

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Softskills*

1. Pengertian *softskills*

Softskill adalah ketrampilan personal yaitu ketrampilan khusus yang bersifat nonteknis, tidak terwujud dan kepribadian yang menentukan kekuatan seseorang sebagai pemimpin, pendengar yang baik, negosiator dan mediator konflik. *Softskill* bisa juga dikatakan sebagai ketrampilan interpersonal sebagai kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama dalam sebuah kelompok (Neila, 2009). *Softskill* merupakan tingkah laku personal dan interpersonal yang dapat mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia melalui pelatihan, pengembangan kerja sama tim, insiatif, pengambilan keputusan lainnya (Diknas, 2008).

Softskills merupakan perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja humanis. *Softskills* adalah istilah sosiologis antara lain pada sekumpulan karakteristik kepribadian, daya tarik sosial, kemampuan berbahasa, kebiasaan pribadi, kepekaan atau kepedulian dan serta optimisme. Secara garis besar *softskills* digolongkan menjadi dua kategori yaitu intrapersonal dan interpersonal *skills*. Intrapersonal *skills* antara lain : *self awareness (self confident, self assesment, trait and preference, emotional awareness)* dan *self skill (improvement, self control, trust, worthiness, timelsource management, proactivity, conscience)* sedangkan interpersonal skill mencakup *social awareness (political awarenes, developing others,leveraging diversity, service orientation, empathy dan social skill (leadership, influence, communication, conflict management, cooperation, team work and synerg.*(Endang&Elisabeth, 2015). *Softskill* merupakan bagian dari keterampilan individu yang lebih bersifat pada kehalusan atau sensitifitas perasaan individu terhadap lingkungan di sekitarnya (Endang&Elisabet, 2015).

Softskill diartikan sebagai perilaku interpersonal dan intrapersonal yang mampu mengembangkan dan memaksimalkan kinerja yang humanis (Efendi dkk, 2010). Atribut *softskill* antara lain nilai yang dianut, motivasi, perilaku, kebiasaan, karakter dan sikap. Atribut *softskill* ini dimiliki oleh orang dalam kadar yang berbeda-beda yang dipengaruhi oleh kebiasaan berfikir, berkata, bertindak dan bersikap.

2. Atribut *Softskill*

Beberapa atribut *softskill* menurut Nursalam (2006) yaitu menunjukkan hubungan interpersonal yang efektif, menunjukkan strategi manajemen diri, bekerja sama dalam tim, penyelesaian permasalahan secara kreatif, pengambilan keputusan, berkooperasi dengan yang lain, interaktif di tempat kerja, bertanggungjawab terhadap perusahaan, terbuka menerima bimbingan, mampu bekerja pada lingkungan yang beragam, mampu meresolusikan konflik.

3. Jenis keterampilan *softskill*

Dua jenis keterampilan tersebut menurut Efendi (2011) adalah sebagai berikut :

1) Interpersonal *skill*

a) Keterampilan komunikasi

Komunikasi adalah alat atau sarana prasana untuk berkomunikasi atau menjalin hubungan. Teknik komunikasi yang digunakan secara tepat agar dapat menciptakan hubungan terapeutik dan apabila komunikasi tidak tepat akan menimbulkan suatu masalah antara klien dan perawat. Komunikasi dalam dunia keperawatan sangat penting seperti dokumentasi keperawatan yang digunakan untuk menyampaikan suatu informasi kepada pihak lain selain itu juga menjadi bukti bila terjadi perselisihan (Elfrindi, 2009).

