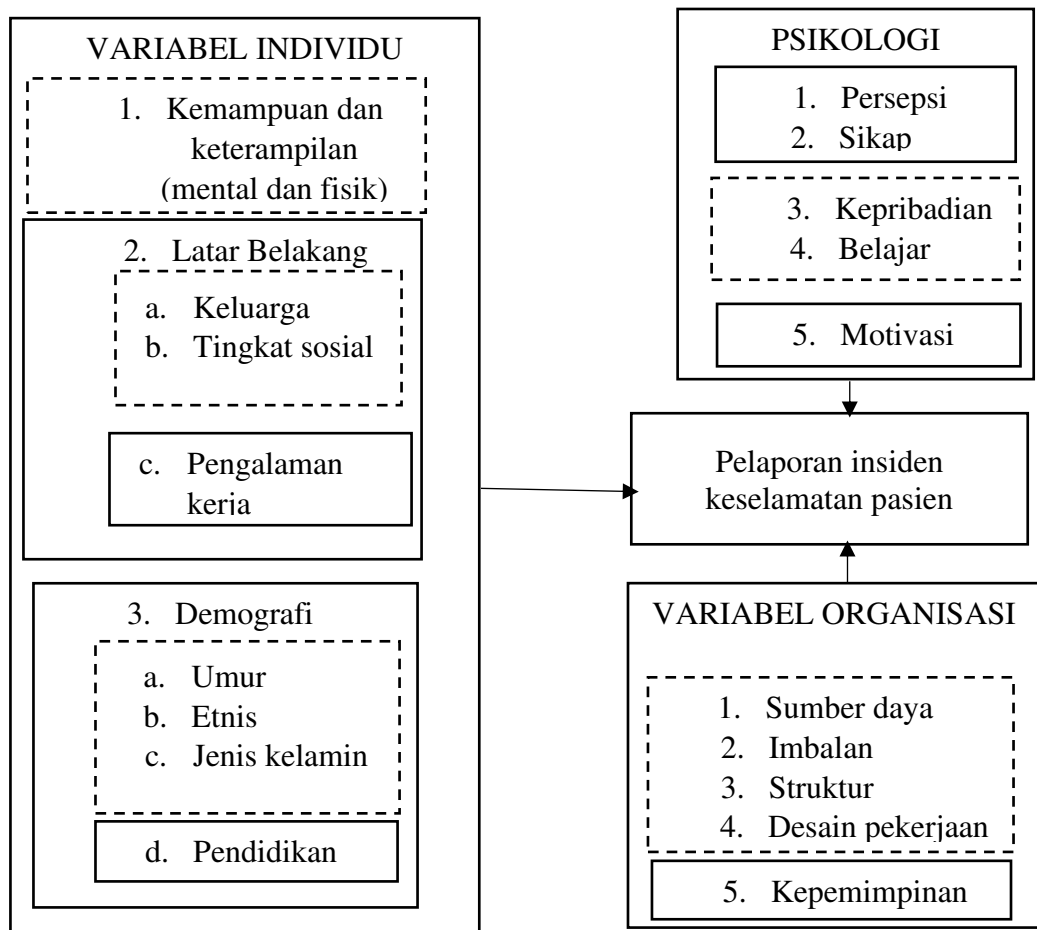


BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual



Keterangan: DITELITI TIDAK DITELITI

Gambar 3. 1 Kerangka konseptual Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pelaporan insiden keselamatan pasien menurut Teori Gibson, James L., Ivancevich, John M., dan Donnelly JR, James H., (1997) dalam Nursalam (2017).

Gambar 3.1 merupakan konsep teori menurut Gibson, James L., Ivancevich, John M., dan Donnelly JR, James H., (1997) menggambarkan bahwa ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi (Gibson *et al.*, 1997).

Faktor individu terdiri atas kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Faktor psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi sedangkan faktor organisasi terdiri dari sumber daya, imbalan, struktur, desain pekerjaan dan kepemimpinan (Gibson *et al.*, 1997).

Faktor pertama yang memengaruhi kinerja adalah faktor individu yaitu kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografi. Kemampuan adalah sebuah sifat (bawaan atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu mental atau fisik. Kemampuan merupakan sifat biologikal dan yang bisa dipelajari yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu baik bersifat fisik maupun mental. Keterampilan merupakan kompetensi untuk melakukan suatu tugas (Gibson *et al.*, 1997).

