

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Budaya Kerja**

###### **a. Pengertian Budaya Kerja**

Budaya kerja merupakan perangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai, dan norma yang dikembangkan dalam suatu organisasi yang dapat dijadikan sebagai landasan tingkah laku anggota, untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal maupun integrasi internal.( mangkunegaran 2011 ).

Sumber daya manusia merupakan aset penting suatu perusahaan, Sebuah perusahaan dengan budaya kerja yang baik merupakan keuntungan untuk perusahaan. Budaya kerja begitu penting bagi perusahaan karena budaya kerja merupakan ciri khas yang membedakan perusahaan dengan perusahaan lain.

Idealnya, budaya kerja harus bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi dan sekaligus memenuhi tujuan individu karyawan. Selalu pikirkan tentang budaya kerja sebagai kegiatan yang paling umum dan dukungan kepemimpinan. Budaya kerja ada karena melalui itu, pekerja akan menjadi lebih mahir dan karena itu lebih efisien. Manfaat ini harus ditimbang terhadap waktu yang dihabiskan sementara pekerja sedang dilatih.( Mangkunegaran 2011 )

Menurut Dessler (2015), bahwa “budaya kerja merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan 10 pekerjaannya”. Selanjutnya pengertian budaya kerja secara sederhana didefinisikan oleh Mondy (2015), sebagai “proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kemampuan karyawan orang dalam melakukan pekerjaannya”.

Menurut beberapa definisi di atas, budaya kerja adalah Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Organisasi staf, baik yang baru maupun yang sudah ada Ikuti budaya kerja karena kebutuhan pekerjaan Perubahan karena perubahan lingkungan kerja, kebijakan, dll.

b. Tujuan Budaya Kerja

Tujuan dari budaya kerja dan pengembangan budaya kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan terhadap karyawannya adalah dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan itu sendiri. Jadi sebelum melakukan budaya kerja dan pengembangan akan dijelaskan terlebih dahulu tujuan perusahaan tersebut.

Menurut Nawawi (2015), tujuan dilakukan program budaya kerja dan pengembangan adalah untuk kepentingan pegawai dan perusahaan.

### 1) Kepentingan Pegawai

- a) Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan pegawai.
- b) Meningkatkan moral pegawai. Dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- c) Memperbaiki kemampuan karyawan. Program budaya kerja dan pengembangan dapat meminimalkan ketidakpuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
- d) Membantu pegawai dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi maupun sumber daya manusianya.
- e) Peningkatan karier pegawai. Peluang ini menjadi besar karena keterampilan dan keahlian mendukung untuk bekerja lebih baik.
- f) Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima pegawai.

### 2) Kepentingan Perusahaan

- a) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.

- b) Dengan budaya kerja dan pengembangan diharapkan pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
- c) Mengurangi tingkat kerusakan dan kecelakaan.
- d) Memperkuat komitmen pegawai.

Perusahaan yang gagal menyediakan pengembangan dan budaya kerja Akan kehilangan karyawan yang berorientasi pada prestasi, merasa para karyawan merasa frustrasi karena mereka tidak memiliki kesempatan untuk maju / mengembangkan karirnya dan akhirnya memilih keluar untuk menemukan perusahaan lain yang menawarkan budaya bekerja dan kesempatan berkembang untuk memajukan karir mereka.

c. Manfaat dan Pentingnya Budaya Kerja

Bagi karyawan budaya kerja yaitu merupakan sebuah proses untuk mengajarkan keahlian tertentu dan pengetahuan serta sikap agar karyawan semakin cakap dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang diterapkan oleh perusahaan. Biasanya budaya kerja sejalan pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Sedangkan pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit dalam pengembangan individu karyawan pengembangan manajemen, organisasi. Maka dari itu pengembangan lebih fokus pada pemenuhan kebutuhan perusahaan pada jangka panjang.

Menurut Sastradipoera (2016), manfaat program budaya kerja bagi suatu organisasi sangat penting untuk:

1) Pegawai Baru

Pegawai baru tersebut belum mempunyai kemampuan sesuai dengan persyaratan yang dilakukan, oleh karena itu diperlukan budaya kerja dengan tujuan agar dapat memberikan kemampuan pada pegawai tersebut.