b) Membangun hubungan

Membangun hubungan adalah membangun atau membina hubungan akrab, timbal balik dan hangat atau jaringan kontak dengan orang lain

yang akan berguna dalam bekerja di masa depan. Hal ini mencakup kontak di luar lingkup pekerjaan dan mengarah pada pertemuan sosial dan pribadi (Anonim, 2008)

c) Keterampilan kepemimpinan

Kemampuan memberikan inspirasi pada orang lain untuk bekerja kepada orang lain untuk bekerja sama dalam kelompok agar mencapai suatu tujuan umum (Suarli, 2009). Keterampilan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memberikan inspirasi, menggerakkan dan mengarahkan orang lain untuk bekerjasama dalam kelompok agar mewujudkan suatu tujuan.

d) Kemampuan negosiasi

Kemampuan kolaborasi dengan pendekatan kompromi yang digunakan sebagai strategi penyelesaian konflik. Negosiator yang efektif tampak tenang dan yakin akan dirinya dan menggunakan pendekatan jujur, mengembangkan keterampilan asertif untuk melakukan negosiasi konflik (Marquis, 2010).

2) Intrapersonal *skill*

a) Manajemen waktu

Manajemen waktu yaitu kemampuan memprioritaskan, menjadwalkan dan melaksanakan tanggungjawab individu demi kepuasan individu tersebut (Kusnadi, 2009). Dejanasz (2002) dalam Rosita (2008), manajemen waktu adalah keterampilan personal dalam manajerial. Hal ini merupakan proses untuk menyusun dan mencapai tujuan, memperkirakan waktu dan sumber-sumber waktu yang dibutuhkan untuk mencapai masing-masing tujuan dan mendisiplinkan diri sendiri memfokuskan pada tujuan.

b) Manajemen stres

Manajemen stres adalah kemampuan manusia secara efektif untuk mengatasi gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang muncul karena tanggapan (respon). Tujuan dari manajemen stres itu sendiri adalah untuk memperbaiki kualitas hidup individu itu agar menjadi lebih baik.

c) Transformasi karakter

Menurut Djamhana dalam Soedarbo (2007) merupakan aktualisasi potensi dari dalam internalisasi nilai-nilai moral dari luar bagian kepribadiannya. Karakter dapat diartikan kumpulan tata nilai yang mewujudkan dalam suatu sistem daya juang yang melandasi pemikiran, sikap dan perilaku (Soedarno, 2007).

d) Proses berpikir kreatif

Berpikir kreatif adalah aktivitas mental yang terkait dengan kepekaan terhadap masalah, mempertimbangkan informasi baru dan ide-ide yang tidak biasanya dengan suatu pikiran terbuka, serta dapat membuat hubungan-hubungan dalam menyelesaikan masalah tersebut (Gunawan, 2013).

e) Manajemen perubahan

Suatu proses yang sistematis dengan menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan organisasi untuk bergeser dari kondisi sekarang menuju kondisi yang diinginkan, yaitu menuju kerja yang lebih baik dan untuk mengelola individu yang akan terkena dampak dari proses perubahan tersebut (Kementrian PAN dan RB, 2012).

4. Elemen *Softskill*

Sharma (2009) elemen *softskill* antara lain adalah :

- a. *Communicative skill*
- b. *Critical thinking and problem solving skill*
- c. *Team work*
- d. *Life long learning and information management skill*
- e. *Entrepreneurship skill*
- f. *Ethics, moral and professional*
- g. *Leadership skill*

Softskills memiliki banyak variasi yang di dalamnya termuat elemen-elemen. Berikut ini akan dijelaskan beberapa jenis *softskills* yang terkait dengan kesuksesan dalam dunia kerja berdasarkan dari hasil-hasil penelitian.

