

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengetahuan

a. Definisi Pengetahuan

Pengetahuan berasal dari kata “tahu”, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI Online) yang artinya antara lain mengerti setelah melihat (menyaksikan, mengalami, dll), mengetahui dan memahami. Pengetahuan didefinisikan sebagai segala sesuatu yang diketahui berdasarkan pengalaman dan pengetahuan yang akan meningkat berdasarkan pengalaman hidup (Mubarak, 2011 dalam Darsini dkk, 2019). Faktor yang paling esensial dalam menentukan tingkah laku (*over behavior*) adalah pengetahuan. Perilaku seseorang dibentuk oleh pengetahuan. (Notoatmodjo, 2012).

Pengetahuan mengenai profesi ATLM atau yang biasanya dikenal sebagai analis kesehatan yaitu tenaga medis yang ahli dalam menganalisis sampel cairan dan jaringan tubuh manusia untuk menghasilkan sebuah informasi kesehatan

pribadi dan publik. Perkembangan teknologi serta tuntutan masyarakat akan standart dan mutu pelayanan laboratorium secara nasional maupun internasional, menjadikan ATLM harus terus meningkatkan pengetahuan, daya saing dengan keterampilan internasional secara setara. Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan maka peningkatan keterampilan dan sikap professional ATLM harus selalu dilakukan secara sistematik, terpadu, dan berkesinambungan (Djariah dkk, 2020).

Untuk meningkatkan kualitas profesional, sangat penting bahwa dunia pendidikan, layanan, dan organisasi profesi bekerja secara harmonis untuk meningkatkan kemampuan ATLM. Ditemukan beberapa masalah yang perlu ditangani ketika Keputusan Menteri Kesehatan NOMOR HK.01.07/MENKES/313/2020 tentang Standar Profesi Ahli Teknologi Laboratorium Medis diterapkan berdasarkan pembelajaran dari lembaga pendidikan, antara lain sebagai berikut:

KESATU: Standar profesi Ahli Teknologi Laboratorium Medik terdiri atas:

a. standar kompetensi

b. kode etik profesi.

KEDUA: Mengesahkan standar kompetensi Ahli Teknologi Laboratorium Medik sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU huruf a, tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri ini.

KETIGA: Kode etik profesi sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU huruf b ditetapkan oleh organisasi profesi.

KEEMPAT: Pada saat Keputusan Menteri ini mulai berlaku, Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 370/MENKES/SK/III/2007 tentang Standar Profesi Ahli Teknologi Laboratorium Kesehatan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

KELIMA: Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Standar kompetensi ATLM adalah rentang kompetensi minimum yang harus dimiliki oleh ATLM berdasarkan ilmu

pengetahuan, keterampilan, dan sikap professional yang harus dikuasai dan dimiliki agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara professional.

b. Jenis Pengetahuan

1) Pengetahuan *Implisit*

Merupakan pengetahuan seseorang yang diresapi dengan unsur-unsur yang tidak nyata seperti ide-ide subyektif, pendapat, dan prinsip panduan. Adat istiadat dan budaya yang ditemukan dalam pengetahuan implisit seringkali begitu kabur sehingga tidak dapat dikenali (Budiman & Riyanto, 2014).

2) Pengetahuan *Eksplisit*

Merupakan informasi yang telah disimpan dan dicatat dalam bentuk nyata, seperti perilaku yang berhubungan dengan kesehatan. Dalam konteks ini, pengetahuan praktis mengacu pada tindakan yang berhubungan dengan kesehatan (Budiman & Riyanto, 2014).

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengetahuan

Menurut Darsini dkk (2019) umur, pendidikan, dan pengalaman merupakan faktor internal yang mempengaruhi

pemahaman seseorang tentang kesehatan, sedangkan pengaruh lingkungan dan sosial budaya merupakan faktor eksternal.