Latar belakang dan data demografis yang mempengaruhi kinerja kerja seorang karyawan adalah perbedaan jenis kelamin, keanekaragaman ras dan budaya, pendidikan dan pengalaman kerja (Gibson *et al.*, 1997). Latar belakang budaya yang berbeda dalam kerja seperti nilai-nilai, etika kerja, dan norma-norma perilaku, masalah komunikasi dan ketidakpekaan menjadi hal yang harus diperhatikan oleh seorang manajer.

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja adalah psikologis terdiri atas persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi (Gibson *et al.*, 1997). Persepsi adalah proses dimana seorang individu menggunakan kemampuan kognitif untuk

menafsirkan dan memahami lingkungannya (Gibson *et al.*, 1997). Sikap adalah perasaan positif atau negatif atau keadaan mental, belajar dan terorganisir melalui pengalaman yang memberikan pengaruh tertentu pada respon seseorang kepada orang-orang, benda dan situasi. Sikap merupakan penentu dari perilaku karena berhubungan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi (Gibson *et al.*, 1997). Kepribadian adalah suatu karakteristik dan kecenderungan yang menentukan kesamaan dan perbedaan dalam perilaku. Kepribadian dipengaruhi oleh faktor keturunan, budaya dan sosial (Gibson *et al.*, 1997).

Pembelajaran dalam organisasi sebagai pendorong menciptakan, menggunakan dan mentransfer untuk mengubah perilaku. Faktor-faktor yang mempengaruhi pembelajaran organisasi adalah pemindaian dari lingkungan, masalah kinerja, metrik, filosofi eksperimen, transparansi, pendidikan.

Motivasi adalah konsep yang digunakan untuk menggambarkan perilaku individu dalam bekerja. Motivasi penting karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi merupakan kontributor yang signifikan untuk kinerja yang tinggi (Gibson *et al.*, 1997). Menurut Gibson (1997) dari kelima faktor psikologis yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi.

Faktor ketiga yang memengaruhi organisasi adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan (Gibson *et al.*, 1997). Sumber daya organisasi adalah segala sesuatu yang dibutuhkan untuk membentuk organisasi. Kepemimpinan terjadi ketika salah satu anggota kelompok memodifikasi motivasi atau kompetensi dari orang lain dalam kelompok. Kepemimpinan adalah sebuah usaha dengan menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu mencapai beberapa tujuan (Gibson *et al.*, 1997).

Program imbalan penting untuk diterapkan dalam lingkungan kerja untuk menciptakan motivasi karyawan. Tujuan utama dari program imbalan adalah untuk menarik orang ikut berorganisasi, mempertahankan karyawan tetap bekerja dan memotivasi karyawan mencapai tingkat kerja yang tinggi. Imbalan diklasifikasikan menjadi dua yaitu imbalan ekstrinsik dan imbalan intrinsik. Imbalan ekstrinsik adalah imbalan eksternal untuk pekerjaan seperti imbalan keuangan: gaji dan upah, hadiah interpersonal, dan promosi (Gibson *et al.*, 1997). Imbalan intrinsik adalah imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri; karakteristik, tanggung jawab, dan umpan balik dari pekerjaan. Imbalan intrinsik seperti penyelesaian tugas, prestasi dan otonomi.

Desain pekerjaan merupakan proses dimana manajer memutuskan tugas-tugas pekerjaan individu dan otoritas. Desain pekerjaan melibatkan keputusan manajerial dan tindakan yang menentukan tujuan mendalam dari pekerjaan, jangkauan dan hubungan untuk memenuhi kebutuhan organisasi (Gibson *et al.*, 1997). Struktur organisasi merupakan pola pekerjaan dan kelompok pekerjaan dalam suatu organisasi. Struktur organisasi memberikan kontribusi untuk efektivitas dan kepentingan organisasi. Dari kelima faktor organisasi yang paling memengaruhi kinerja adalah faktor imbalan (Gibson *et al.*, 1997).

3.2 Hipotesis

H1:

1. Ada pengaruh variabel individu: pengalaman kerja dan pendidikan terhadap pelaporan insiden keselamatan pasien.
2. Ada pengaruh psikologis: persepsi, sikap dan motivasi terhadap pelaporan insiden keselamatan pasien.
3. Ada pengaruh variabel organisasi: kepemimpinan terhadap pelaporan insiden keselamatan pasien.