1. **Kecerdasan Emosi.** Melalui penelitian yang intensif Goleman (1998) menemukan bahwa kesuksesan seseorang tidak hanya didukung oleh seberapa smart seseorang dalam menerapkan pengetahuan dan mendemonstrasikan keterampilannya, akan tetapi seberapa besar seseorang mampu mengelola dirinya dan interaksi dengan orang lain. Keterampilan tersebut dinamakan dengan kecerdasan emosi. Terminologi kecerdasan Emosi diperkenalkan pertama kali oleh Salovey dan Mayer untuk menyatakan kualitas-kualitas seseorang, seperti kemampuan memahami perasaan orang lain, empati, dan pengaturan emosi untuk meningkatkan kualitas hidup (Gibbs, 1995). Kecerdasan emosi juga meliputi sejumlah keterampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi diri sendiri dan orang lain; dan kemampuan mengelola perasaan untuk memotivasi, merencanakan, dan meraih tujuan hidup.
2. **Gaya Hidup Sehat.** Marchand dkk (2005) menemukan bahwa uang jutaan dolar terbuang oleh institusi dan masyarakat karena faktor minimnya produktivitas, pelayanan kesehatan, kecelakaan kerja dan pegawai yang absen dalam bekerja. Pendukung utama dari sekian indikator tersebut adalah gaya hidup individu yang tidak sehat. *University of Central Florida* memasukkan tema gaya hidup sehat ini sebagai target pengembangan *softskills* bagi mahasiswa mereka. Topik yang diangkat dalam pengembangannya memuat nutrisi, manajemen stres, pengelolaan waktu, *cultural diversity*, dan penyalahgunaan obat terlarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya hidup yang sehat mempengaruhi tingginya ketahanan, fleksibilitas dan konsep diri yang sehat yang mempengaruhi tingginya partisipasi dalam komunitas.
3. **Komunikasi Efektif.** Cangelosi dan Petersen (1998) menemukan bahwa banyak kegagalan siswa di sekolah, masyarakat dan tempat kerja diakibatkan rendahnya keterampilan dalam berkomunikasi. Selain keterampilan komunikasi berperan secara langsung, peranan tidak langsung juga ditemukan. Secara tidak langsung keterampilan komunikasi mempengaruhi

tingkat kepercayaan diri dan dukungan sosial yang kemudian dilanjutkan pengaruhnya ke kesuksesan.

5. Manfaat *softskill*

Softskill mempunyai manfaat dan peranan yang besar dalam mendukung kesuksesan seseorang dalam memasuki dunia kerja, karena jika hanya mempunyai *softskill* yang baik tanpa dukungan dengan kepribadian atau soft skill yang baik maka semua akan sia-sia (Ismail, 2007).

6. Karakteristik kompetensi *softskill*

Ada 4 hal yang merupakan karakteristik kompetensi yaitu

a) Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan munculnya suatu tindakan. Motif akan mengarahkan dan menyeleksi sikap menjadi tindakan atau tujuan sehingga lain dari yang lain (Nursalam, 2008). Menurut beberapa ahli psikologi, pada diri seseorang terdapat penentu tingkah laku, yang bekerja mempengaruhi tingkah laku itu. Faktor penentu tersebut adalah motivasi atau daya penggerak tingkah laku manusia (Uno, 2013).

b) Sifat bawaan

Menggambarkan tentang karakteristik fisik maupun non fisik seseorang dalam merespon suatu kejadian. Sifat bawaan non fisik adalah pengontrolan emosi, kecepatan dan ketepatan dalam merespon masalah, jiwa tidak terganggu ataupun memiliki rasa empati yang berlebihan (Agung, 2007). Bawaan dapat berupa karakteristik atau kebiasaan orang dalam merespon sesuatu situasi atau informasi tertentu. Contoh kompetensi bawaan bertindak cepat dan tepat oleh perawat gawat darurat. Pengendalian emosi diri dan inisiatif yang tinggi merupakan kebiasaan merespon yang baik untuk perawat jiwa (Nursalam, 2008).

c) Konsep diri

Merupakan pandangan, nilai-nilai, keyakinan dan citra diri seseorang. Konsep diri banyak dipengaruhi oleh pengalaman, pengetahuan, ajaran, maupun informasi yang diterima seseorang (Agung, 2007).

d) Pengetahuan

Sejumlah informasi maupun teori yang diperoleh seseorang dalam bidang tertentu (Agung, 2007). Pengetahuan merupakan segala sesuatu yang diketahui manusia tentang benda, sifat, keadaan dan harapan-harapan dengan pengetahuan tersebut, mereka bisa merancang cara-cara untuk mempertahankan atau melangsungkan hidupnya (Maryati, 2006).

e) Keahlian

Keahlian (skill) kemampuan untuk melakukan aktivitas fisik dan mental (Nursalam, 2008).