1) Faktor internal

a) Usia

Usia merupakan umur individu sejak lahir hingga ulang tahun, semakin dewasa maka akan semakin matang dan kuat dalam berfikir dan bekerja (Lestari dkk, 2018). Pertumbuhan mental seseorang semakin besar seiring dengan bertambahnya usia, namun hingga usia tertentu, hal tersebut tidak terjadi secepat masa remaja (Fadlil, 2011 dalam Prasetyo, 2015).

b) Pendidikan

Untuk mendapatkan keamanan dan kesenangan, seseorang harus membimbing orang menuju realisasi tujuan atau cita-cita tertentu yang mengatur perilaku dan kepuasan seseorang dalam hidup. Untuk meningkatkan kualitas hidup diperlukan (Notoatmodjo, 2017).

c) Pengalaman

Pengalaman kerja menjadi acuan bagi kemampuan karyawan untuk menempatkan diri pada situasi yang menguntungkan, mengambil risiko yang diperhitungkan, menghadapi tantangan secara langsung, dan berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja guna menjaga produktivitas dan kinerja serta menciptakan tenaga profesional yang kompeten di bidangnya. bidang mereka. Pengetahuan, bakat, dan keterampilan yang dibutuhkan orang untuk melakukan pekerjaannya disebut sebagai pengalaman kerja (Marwansyah, 2015).

2) Faktor eksternal

a) Lingkungan

Faktor yang mengelilingi manusia, yang dikenal sebagai lingkungan, dapat berdampak pada bagaimana manusia berkembang dan berperilaku sebagai individu atau sebagai komunitas.

Lingkungan memengaruhi bagaimana orang diperkenalkan pada informasi ketika mereka berada di lingkungan itu (Pitri, 2020).

b) Sosial budaya

Sistem sosial budaya yang ada dalam masyarakat dapat mempengaruhi sikap dalam menerima informasi; seseorang dari lingkungan yang tertutup seringkali sulit menerima informasi baru yang akan disampaikan. Sosial budaya merupakan pengaruh terhadap pengetahuan seseorang sebagai proses pembelajaran dan proses penyampaian pengetahuan (Darsini dkk, 2019).

d. Kaitan Pengetahuan Terhadap Kinerja

Menurut Pitri (2020) berbagai hal yang diperoleh seseorang melalui panca indera disebut pengetahuan. Pengetahuan yang dimiliki seorang pegawai akan bertambah seiring dengan tingkat pendidikannya, namun pengetahuan tersebut juga harus berkaitan dengan bidang yang digelutinya atau sesuai dengan jurusannya. Pengetahuan merupakan sumber pendorong seseorang untuk bekerja keras. Kinerja

karyawan dapat ditingkatkan dengan penggunaan pengetahuan. Secara umum, pekerjaan seseorang merupakan manifestasi dari informasi yang dimilikinya. Karena pengetahuan memungkinkan pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan SPO yang telah ditetapkan untuk memberikan hasil terbaik. Pengetahuan menjadi sangat penting dan diperlukan untuk melakukan tugas secara efisiensi (Notoatmodjo, 2017).

2. Sikap

a. Pengertian sikap

Ialah tanggapan tertutup terhadap rangsangan. Meskipun sikap tidak dapat dlamati kasat mata, namun bisa jelaskan sebelumnya dari prilaku tertutup. Sikap sebenarnya mewakili konotasi tanggapan yang tepat terhadap berbagai rangsangan dalam kehidupan sehari-hari, yaitu reaksi emosional terhadap rangsangan sosial. Dari penjelasan diatas, sikap dapat dipahami sebagai kemauan untuk bertindak dari pada pelaksanaan motif tertentu (Notoatmodjo, 2012).

Sikap kerja adalah sikap seseorang kepada pekerjaan yang memperhitungkan pengalaman kerja positif dan negatif serta aspirasi untuk masa depan. Sikap kerja adalah tindakan yang

akan diambil seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan cara yang menghasilkan hasil yang sesuai dengan tingkat usahanya (Latief dkk, 2019).

Dapat dijelaskan bahwa sikap ditempat kerja mencakup pikiran dan emosi kepuasan atau ketidak puasan terhadap pekerjaan, sikap kerja ini merupakan reaksi emosional seseorang kepada pekerjaan yang dilakukannya, komitmen untuk tugas dan jaminan dalam kemampuan seseorang.

b. Komponen Sikap

- 1) Kepercayaan, gagasan dan konsep objek.
- 2) Penilaian kepada objek atau kehidupan emosional.
- 3) Kecondongan untuk bertindak.

