BAB 2
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori dan Konsep Lama Bekerja

2.1.1 Pengertian Lama Bekerja Perawat

Lama kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat. Semakin lama seseorang bekerja, maka semakin banyak pengalaman dan semakin tinggi pengetahuan serta keterampilannya. Masa kerja ada karena adanya hubungan kerja, oleh karenanya perhitungan masa kerja dihitung sejak terjadinya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau sejak pekerja pertama kali mulai bekerja di perusahaan tertentu dengan berdasarkan pada perjanjian kerja (Pasal 50 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003). Masa kerja pekerja dihitung dari tanggal masuknya pekerja sesuai jenis status dalam perjanjian kerja. Ada 2 (dua) status pekerja yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau tenaga kerja kontrak dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu tenaga kerja tetap. Pekerja dengan status perjanjian kerja waktu tertentu masa kerjanya sesuai periode waktu perjanjian yang sudah disepakati antara perusahaan dan pekerja, tidak berlaku lagi tanggal masuk dari pekerja tersebut sesuai surat kontrak sebelumnya. Setelah itu akan diberlakukan masa kerja baru dengan surat kontrak yang baru.

Status perjanjian kerja waktu tidak tertentu ada yang namanya percobaan 3 atau 6 bulan dengan status surat perjanjianya adalah kontrak sampai 3 bulan, kemudian perusahaan akan mengangkat pekerja tersebut sebagai pekerja tetap apabila lulus evaluasi kinerja selama percobaan 3 bulan yang sudah dijalani dan diangkat menjadi pekerja tetap (UU RI tentang Tenaga Kerja nomor 13 tahun 2003). Lama kerja atau masa kerja adalah waktu untuk melakukan suatu kegiatan atau lama waktu seseorang sudah bekerja dengan perusahaan (Tim penyusun KBBI, 2010). Masa kerja atau lama kerja merupakan kurun waktu atau seberapa lama perawat bekerja di suatu tempat sesuai dengan rentang waktu yang telah ditempuh oleh seseorang perawat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (Mangkunegoro, 2013).

Lama kerja merupakan penghitungan waktu yang telah tempuh seseorang sejak menekuni pekerjaannya. Masa kerja dapat menggambarkan pengalamannya dalam menguasai bidang tugasnya. Pada umumnya, pertugas dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibangdingkan dengan petugas yang pengalamannya sedikit. Semakin lama

seseorang bekerja pada suatu organisasi maka akan semakin berpengalaman orang tersebut sehingga kecakapan kerjanya semakin baik. (Ranupendoyo dan Saud, 2005).

2.1.2 Faktor- Faktor Lama Bekerja Perawat

Menurut faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lama bekerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil (Karir et al., 2020).

2.1.2.1 Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

2.1.2.2 Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umunya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

2.1.2.3 Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseoranh maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

2.1.2.4 Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

2.1.2.5 Hasil

Sesorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

2.1.3 Indikator Lama Bekerja Perawat

Lama kerja dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Perawat pelaksana dalam melakukan tindakan keperawatan akan semakin terampil bila sering digunakan dan bertambahnya pengalaman. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (2007) bahwa jika seseorang bekerja <5 tahun perawat tersebut kurang memiliki pengalaman sehingga akan menurunkan rasa percaya diri terhadap tindakan yang dilakukan tetapi jika perawat bekerja ≥5 tahun perawat sudah cukup memiliki pengalaman yang mumpuni untuk melakukan tindakan sehingga semakin lama seseorang bekerja akan semakin terampil dan berpengalaman menghadapi masalah dalam pekerjaannya (Barahama et al., 2019).

Menurut Mangkunegara (2013), lama kerja atau masa kerja dikategorikan menjadi 2 kategori yaitu:

2.1.3.1 Masa kerja kategori baru yaitu < 5 tahun

2.1.3.2 Masa kerja kategori lama yaitu ≥ 5 tahun

2.2.4 Indikator Lama Bekerja Perawat

Terdapat tiga indikator pada indikator lama bekerja (Aqidah, 2022).

2.2.4.1 Tingkat kepuasan kerja

Tingkat kepuasan kerja yaitu suatu kesenangan yang mana dirasakan bagi masing-masing karyawan yang ada atas hasil pekerjaan yang telah ditekuni dalam sebuah perusahaan.

2.2.4.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu hal yang memiliki pengaruh yang kuat dalam suatu Perusahaan, yang mana telah memengaruhi kehidupan sosial, psikologi serta fisik karyawan.

2.2.4.3 Pengembangan Karir

Pengembangan karir yaitu cara khusus yang telah dilakukan karyawan dalam meraih karir yang cocok dengan jalur perusahaan.