7. Pengukuran *softskill*

Softskill di dominasi oleh komponen kepribadian individu sehingga prosedur pengukurannya sedikit berbeda dengan pengukuran komponen kemampuan *hard skill*. Berbagai desain instrumen pengukuran dapat di aplikasikan dalam pengukuran *softskill*, dengan beberapa modifikasi jenis respon maupun jumlah alternatif respon. Pengukuran *softskill* akan mengarah pada karakteristik yang sifatnya internal diri individu seperti afektif, motivasi, hobi atau sikap. Pengukuran *softskill* yaitu pelaporan diri (*self report*), *checklist* dan penilaian formasi (Widhiarso, 2009).

a. *Self report*

Self report adalah sekumpulan stimulus berupa pernyataan atau daftar deskripsi diri yang direspon oleh individu. Pernyataan adalah turunan dari domain ukur yang sifatnya teoritik konseptual setelah melalui proses operasional menjadi indikator-indikator.

b. *Checklist*

Checklist adalah jenis alat ukur efektif atau perilaku yang membuat sejumlah indikator, biasanya kata sifat atau perilaku yang diisi oleh seorang penilai. *Checklist* lebih banyak dipakai untuk mengukur aspek psikologis yang tampak (*overt*), misalnya perilaku.

c. Pengukuran performasi

Beberapa soft skill banyak yang terkait dengan abilitas relatif aktual seperti komunikasi efektif, pemecahan masalah, berfikir kreatif atau berpikir kritis sehingga pengukuran dengan menggunakan self report pada tataran tertentu kurang relevan. Desain yang tepat untuk mengukur komponen ini adalah pengukuran performasi. Pengukuran performasi merupakan pengukuran terhadap proses atau hasil kinerja individu terhadap tugas yang diberikan.

B. *Softskill* perawat

1. Perlunya pengembangan *softskill* tenaga kesehatan (perawat)

Kompetensi lulusan sarjana keperawatan yang diperlukan oleh dunia kerja adalah perawat yang kompetensi dalam memberikan asuhan keperawatan dan mampu berpikir kritis. Perawat yang profesional adalah perawat yang sesuai dengan standar, perawat yang dapat memuaskan pelayanannya dan menerapkan etika profesional keperawatan. Perawat berkompentensi untuk mampu berkomunikasi secara efektif, menerapkan aspek etik dan legal dalam praktik keperawatan, melaksanakan asuhan keperawatan profesional di klinik dan komunitas, mampu mengaplikasikan kepemimpinan dan pengelolaan keperawatan, mampu menjalin hubungan bersosialisasi, melakukan penelitian, mampu mengembangkan profesionalisme secara terus menerus atau belajar sepanjang hayat. Lulusan keperawatan harus memiliki kemampuan dan naluri pengembangan secara mandiri maupun bekerjasama, pendidikan pengembangan kepribadian penting untuk menjunjung tinggi etika, memiliki etos kerja yang perlu diteladani, mempunyai sikap yang dapat diteladani dalam kehidupan.