Secara bersama-sama ketiga unsur tersebut membentuk sikap menyeluruh (*total attitude*). Pengetahuan, ide, keyakinan, dan emosi sangat penting dalam mendefinisikan sikap (Notoatmodjo, 2012).

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pembentukan Sikap

Interaksi sosial seseorang dengan orang lain, yang dalam konteks ini merujuk pada interaksinya dengan lingkungan fisik dan psikologis terdekatnya, membantu membentuk

sikapnya. Supaya terjadi hubungan yang saling pengaruh antara seseorang dengan orang lain, terjadinya proses timbal balik yang dapat merubah perilaku individu masing-masing sebagai anggota masyarakat. Menurut Larasati (2018) faktor yang berpengaruh terhadap sikap:

1) Pengalaman pribadi

Pengalaman pribadi ialah proses membentuk sikap yang paling mudah dibentuk melalui pengalaman seseorang dengan unsur emosional, sehingga penilaian terhadap pengalaman tersebut bisa lebih mendalam dan langgeng.

2) Pengalaman orang lain

Orang lain disekitar kita yang kita anggap penting dan dapat mempengaruhi pembentukan sikap, biasanya memiliki sikap yang sama dengan orang yang kita anggap penting untuk menghindari masalah dengan orang lain yang dianggap penting.

3) Pengaruh kebudayaan

Pengaruh budaya merupakan aturan atau norma yang amat menekankan pengaruh lingkungan untuk membentuk pribadi individu, hanya pribadi yang kuat bisa memudarkan kebudayaan pembentukan sikap.

4) Media massa

Media massa merupakan media tidak langsung yang berisi informasi yang mengandung sugesti yang akan memberikan landasan kognitif baru bagi pembentukan sikap tertentu.

5) Lembaga Agama dan Pendidikan

Konsep dasar etika pada setiap individu, untuk memahami benar dan salah, garis antara mungkin dan tidak mungkin diperoleh dari agama dan pendidikan yang diajarkan dalam proses pembentukan sikap.

6) Faktor emosional

Pengaruh faktor emosional ialah sikap yang dilandasi dengan emosi yang dilakukan untuk menyalurkan pertahanan ego atau frustasi.

d. Tahapan Sikap

Menurut Notoatmodjo (2012) mengungkapkan bahwa terdapat berbagai tingkatan sikap yang bisa diadaptasikan oleh individu, diantaranya:

1) Menerima (*receiving*)

Menerima berarti menginginkan dan memperhatikan rangsangan tertentu. Menerima diartikan orang yang memberi stimulus (subjek) dan orang yang diberi stimulus (objek).

2) Merespon (*responding*)

Merespon adalah menerima tanggapan saat diminta melakukan tugas yang diberikan ialah ekspresi sikap.

3) Menghargai (*valuing*)

Merupakan kemampuan untuk menghargai suatu proses yang telah dilakukan. Menghargai merupakan

cara mengajak untuk mendiskusikan sebuah masalah ialah ekspresi dari sikap.

4) Bertanggung jawab (*responsible*)

Merupakan orang yang terlibat dalam tugas atau pekerjaan yang membutuhkan tujuan yang kuat. Mendapat kepemilikan atas keputusan apa pun yang sudah dibuat, terlepas dari semua bahayanya, adalah sikap utama dalam bertanggung jawab.

e. Kaitan Sikap Terhadap Kinerja

Sikap kerja menggambarkan berbagai perasaan atau keadaan mental positif dan negative yang dsiapkan, dipelajari serta dikondisikan oleh kemahiran mempengaruhi pada reaksi seseorang kepada orang lain, entitas atau situasi. Sikap kerja ialah pikiran jika system kerja ialah tubuh (Rayyani, 2019). Sikap iaIah penentu prilaku jika sikap berhubungan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi. Sikap kerja adaIah tindakan yang dilakukan pekerja yang hasilnya sebanding lurus dengan usahanya (Umam, 2012).

3. Motivasi

a. Definisi Motivasi

Sebuah dorongan dalam diri yang akan memotivasinya mengambil tindakan positif karnanya berkinerja lebih baik (Qomariah, 2020). Penjelasan lain menjelaskan bila motivasi sebagai pendorong seseorang untuk berprilaku, berfikir dan merasakan apa yang mereka lakukan. Perilaku termotivasi dirangsang, diarahkan dan dipertahankan (Laura, 2010 dalam Priambodo, 2018).