2) Perubahan Teknologi

Perubahan teknologi akan mengubah suasana kerja dalam organisasi. Artinya akan ada suatu pekerjaan yang mengharuskan penguasaan teknologi baru. Hal ini akan mempengaruhi susunan pegawai suatu organisasi/perusahaan disebabkan tidak adanya pegawai yang menguasai teknologi baru tersebut, dengan demikian diperlukan budaya kerja.

3) Mutasi

Pendidikan dan budaya kerja diperlukan jika ada mutasi dalam artian dipindahtugaskan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya (bukan hanya pindah tempat untuk menduduki jabatan baru, melainkan belum cukup bekal untuk menduduki jabatan baru tersebut). Mutasi penting dilakukan karena mutasi akan menghilangkan kejenuhan atau kebosanan bagi pegawai. Dengan adanya mutasi, maka pegawai akan memiliki banyak

kemampuan dan keahlian sekaligus memberikan suasana baru bagi kerja pegawai.

#### 4) Promosi

Dalam rangka promosi diperlukan pendidikan dan budaya kerja tambahan, karena biasanya kemampuan seseorang yang akan dipromosi untuk menduduki posisi jabatan tertentu masih belum cukup. Dengan adanya promosi, maka pegawai berlomba - lomba untuk berbuat yang terbaik agar memperoleh promosi dari pimpinan. Agar organisasi berkembang maka organisasi/perusahaan harus melakukan promosi.

#### d. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Budaya kerja

Menurut Sirait (2016), ada beberapa alasan penting untuk mengadakan budaya kerja, yaitu:

- 1) Pengenalan Awal Karyawan yang baru saja diterima sering kali belum memahami tentang secara benar bagaimana melakukan pekerjaan yang sesuai budaya kerja perusahaan.
- 2) Perubahan-Perubahan Lingkungan Kerja dan Tenaga Kerja. Perubah-perubahan disini meliputi perubahan-perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru. Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai, sikap yang berbeda yang memerlukan

budaya kerja untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.

- 3) Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas. Saat ini asset perusahaan atau modal tidak bisa diandalkan dalam daya saing perusahaan, tetapi juga harus sumber daya manusia yang menjadi bagian paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng.
- 4) Menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada. Misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintah, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

e. Indikator budaya kerja

Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut Taliziduhu Ndruha dapat dikategorikan tiga Yaitu :

- 1) Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggungjawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendirian (position), jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau

kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak disadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun perusahaan.

- 2) Peraturan Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekwensi dengan peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan maupun di lembaga pendidikan.
- 3) Nilai-nilai Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media.

Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan. Maka penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi dengan kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

Jadi indikator budaya kerja yang baik adalah adanya kedisiplinan dari pelaku organisasi baik atasan maupun bawahan, adanya ketaatan dalam menjalankan peraturan yang berlaku dan memiliki nilai-nilai yang baik dalam melaksanakan budaya kerja tersebut.

f. Cakupan dari nilai budaya kerja

Adapun cakupan dari nilai budaya kerja tersebut, antara lain:

- 1) Disiplin; Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dengan peraturan perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.
- 2) Keterbukaan; Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.

- 3) Saling menghargai; Perilaku yang menunjukkan penghargaan dengan individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.
- 4) Kerjasama; Kesiediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

## 2. Komitmen Kerja

### a. Pengertian Komitmen Kerja

Menurut Mowdey dkk dalam Ansel & Wijono (2012) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dengan suatu bagian dari organisasi yang direfleksikan melalui penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan, kesiapan, dan kesiediaan untuk berusaha sungguh-sungguh, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Definisi komitmen juga dikemukakan oleh Menurut Zurnali (2010), komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Meyer dan Allen dalam Mauna & Safitri (2015) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu

karakteristik hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki hubungan terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam suatu organisasi. Meyer dan Allen dalam Mauna & Safitri (2015) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi individu dengan organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi. Komitmen tidak hanya berhubungan dengan keluar masuknya karyawan, tetapi berkaitan juga dengan tingkat kerelaan karyawan untuk berkorban dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi dari tokoh tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen perawat terhadap organisasi adalah rasa keterikatan yang dimiliki perawat yang membuat perawat tetap bertahan dalam perusahaan untuk mencapai visi, misi perusahaan, dan alasan keluar dari perusahaan.