Softskill perawat yang dibutuhkan dalam dunia kerja yaitu tanggung jawab dalam bekerja, disiplin dalam bekerja (tepat waktu), kemampuan teknis, kemampuan manajerial (mengelola organisasi & kelompok), inisiatif kerja (mengambil tindakan untuk mencapai tujuan bersama sebelum diminta), beretika (dengan menghargai orang lain yang sedang berbicara), menghindari perilaku tidak jujur, bekerjasama dalam suatu tim dengan cara melakukan suatu tugas bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama, kemampuan mengelola atau memimpin untuk membuat keputusan dengan berpegang pada visi dan misi dalam

pekerjaan, planning dan organizing dengan cara merencanakan dan melaksanakan tapi bukan menunda, keuletan untuk tidak mudah menyerah serta berani menanggung resiko dan tantangan, berkomunikasi baik dengan klien serta mau menerima kritikan dari klien dan mampu menghadapi stres.

C. Kinerja

1. Pengertian kinerja

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerjasama kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok yang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Surya, 2009). Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum (Nursalam, 2015).

Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi (Suhendi dan Anggara, 2010). Kinerja merupakan penampilan hasil karya personel baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja sebagai sikap umum individual terhadap perkerjaannya. Kinerja adalah upaya (aktifitas) ditambah hasil kerja (Supriyanto dan Ratna, 2007).

Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Gibson (1997) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

- a) Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang
- b) Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja

- c) Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*)

Sementara itu yang dimaksud dengan dimensi kinerja menurut Gomes (1997) memperluaskan dimensi prestasi kerja karyawan yang berdasarkan :

- a) *Quantity of work* ; jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan
- b) *Quality of work* ; kualitas kerja berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan
- c) *Job knowledge* ; luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya
- d) *Creativeness* ; keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
- e) *Cooperation* ; kesetiaan untuk bekerja sama dengan orang lain
- f) *Dependability* ; kesadaran dan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja
- g) *Initiative* ; semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya
- h) *Personal qualities* ; menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi

2. Faktor yang memengaruhi kinerja

Faktor yang memengaruhi kinerja ini sesuai dengan konsep kinerja (Robbins, 2002). Faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) adalah sebagai berikut :

- a) Faktor kemampuan (*ability*) karyawan atau pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya jika karyawan atau pegawai memiliki (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- b) Faktor motivasi (*motivation*) faktor motivasi ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pada kondisi diri guru, yang terarah untuk mencapai

tujuan organisasi. Sedangkan sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri guru untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal.

- c) Faktor komunikasi adalah perekat dalam organisasi menjadi penghubung mempererat rantai-rantai manajemen untuk menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya serta meningkatkan kinerja.

D. Kinerja Perawat

1. Pengertian kinerja perawat

Kinerja keperawatan atau praktikan keperawatan menggambarkan aktivitas yang diberikan kepada klien melalui pelaksanaan asuhan keperawatan untuk mencapai tujuan layanan kesehatan sesuai dengan tugas dan wewenang perawat dengan memenuhi ketentuan kode etik, standar profesi, hak pengguna pelayanan kesehatan, standar pelayanan dan standar prosedur operasional (UU No.36 tahun 2009). Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi (Slamet Haryono, 2004). Kinerja perawat sebenarnya sama dengan prestasi kerja diperusahaan. Perawat ingin diukur kinerjanya berdasarkan standar obyektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Jika perawat diperhatikan dan dihargai sampai penghargaan superior, mereka akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat lebih tinggi (Neal, 2004).

2. Tingkat pendidikan perawat

Tingkat pendidikan formal yang semakin tinggi, berakibat pada peningkatan harapan dalam hal karier dan perolehan pekerjaan dan penghasilan. Akan tetapi di sisi lain, lapangan kerja yang tersedia tidak selalu sesuai dengan tingkat dan jenis pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh para pencari kerja tersebut (Ellitan, 2003). Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktifitas atau kinerja perawat adalah pendidikan formal perawat. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada di sekitar kita untuk kelancaran tugas. Semakin tinggi pendidikan semakin tinggi produktifitas kerja (Arfida, 2003).