Seseorang termotivasi untuk melakukan suatu tindakan apabila terdapat keinginan dalam dirinya. Seringkali, individu mengambil tindakan untuk memenuhi tujuan tertentu. Karena beragam teori telah diterapkan untuk menciptakan sudut pandang dan modelnya sendiri, terdapat beberapa metode untuk memahami motivasi kerja (Gardjito, 2014).

Motivasi kerja adalah suatu daya pendorong semangat kerja individu, sehingga bersedia melakukan kerja sama. Motivasi hasrat kebutuhan di diri karyawan harus dipenuhi untuk melakukan penyesuaikan kepada lingkungan ataupun yang menggerakkan karyawan supaya bisa mewujudkan tujuan

(Andayani, 2020). Motivasi bagi karyawan sangatlah penting karena kinerja akan bereaksi pada permasalahan sumber daya manusia yang lainnya diberikan pengaruh ataupun memberikan pengaruh pada motivasi (Luh, 2015)

Terdapat empat elemen utama didalam motivasi, yaitu dorongan dalam ketercapaian tujuan, semangat dalam bekerja, inisiatif serta kreativitas, dan tanggung jawab. Sehingga motivasi bisa dinyatakan sebagai kebutuhan, keinginan maupun minat yang mendorong, mengaktifkan dan mengarahkan seseorang untuk bertindak saat ingin mencapai tujuan (Kurniawan & Rezzy, 2020).

Dari beberapa pendsudut pandang di atas, motivasi adalah rangkaian proses tingkah laku manusia dalam mencapaian tujuan, sedangkan faktor-faktor yang terkandung dalam motivasi meliputi rangsangan, arah, menopang, intensitas, kesinambungan dan tujuan.

b. Tujuan Motivasi

Beberapa tujuan motivasi menurut Hasibuan (2016):

- 1) Menyongsong semangat moral karyawan.
- 2) Memajukan moral keputusan kerja.

- 3) Meninggikan daya kerja.
- 4) Menjaga loyalitas dan stabilitas.
- 5) Menambah kepatuhan dan mengurangi kemalasan.
- 6) Meningkatkan tanggungjawab terhadap kerjaan.
- 7) Menciptakan hubungan kerja yang baik.
- 8) Merampingkan pengadaan karyawan.
- 9) memajukan kemakmuran pekerja.
- 10) Menaikan kinerja karyawan.
- 11) Peningkatan efisien dalam penggunaan alat bahan.

c. Indikator-Indikator Motivasi

Adapun kriteria untuk menentukan tingkat motivasi karyawan menurut teori Maslow yang dikutip oleh Kusuma (2016) yaitu:

- 1) Keperluan material, dinyatakan melalui pemberian upah, gift, tunjangan perjalanan, tunjangan makan, tempat tinggal, dll.
- 2) Keperluan akan keselamatan keamanan, dinyatakan melalui sarana keselamatan dan keamanan kerja, termasuk jaminan sosial bagi karyawan, tunjangan kesehatan, dana pensiun, kelengkapan APD, dan jaminan kecelakaan.

- 3) Keperluan sosial, yang diekspresikan melalui kegiatan dengan orang lain meliputi kebutuhan menyesuaikan diri dengan kelompok, menyukai dan disukai.
- 4) Keperluan untuk dihargai, diwujudkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan keahlian yang dimiliki oleh karyawan dan atasan atas penampilan profesionalnya.
- 5) Keperluan akan perbaikan yang disikapi melalui sifat kerja yang melawan dan menggairahkan, dimana karyawan bisa mengembangkan kekuatan dan skilnya. Untuk memenuhi keperluan tersebut bisa dipenuhi oleh perusahaan, dengan memberi edukasi dan penataran.

d. Aspek–Aspek Motivasi

Indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Uno, 2009 dalam Rezza (2016). Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dalam diri seseorang yang sangat berlaku dalam membuat kinerja dan efisien tinggi. Motivasi intrinsik adalah yang terkuat bila tak dipengaruhi oleh kekuatan lingkungan sedangkan motivasi ekstrinsik adalah vitalitas dalam diri

seseorang dibawah pengaruh unsur intrinsik yang disetir manajer, motivasi lingkungan, orang lain, dll. Motivasi ini tidak sekuat motivasi intrinsik karena untuk memunculkannya diperlukan dorongan eksternal (Sutrisno, 2013).