b. Bentuk komitmen kerja

Berikut ini adalah aspek-aspek dari komitmen yang dikemukakan oleh Mayer dan Allen dalam Marianti (2014) :

1) Komitmen afektif

Komitmen afektif ( *Affective Commitment* ) merupakan keterikatan seorang karyawan terhadap suatu organisasi secara perasaan atau emosional yang bisa diartikan sebagai kekuatan relative dari identifikasi dan keterlibatan individu dalam sebuah organisasi. Karyawan

dengan komitmen afektif yang tinggi akan tetap bisa melanjutkan keanggotaannya dalam sebuah organisasi karena ia memang menginginkan pekerjaannya dan senang dengan keanggotaannya dalam suatu organisasi

## 2) Komitmen normatif

Komitmen normatif ( *Normative Commitment* ) ini bisa dihubungkan dengan adanya perasaan wajib pada diri karyawan untuk terus bekerja dalam suatu organisasi, sehingga karyawan dengan tingkat komitmen normatif yang tinggi merasa harus bertahan di organisasi.

Komitmen normative ini bisa berkembang dalam suatu organisasi jika organisasi tersebut menyediakan balas jasa di depan, misalnya dengan memberikan karyawan pelatihan atau biayai kuliah, karyawan akan menyadari pengorbanan dari organisasi sehingga dapat merasakan hubungannya dengan organisasi tidak seimbang sehingga menyebabkan rasa wajib bagi karyawan untuk membalas jasa pengorbanan dari perusahaan dengan mengikatkan diri mereka pada organisasi

## 3) Komitmen berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan ( *Continuance Commitment* ) terkait dengan pertimbangan karyawan terhadap untung rugi jika karyawan meninggalkan

organisasi. Komitmen ini menggambarkan besarnya biaya yang harus ditanggung karyawan dan apa yang harus dikorbankan jika meninggalkan organisasi, sehingga segala sesuatu yang dapat meningkatkan biaya dapat dianggap sebagai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen berkelanjutan. Biaya yang ditimbulkan akibat karyawan tersebut meninggalkan organisasi cenderung agak berbeda bagi setiap individu. Dalam hal ini individu memutuskan menetapkan pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan .

c. Indikator Komitmen

Ricard (Dalam Lubis, 2021) menjabarkan beberapa indikator sikap yang dimiliki oleh individu yang memiliki komitmen kerja yaitu:

- 1) Kepercayaan dan dukungan pada nilai organisasi yang tinggi
- 2) Keinginan berusaha sungguh-sungguh atas nama organisasi
- 3) Hasrat untuk memelihara keanggotaan organisasi
- 4) Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota
- 5) Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi

- 6) Kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi

d. Faktor faktor yang mempengaruhi komitmen

Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai terhadap perusahaan menurut Mowday yang dikutip oleh Maulidyansah (2015) adalah sebagai berikut.

- 1) Karakteristik personal, antara lain usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras, dan beberapa faktor kepribadian lainnya. Secara umum, usia dan lama bekerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen perusahaan. Sementara tingkat pendidikan mempunyai hubungan negatif dengan komitmen perusahaan, meskipun hubungan ini tidak terlalu konstan. Wanita cenderung memiliki komitmen perusahaan yang lebih tinggi daripada pria. Beberapa karakteristik kepribadian lain seperti motivasi berprestasi dan perasaan kompeten ditemukan berhubungan dengan komitmen perusahaan.
- 2) Karakteristik pekerjaan dan peran, antara lain kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran. Semakin besar kesempatan yang diperoleh dalam bekerja semakin banyak pengalaman yang diperoleh yang pada akhirnya memperbesar komitmen individu terhadap perusahaan. Sedangkan konflik peran mempunyai hubungan yang

negatif dengan komitmen terhadap perusahaan, demikian halnya dengan ambiguitas peran.

- 3) Karakteristik struktural perusahaan, antara lain ukuran perusahaan, kesatuan, luasnya kontrol dan sentralisasi otoritas.
- 4) Pengalaman kerja, antara lain ketergantungan pada perusahaan, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan, dan keterikatan sosial individu dalam perusahaan. Semakin besar semua faktor tersebut semakin tinggi pula komitmen individu terhadap perusahaan.