Menurut Arfida (2003) terdapat dua konsekuensi yang dihadapi oleh organisasi pengguna tenaga kerja, yaitu :

- a) Menyelenggarakan pelatihan secara intensif dan terprogram agar para pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan
- b) Menawarkan pekerjaan yang sebenarnya memerlukan pengetahuan dan keterampilan yang lebih rendah dari yang dimiliki oleh para pekerja berkat pendidikan formal yang pernah ditempuhnya apabila diterima oleh pekerja yang bersangkutan berarti tingkat imbalan yang diperoleh lebih rendah dari yang semula diharapkan.

Konfigurasi ketenagakerjaan menuntun kesiapan dan kesediaan manajemen melakukan perubahan, bukan hanya dalam bentuk berbagai kebijaksanaan manajemen sumber daya manusia, tetapi juga menyangkut kultur organisasi, etos kerja dan persepsi tentang pengakuan terhadap harkat dan martabat manusia (Ellitan, 2013).

3. Lama kerja perawat

Sulistiyani dan Rosidah, (2003) dalam rangka memberikan gaji kepada perawat perlu diadakan pengukuran kontribusi yang tepat. Sedangkan untuk mengukur kontribusi tersebut dilakukan dengan melalui tiga cara :

- a) Kelayakan pegawai (*job worth*) kelayakan pegawai merupakan sebuah kriteria yang menyangkut bagaimana kondisi pegawai. Apakah pegawai tersebut layak dipekerjakan dalam kapasitas yang sesuai atau tidak dengan tingkat kedudukan dan tugas yang diembannya.
- b) Karakteristik perseorang (*personal characteristics*) karakteristik perseorang menyangkut senioritas dan junioritas. Asumsi yang sering berlaku dan diyakini adalah pegawai yang cukup senior dipandang telah memiliki kinerja yang tinggi, sedangkan yang junior masih perlu dikembangkan dan dibina lagi. Ukuran ini sebenarnya hanya untuk memudahkan perhitungan saja, sebab dengan mengetahui tanggal, bulan dan tahun masuk dapat diketahui tingkat senioritas seseorang dan tingkat kepantasan untuk menerima sejumlah gaji tertentu.

c) Kualitas kinerja pegawai

Kinerja sebagai kriteria penting dalam penentuan struktur gaji. Melalui kinerja perawat dapat diketahui bahwa sesungguhnya analisis dan penilaian pegawai tidak sekedar berdasarkan lama masa kerja.

4. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja

Pabundu (2006) kinerja dipengaruhi oleh 2 faktor yakni faktor internal individu dan faktor eksternal individu

- a) Faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan kecerdasan, ketrampilan, kestabilan emosi, sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.
- b) Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, meliputi peraturan ketenagakerjaan, kebijakan organisasi, kepemimpinan, sistem upah/gaji dan lingkungan sosial.

Allred (1998) dalam Vitasari (2005) menyarankan lima tipe dari kemampuan (*skills*), pengetahuan (*knowledge*) dan sikap (*attitude*) yang merupakan *critical point* bagi suksesnya pengembangan karir seseorang, yaitu :

