, karena prestasi kerja atau jasa-jasa yang diberikanya . pengakuan dan pujian harus diberikan dengan ikhlas dihadapan umum supaya nilai pengakuan dan pujian itu semakin besar.

4) Asas Wewenang yang Didelegasikan

Asas wewenang yang didelegasikan maksudnya adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Dalam pendelegasian ini ,manajer harus menyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik.

5) Asas Perhatian Timbal Balik

Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan. Menurut Maulana (2016) motivasi merupakan sesuatu yang dapat dilakukan dengan suatu penilaian yang dilakukan oleh individu sehingga individu tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik. Adapun hal yang berhubungan dengan motivasi tersebut meliputi : penghargaan, prestasi, tanggung jawab, promosi, prestasi, upah, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja

2.2.9 Teori Motivasi

Hirarki Kebutuhan Maslow pada awal publikasinya, Maslow mengatakan bahwa kebutuhan seseorang dapat di susun kedalam pola hirarki. Kebutuhan yang dimaksud diasumsikan untuk menjalankan keinginan khusus, kebutuhan tingkat rendah berpotensi untuk mengontrol perilaku sampai kebutuhan-kebutuhan tersebut terpuaskan dan kemudian kebutuhan tingkat lebih tinggi bertanggung jawab menggerakkan dan mengarahkan perilaku.

1) Kebutuhan Dasar / Fisiologis

Perwujudan paling nyata dari kebutuhan fisiologis ialah kebutuhan-kebutuhan pokok manusia seperti sandang, pangan dan perumahan. Berbagai kebutuhan fisiologis itu berkaitan dengan status manusia sebagai insan ekonomi. Kebutuhan itu bersifat universal, tidak mengenal batas geografis, tingkat pendidikan, status sosial, profesi dan faktor lain yang menunjukkan keberadaan seseorang. Meningkatnya kemampuan seseorang untuk memuaskan berbagai kebutuhan tersebut cenderung mengakibatkan terjadinya pergeseran pendekatan pemuasannya dari pendekatan yang sifatnya kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif.

Manajer dalam organisasi perlu menyadari hal tersebut. Artinya merupakan hal yang wajar apabila para pekerja berkeinginan untuk meningkatkan kemampuan ekonomi yang pada gilirannya memungkinkannya memuaskan berbagai kebutuhan fisiologisnya dengan menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif sekaligus (Nursalam, 2002).

2) Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya dalam arti keamanan fisik, meskipun hal ini aspek yang sangat penting, akan tetapi juga keamanan yang bersifat psikologis, termasuk perlakuan adil dalam pekerjaan seseorang. Perlakuan yang adil dan manusiawi akan memelihara keseimbangan kejiwaan seseorang. Peran ikatan pekerja atau profesi sangat diharapkan agar membantu mencapai perlakuan yang adil. Keamanan juga menyangkut *security of tenure*, artinya terdapat jaminan masa kerja, bahwa seseorang tidak akan

mengalami pemutusan hubungan kerja selama yang bersangkutan menunjukkan prestasi kerja yang memuaskan dan tidak melakukan berbagai tindakan yang sangat merugikan organisasi (Nursalam, 2002).

3) Kebutuhan Sosial

Manusia adalah makhluk sosial, kebutuhan afiliasi timbul secara naluri karena sifatnya yang naluriah, kebutuhan ini timbul sejak seseorang dilahirkan yang terus bertumbuh dan berkembang dalam pelajaran hidupnya. Juga karena sifatnya yang naluriah, keinginan memuaskannya pun berada pada intensitas yang tinggi karena itulah terdapat kecendrungan orang untuk memasuki berbagai kelompok yang diharapkan dapat digunakan sebagai wahana pemuasannya (Nursalam, 2002).

4) Kebutuhan Penghargaan

Salah satu ciri manusia ialah bahwa ia mempunyai harga diri, karena itu semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain. Keberadaan dan status seseorang mungkin biasanya tercermin dari berbagai lambang baik gelar jabatan, yang penggunaannya sering di pandang sebagai hak seseorang di dalam dan di luar organisasi.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan titik komulasi dari keseluruhan tingkat kebutuhan manusia. Aktualisasi diri berhubungan dengan konsep diri. Pengaruhnya, aktualisasi diri adalah motivasi seseorang untuk mentransformasikan persepsi dirinya kedalam realita. Pendapat dikalangan para ilmuwan yang mendapat teori motivasi mengatakan bahwa berbagai kebutuhan manusia ini merupakan rangkaian, bukan hirarki. Artinya dengan sekali lagi menggunakan klasifikasi Maslow, sambil

memuaskan kebutuhan fisiologis, seseorang butuh keamanan, ingin dikasihi oleh orang lain, mau dihormati dan akan sangat gembira apabila potensi yang masih terpendam dalam dirinya dikembangkan (Nova S, 2008). Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu (Nursalam, 2002) :

1. Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan *maintenance factors*. *Maintenance factors* (faktor pemeliharaan) berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah.
2. Faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologi seseorang.
3. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (*jobcontent*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik.