Seorang karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi biasanya akan cenderung memiliki kepuasan pada pekerjaannya, karena perasaan karyawan yang suka pada pekerjaan tersebut membuat seseorang dapat bertahan lebih lama dalam melakukan pekerjaannya serta memperoleh hasil yang diharapkan dengan kata lain karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kepuasan kerja dan prestasinya lebih tinggi (Luthan, dalam Lubis, 2021)

### 3. Kinerja Pegawai

#### a. Pengertian Kinerja

Menurut (Busro, 2020) kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka

untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Selain itu, kinerja karyawan juga memperlihatkan seberapa besar dan seberapa banyak karyawan memberikan peran atau memberikan kontribusinya pada suatu perusahaan atau organisasi. Keahlian dan keterampilan seorang karyawan tidak cukup efektif untuk dinilai atau dilihat secara langsung.

Perlu adanya pengukuran dengan menilai hasil kerja karyawan melalui segi kualitas maupun kuantitas apakah sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang telah ditetapkan suatu organisasi. Penilaian kerja harus dilakukan seobjektif mungkin, sehingga hal itu dapat menjadi informasi yang berguna bagi manajer atau peminan terkait dengan kebutuhan karyawan, serta pelaksanaan promosi dan melihat perilaku karyawan. Menilai kinerja karyawan harus ada standar kinerja. Standar kinerja dapat di gunakan sebagai salah satu ukuran untuk menentukan apakah kinerja itu baik atau tidak.

#### b. Indikator Kinerja

Menurut (Edy, 2016) terdapat lima indikator yang dapat mewakili kinerja karyawan, yaitu hasil kerja, pengetahuan terhadap pekerjaan, inisiatif, sikap, serta disiplin. Hal itu dapat diperjelas melalui penjelasan sebagai berikut:

- 1) Hasil kerja ialah tingkat kualitas dan kuantitas yang telah dihasilkan oleh para karyawan

- 2) Pengetahuan terhadap pekerjaan menjadi sebuah pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang mana akan mempengaruhi kuantitas dari hasil kerja
- 3) Inisiatif yang mana kemampuan karyawan dalam menentukan sesuatu dan mengerjakan sesuatu selama masa pengerjaan tugasnya
- 4) Sikap ialah semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan
- 5) Disiplin terkait dengan waktu dan absensi yang mana terlihat dari waktu dan tingkat kehadiran karyawan

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Nursalam (2017) manfaat dari penilaian kerja yaitu:

- 1) Meningkatkan prestasi kerja staf secara individu atau kelompok dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan pelayanan di rumah sakit
- 2) Peningkatan yang terjadi pada prestasi staf secara perorangan pada gilirannya akan mempengaruhi atau mendorong sumber daya manusia secara keseluruhannya
- 3) Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi dengan cara memberikan umpan balik kepada mereka tentang prestasinya

- 4) Membantu rumah sakit untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan staf yang lebih tepat guna, sehingga rumah sakit akan mempunyai tenaga yang cakap danampil untuk pengembangan pelayanan keperawatan dimasa depan
- 5) Menyediakan alat dan sarana untuk membandingkan prestasi kerja dengan meningkatkan gajinya atau sistem imbalan yang baik
- 6) Memberikan kesempatan kepada pegawai atau staf untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaannya atau hal lain yang ada kaitannya melalui jalur komunikasi dan dialog, sehingga dapat mempererat hubungan antara atasan dan bawahan

d. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja

Secara teori terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut (Simanjuntak, 2005) kinerja dipengaruhi oleh: Kualitas dan kemampuan pegawai, Sarana pendukung; dan Supra sarana. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), Pendidikan, Keterampilan, Manajemen kepemimpinan, Tingkat penghasilan,

Gaji dan kesehatan, Jaminan sosial, Iklim kerja, Sarana dan prasarana, Teknologi, dan Kesempatan berprestasi.

Sedangkan menurut (Mathis & Jackson, 2012) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya: Faktor kemampuan (ability); dan Faktor motivasi.