2.2 Teori dan Konsep *Self Efficacy*

2.2.1 *Self Efficacy* Perawat

Self Efficacy (Efikasi diri dalam bahasa indonesia) merupakan kerangka berpikir yang berupaya menggali potensi diri melalui rasa percaya diri. Teori *self efficacy* ini pertama kali dikemukakan oleh Albert Bandura. *Self Efficacy* merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya dalam mengatur dan melakukan aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu (Dasmo, 2020). *Self Efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang ada pada dirinya untuk melakukan tindakan agar mewujudkan perolehan dan hasil yang diinginkan "keyakinan individu pada kemampuannya sendiri untuk mengatur dan melaksanakan tindakan untuk menghasilkan pencapaian dan hasil yang diinginkan" (Indah Suciati, Amran Hapsan, 2022).

Menurut Bandura dalam Dr. Imron, MA (2018) *Self efficacy* merupakan keyakinan atau rasa percaya diri seseorang tentang kemampuannya untuk mengarahkan motivasinya, kemampuan

kognitifnya serta tindakan yang diperlukan untuk melakukan dengan tugas tertentu dalam konteks tertentu (Dr. Imron, 2018). Menurut Bandura, *self efficacy* atau efikasi diri diartikan sebagai upaya seseorang untuk mencapai tingkat efektivitas tertentu. Bandura mengungkapkan bahwa efikasi diri adalah kunci dalam melatih keterampilan yang penting. Bandura berpendapat bahwa ekspektasi menentukan apakah suatu perilaku atau kinerja akan dilakukan atau tidak, besarnya orang yang terlibat dalam perilaku tersebut dan berapa lama perilaku tersebut akan berlanjut dalam menghadapi hambatan. Efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan atau menurunkan motivasi seseorang dalam bertindak dan juga berperilaku, kualitas kinerja yang dihasilkan dari perilaku seseorang ditentukan oleh bagaimana hasil penilaian kompetensi digunakan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan (Dr. Rozi A. Sabil, 2023).

Self Efficacy mengarah pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu yang artinya penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas agar mencapai suatu tujuan dan mendapatkan hasil. Mendefinisikan *self efficacy* sebagai perasaan terhadap kecukupan, kemampuan dalam mengatasi berbagai masalah kehidupan. Dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan diri individu terhadap kemampuan yang ada pada dirinya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tindakan atau tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Kalpana Kartika, 2022).

2.2.2 Faktor-Faktor *Self Efficacy* Perawat

Menurut Bandura dalam Nauvalia (2021) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy* pada diri individu antara lain:

2.2.2.1 Budaya

Budaya mempengaruhi *self efficacy* melalui nilai, kepercayaan dalam proses pengaturan diri yang berfungsi sebagai sumber penilaian dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self efficacy*. Melalui faktor budaya seseorang yang pada dasarnya baik akan menjadi buruk dan jahat karena kebudayaan.

2.2.2.2 Gender

Perawat yang lebih tua yang memiliki pengalaman kerja jangka panjang dan yang mengikuti kursus sewaktu pendaftaran mengalami tingkat efikasi diri yang lebih tinggi, membantu indivividu tersebut dalam meningkatkan kinerja pribadi dalam menghadapi kesulitan.

2.2.2.3 Sifat Dari Tugas yang Dihadapi

Derajat dari kompleksitas kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri. Semakin kompleks tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya.

2.2.2.4 Faktor Eksternal

Bandura menyatakan bahwa faktor lain yang dapat mempengaruhi *self efficacy* individu adalah intensif yang diperolehnya seperti gaji dari tempat kerjanya.

2.2.2.5 Peran Individu Dalam Lingkungan

Individu yang memiliki status lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga tinggi, sedangkan individu yang memiliki status lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga *self efficacy* yang dimiliki juga rendah.

2.2.2.6 Informasi Tentang Kemampuan Diri

Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi jika dirinya memperoleh informasi positif mengenai dirinya sementara individu akan memiliki *self efficacy* yang rendah jika dirinya memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

2.2.3 Indikator *Self Efficacy* Perawat

Menurut Bandura dalam Kalpana Kartika (2022) bahwa terdapat tiga indikator *self efficacy* yaitu tingkat kesulitan *(level*), keluasan (*generality*), kekuatan (*strength*).

2.2.3.1 Indikator kesulitan *(level)*

Individu dalam melakukan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas. Mengacu pada taraf kesulitan tugas yang diyakini individu akan mampu mengatasinya, individu yang

memiliki efikasi diri tinggi pada tugas yang mudah dan sederhana atau juga pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung memilih tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Besarnya mengacu pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat diselesaikan dan terkait dengan konsep penataan tujuan.