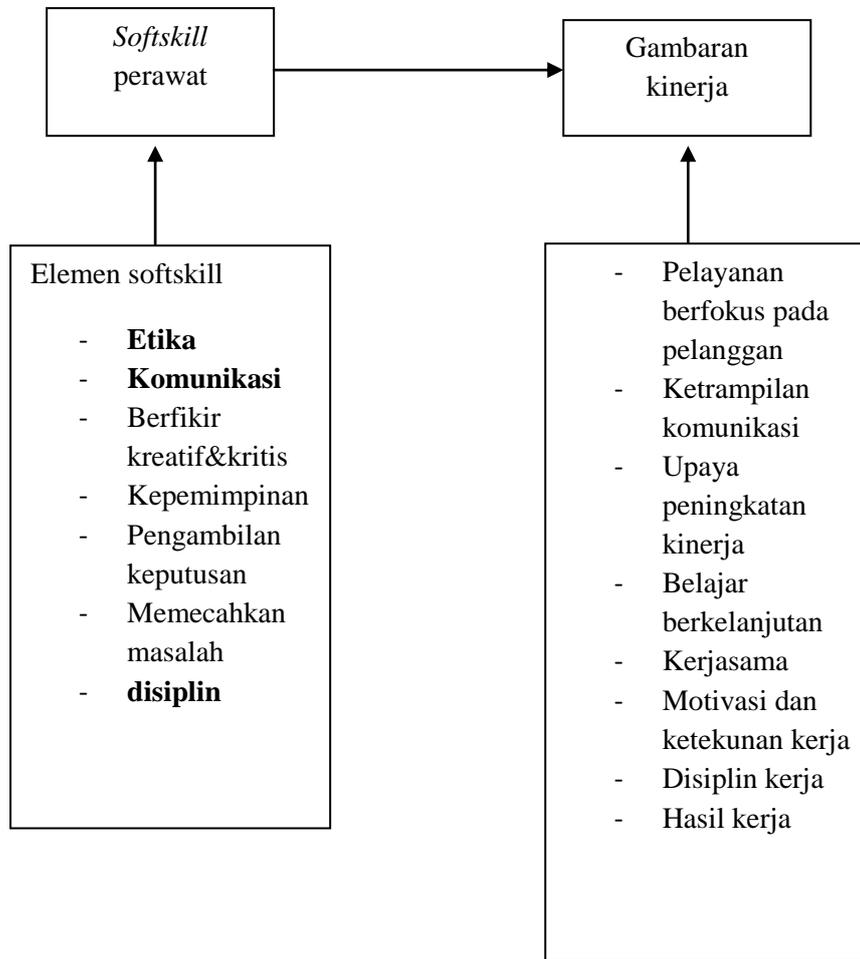
- 1) *Technical spesialism*, termasuk didalamnya pengetahuan terhadap penggunaan komputer
- 2) *Cross-functional* dan pengalaman internasional
- 3) Kepemimpinan kolaboratif
- 4) Kemampuan mengatur diri sendiri
- 5) Fleksibilitas, termasuk kemampuan untuk memimpin suatu proyek dan menjadi anggota proyek yang lain.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh *Roffey Park Management institute* menyebutkan bahwa employability terbentuk dari gabungan antara pengalaman, *track record* dan kemampuan utama, termasuk didalamnya adalah fleksibilitas, kreativitas, *change management*, *teamwork*, serta keinginan untuk terus belajar.

David (1994) dalam Djati dan Khusaini (2003) yang mempengaruhi komitmen kerja adalah : (1) Faktor personal, (2) karakteristik kerja, (3) karakteristik struktur dan (4) pengalaman kerja. Komitmen kerja dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya, pekerjaan memberikan kepuasan hidup dan pekerjaan memberikan status bagi individu. Suatu bentuk loyalitas kerja yang muncul melibatkan hubungan yang aktif dengan perusahaan tempat perawat bekerja, yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan.

E. Kerangka teori

Berdasarkan tinjauan yang telah diuraikan, maka dapat digambarkan kerangka teori dalam bagan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka teori

Setyaningsih (2013) ; Azwar (2013) ; Mandagi (2015) ; Buheli (2012) ; Kambunya (2016) ; Finarti (2016) ; Natasia (2014)

F. Variabel penelitian

1. Variabel independen

Variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi atau variabel yang menyebabkan variabel tergantung (Notoatmojo, 2012). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kinerja perawat.

2. Variabel dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi diakibatkan oleh variabel bebas (Notoatmojo, 2012). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *softskill* perawat.

G. Hipotesis penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara dalam penelitian atau patokan yang digunakan atau dalil sementara yang kebenarannya akan dibuktikan dalam penelitian (Notoatmojo, 2012). Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan :

Ha : adanya gambaran kinerja perawat berdasarkan *softskill* perawat di RSUD Tugurejo Semarang