Menurut (rivai dan sagala, 2011) adapun aspek-aspek yang dinilai untuk mengukur kinerja seseorang berdasarkan hasil studi Lazer dan Wikstrom (1997) dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu: Kemampuan teknis, Kemampuan konseptual; dan Kemampuan hubungan interpersonal. Sedangkan menurut (Anwar Prabu, 2017), Kinerja karyawan dapat dinilai dari : Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Tanggung jawab, Kerjasama; dan Inisiatif.

e. Penilaian Kinerja Perawat

OPPE (On Going Profesional Evaluation) adalah sebuah alat skrining (penapis) yang digunakan untuk mengevaluasi kewenangan klinis para staf keperawatan di Rumah Sakit dalam melakukan pelayanan keperawatan di Rumah Sakit (Holley, 2016).

*The Joint Comision*, 2011 menyebutkan 6 domain penilaian yang digunakan untuk penilaian kinerja perawat di Rumah Sakit berdasarkan OPPE ( On Going Profesional Evaluation) adalah :

1) *Patient care* (Asuhan pasien)

Perawat diharapkan dapat memberikan perawatan pasien dengan penuh rasa empati, tepat, dan efektif untuk promosi kesehatan, pencegahan penyakit, pengobatan penyakit, dan perawatan pada akhir kehidupan.

2) *Clinical knowledge* (Pengetahuan klinik)

Perawat diharapkan dapat menunjukkan pengetahuan tentang ilmu keperawatan yang berkembang, keterampilan klinis yang sesuai dengan kompetensi, dan penerapan pengetahuan mereka untuk pendekatan suhan keperawatan.

3) *Practice based learning improvement* (Pembelajaran dan peningkatan berbasis praktik)

Perawat diharapkan dapat menggunakan bukti ilmiah sebagai dasar untuk melakukan, mengevaluasi dan meningkatkan praktik keperawatan kepada pasien dengan pendekatan asuhan keperawatan

4) *Interpersonal and skill communication* (Keterampilan interpersonal dan komunikasi)

Perawat diharapkan dapat menunjukkan kemampuan interpersonal dan komunikasi yang memungkinkan mereka untuk membangun dan memelihara hubungan profesional dengan pasien, keluarga, dan anggota lain dari tim perawatan dan tim kesehatan lainnya.

5) *Professionalism* (Profesionalisme)