2.2.3.2 Indikator Keluasan (*Generality*)

Indikator ini berkaitan dengan penguasaan individu terhadap tugas dan individu dapat menyatakan dirinya memiliki efikasi diri pada aktivitas yang luas atau terbatas pada fungsi tertentu saja. Individu dengan efikasi diri yang tinggi akan mampu menguasai bidang sekaligus menyelesaikan suatu tugas, individu yang memiliki efikasi diri rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas. Generalisasi mengungkapkan pada tingkat harapan yang di generalisasikan dari situasi berbeda atau terbatas.

2.2.3.3 Indikator Kekuatan (*Strength*)

Indikator ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan individu terhadap keyakinannya, efikasi diri menunjukan bahwa tindakan yang dilakukan akan memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan. Efikasi diri menjadi dasar individu melakukan usaha yang keras bahkan ketika individu mendapat hambatan. Kekuatan mengacu pada seberapa besar kepercayaan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan bisa menjadi kuat atau lemah.

2.2.4 Bentuk *Self Efficacy* Perawat

Menurut Bandura dalam (Chasanah, 2023) *self efficacy* terbagi menjadi dua bentuk, yaitu *self efficacy* tinggi dan *self efficacy* rendah.

2.2.4.1 *Self Efficacy* Rendah

Individu dengan *self efficacy* rendah akan menjauhi tugas yang sulit karena tugas tersebut dianggap sebagai ancaman. Individu yang memiliki aspirasi yang rendah dan komitmen yang rendah untuk mencapai tujuan yang ditetapkan untuk dirinya sendiri. Individu dengan *self efficacy* yang rendah tidak memikirkan cara terbaik untuk menangani tugas-tugas yang sulit, mengurangi usaha dan cepat menyerah, lembat untuk memperbaiki diri sendiri ketika menghadapi kemunduran.

2.2.4.2 *Self Efficacy* Tinggi

Individu dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung lebih memilih untuk berpartisipasi langsung dalam melakukan suatu tugas bahkan ketika tugas tersebut sulit, individu akan mengembangkan minat intrinsic dan minat yang mendalam pada suatu aktivitas, mengembangkan tujuan dan berkomitmen untuk mencapai tujuan tertentu. Individu akan melipatgandakan upayanya untuk mencegah terjadinya suatu kegagalan, individu yang gagal melakukan sesuatu seringkali mendapatkan kembali kepercayaan dirinya dengan cepat setelah mengalami kegagalan, orang dengan *self efficacy* yang tinggi melihat kegagalan sebagai hasil dari kurangnya kerja keras, pengetahuan dan ketrampilan.