2.2.10 Indikator Motivasi Perawat

Menurut Hasibuan (2003) Indikator Motivasi Perawat adalah sebagai berikut :

1. Produktifitas Kerja

Produktivitas kerja adalah suatu konsep yang menunjukan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang di butuhkan untuk menghasilkan produk. Seseorang tenaga kerja dikatakan produktif jika mereka mampu menghasilkan *output* yang lebih banyak dari tenaga kerja lain untuk satuan waktu yang sama. Jadi bila seorang karyawan mampu menghasilkan produk sesuai dengan standar yang telah ditentukan, maka karyawan tersebut menunjukan tingkat produktifitas yang lebih baik atau lebih tinggi.

2. Disiplin Kerja

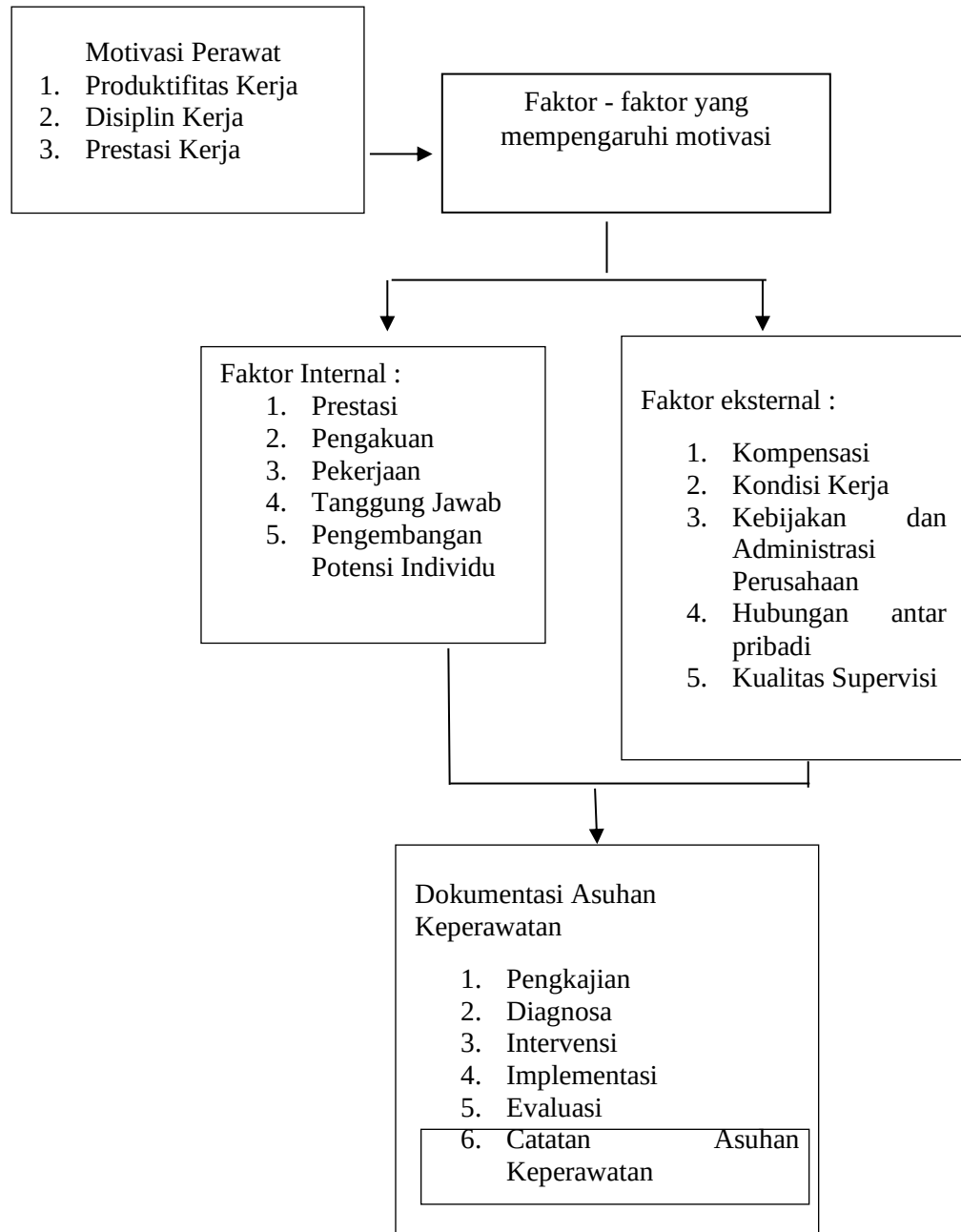
Secara umum disiplin adalah ketaatan kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan yang telah ada dengan senang hati (Hasibuan, 2003). Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Sedangkan Hornby mengemukakan bahwa, disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pemikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku. Dengan demikian disiplin alat yang dapat dijadikan sebagai pengendalian diri, dan dapat dijadikan salah satu indikator berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat.

3. Prestasi Kerja

Kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik (Hasibuan, 2005). Dengan demikian prestasi kerja merupakan kemampuan atau kompetensi dari perawat dalam bekerja, penerimaan atau tugas, tanggungjawab dan perannya sebagai perawat, serta hasil karyanya dalam bekerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Penilaian prestasi kerja perawat, dapat dilihat dari deskripsi tugas setiap perawat dan tanggungjawab yang harus diembannya. Sedangkan tolak ukur yang digunakan untuk mengukur prestasi tersebut adalah standar praktek keperawatan yang meliputi standar asuhan keperawatan dan standar operasional prosedur keperawatan

2.3 Kerangka Konsep

2.1 kerangka konsep



Sumber Menurut : Nursalam (2012), Hasibuan (2003), Upik Rahmi (2019)