e. Faktor-Faktor Motivasi

1) Motivasi intrinsik

- a) Hasil kerja iaIah keberhasilan pegawai dalam mengatasi pekerjaannya.
- b) Pengembangan pribadi iaIah suatu kemauan seseorang untuk mengembangkan karir dalam wadah.
- c) Kerjaan itu sendiri iaIah ragam kerjaan dan penguasaan atas cara dan tahapan pekerjaan.
- d) Pengakuan berarti karyawan tersebut diakui oleh organisasi sebagai orang yang sukses, dihargai dan dipuji.

2) Motivasi ekstrinsik

- a) Kebijakan perusahaan adalah aturan yang ditetapkan lembaga sebagai pedoman managemen untuk menjalankan operasinya.

- b) Hubungan dengan teman kerja iaIah komunikasi antar pegawai dalam pelaksanaan tugas.
- c) Keamanan kerja adalah kesan pribadi pegawai atas perubahan etik penghargaan, relokasi area, resiko putusnya ikatan.
- d) Hubungan dengan atasan ialah faktor utama terciptanya kepuasan kerja.
- e) Upah ialah imbalan moneter pekerja termasuk gaji, gift dan kesejahteraan (Hairudin dan Oktaria, 2022).

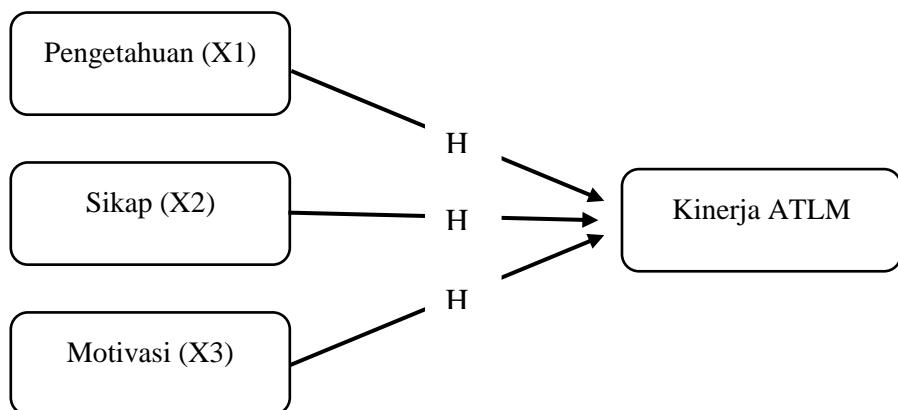
f. Keterkaitan Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi ialah kondisi bawaan yang membangkitkan dorongan dan keinginan untuk bertindak. Motivasi merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja. Menurut Damayaniti (2015) merupakan bantuan insentif untuk memupuk pekerja bekerjasama, efektif dan mengintegrasikan semua sumber daya dan upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Ady dkk (2013) ada cara tepat memotivasi seseorang, yaitu mengatur pekerjaan sedemikian rupa sehingga orang tersebut mencapai tujuan dalam memenuhi pekerjaan tersebut. Selain dengan menunaikan pekerjaan,

seseorang termotivasi untuk bergerak mencapai tujuannya untuk mencapai tingkat kebutuhan yang lebih tinggi.

B. Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Keterangan:

H1 : Pengetahuan Berpengaruh Terhadap Kinerja ATLM

H2 : Sikap Berpengaruh Terhadap Kinerja ATLM

H3 : Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja ATLM

C. Hipotesis

Hipotesis disajikan sebagai pernyataan. Dalam penelitian ini berikut hipotesis:

H1: Pengetahuan Berpengaruh Terhadap Kinerja Ahli Teknologi Laboratorium Medik di Suatu Unit Laboratorium Klinik.

H2: Sikap Berpengaruh Terhadap Kinerja Ahli Teknologi Laboratorium Medik di Suatu Unit Laboratorium Klinik.

H3: Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Ahli Teknologi Laboratorium Medik di Suatu Unit Laboratorium Klinik.