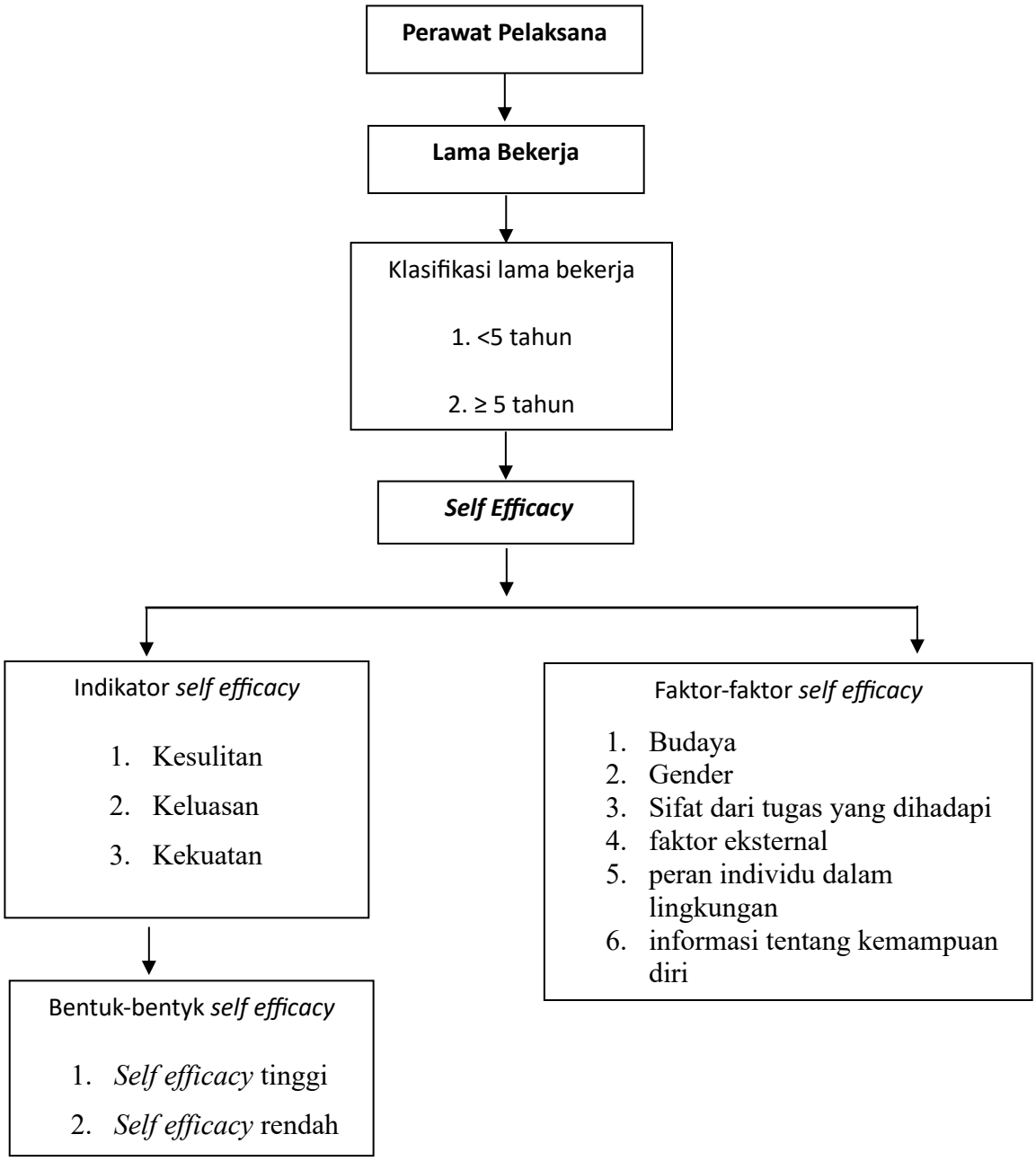
2.2.5 Tujuan *Self Efficacy* Perawat

Tujuan dari *self efficacy* adalah sebagai penentu orang dalam berperilaku, berpikir, memotivasi diri karena *self efficacy* menjadi pengaruh terhadap diri untuk melakukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan. *Self efficacy* juga dapat membantu individu untuk memecahkan permasalahan sehari-hari, individu yang tidak memiliki keyakinan diri (*self efficacy*) akan selalu tertinggal dan ketika melakukan suatu pekerjaan pasti mempunyai rasa ragu. Oleh karena itu, *self efficacy* adalah hal terpenting untuk individu dalam mencapai tujuan (Yulis setia dewi, 2022).

2.2.6 Alat Ukur *Self Efficacy*

Alat ukur pada variabel *self efficacy* yaitu kuesioner. Kuesioner *self efficacy* dikembangkan oleh peneliti berdasarkan indikator *self efficacy* yang meliputi indikator kesulitan, indikator keluasan dan indikator kekuatan. Pada kuesioner variabel *self efficacy* dengan jumlah 24 pertanyaan menggunakan skala *likert* dengan jawaban (SS) sangat setuju diberi skor 4, S (setuju) diberi skor 3, TS (tidak setuju) diberi skor 2, dan STS (sangat tidak setuju) diberi skor 1. Hasil ukur pada variabel ini tinggi dan rendah dengan persentase tinggi 44-88 (51-100%), dan rendah 22-44 (<50%) (Arikunto)

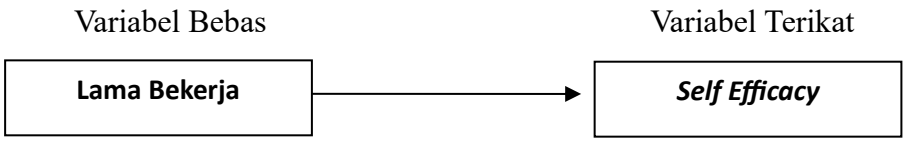
2.3 Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori

Sumber: (Karir et al., 2020), Aqidah (2022), Nauvalia (2021), Kalpana Kartika (2022), Chasanah (2023)

2.4 Kerangka Konsep Penelitian



Keterangan:

g diteliti

= Keterikatan Variabel

Gambar 2.2 Kerangka Konsep

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2008), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap

rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Yunaida, 2018).

Jenis hipotesis dibagi menjadi dua yaitu:

2.5.1 Hipotesis Nol (H0)

Tidak ada hubungan antara lama bekerja dengan *self efficacy* perawat diruang rawat inap RSI PKU Muhammadiyah Tegal.

2.5.2 Hipotesis Alternatif (Ha)

Ada hubungan antara lama bekerja dengan *self efficacy* perawat diruang rawat inap RSI PKU Muhammadiyah Tegal.