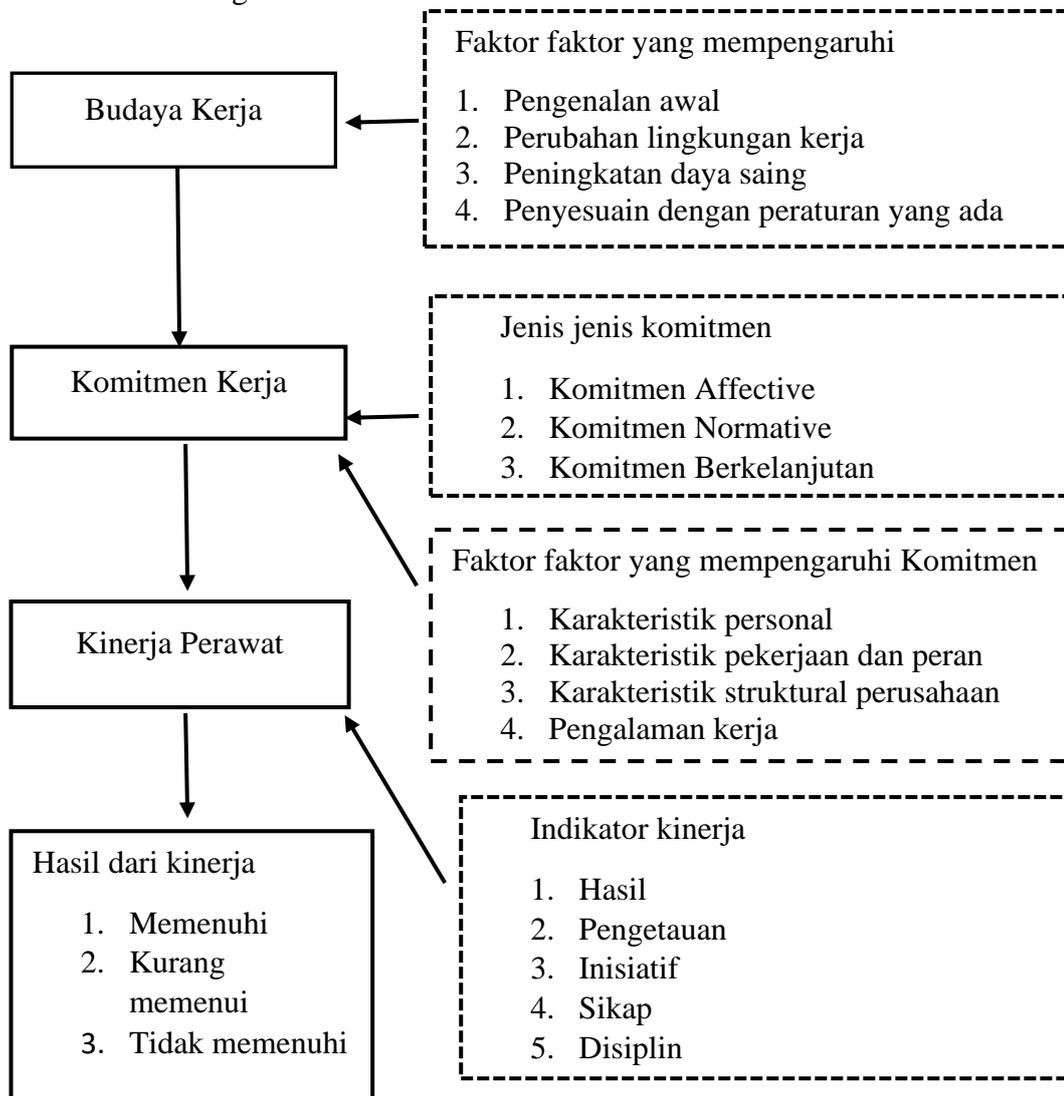
Perawat diharapkan dapat menunjukkan perilaku yang baik, Menunjukkan komitmen untuk melaksanakan tanggung jawab profesional, kepatuhan terhadap prinsip-prinsip etika, dan kepekaan terhadap populasi pasien yang beragam.

6) *System based practice* (Praktik berbasis sistem)

Perawat diharapkan dapat menunjukkan pemahaman tentang konteks dan sistem di mana asuhan keperawatan diberikan, dan mempunyai kemampuan untuk menerapkan pengetahuan ini dalam meningkatkan dan mengoptimalkan pelayanan keperawatan.

Pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta, untuk penilaian kinerja perawat menggunakan form Penilaian Kinerja Perawat yang dilakukan setiap sebulan sekali dan Penilaian Kinerja Profesional Keperawatan Berkelanjutan setiap setahun sekali.

## B. Kerangka Teori



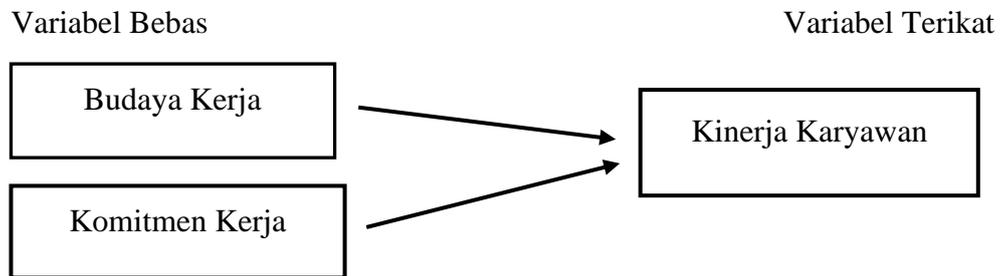
## Keterangan

-  : Variabel yang di teliti  
 : Variabel yg tidak di teliti  
 : Pengaruh

Gambar 1 Kerangka Teori

Sumber : Menurut Sirait (2016), Marianti (2014), dan (Edy, 2016)

### C. Kerangka Konsep



Gambar 2 Kerangka Konsep

### D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

Ada hubungan budaya kerja dan komitmen dengan kinerja perawat di

RSJD Surakarta