

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Ringkasan penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan peneliti, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Variabel	Hasil
1.	Lisa khoiriyah harahap (2018)	Pengaruh stress kerja dan lama kerja terhadap Tingkat kelelahan karyawan di PT. Zaitun Indo Citra Perkasa Medan	- Stress kerja (X1) - Lama Kerja (X2) - Tingkat kelelahankaryawan (Y)	Dari hasil pembahasan pada bagian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel stress kerja terhadap Variable terikat tingkat kelelahan karyawan
2.	Arlina (2016)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kelelahan Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tentara Tk. IV010702 Binjai Kesdam I BB Tentara Tahun 2016	- Beban kerja (independen) - Kelelahan kerja (dependen)	Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kelelahan kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tentara Tk. IV 010702 Binjai Kesdam I BB tahun 2016
3.	Donny	Hubungan Beban	- Beban Kerja	Variabel beban kerja

Tabel lanjutan 2.1

	Marciano Galvani Lagarensen, Ardiansa A.T.Tucunan, Paul A.T.Kawatu (2018)	Kerja Dengan Kelelahan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kolonodale Kabupaten Morowali Utara	(X) - Kelelahan Kerja (Y)	dan variable kelelahan kerja mempunyai hubungan dalam kategori sedang, searah, dan signifikan.
4.	Jillian Dorrian, Stuart D. Baulk, Drew Dawson (2011)	Work hours, workload, sleep and fatigue in Australian Rail Industry employees	- Work hours (X1) - workload (X2) - sleep (X3) - Fatigue (Y)	Penelitian menunjukkan bahwa karyawan rata-rata tidur kurang dari 5 jam dalam 24 jam sebelum bekerja dan / atau lebih dari 16 jam terjaga sehingga terdapat hubungan yang signifikan meningkatkan kemungkinan gangguan yang berhubungan dengan kelelahan dan kesalahan yang terjadi selama bekerja.
5.	Wendy Macdonald (2003)	The Impact of Job Demands and Workload on Stress and Fatigue	- The Impact of Job Demand (X1) - Workload on Stress (X2) - Fatigue (Y)	Penelitian menunjukkan bahwa tuntutan kerja adalah penyebab stress dan terdapat hubungan dengan kelelahan

Sumber : *Penelitian Ilmiah*

Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya sama-sama meneliti mengenai beban kerja, stress kerja dan kelelahan kerja. Sedangkan perbedaannya pada obyek penelitian antara lain penelitian (Lisa khoiriyah harahap, 2018) pada PT. Zaitun Indo Citra Perkasa Medan, penelitian (Arlina, 2016) pada Rumah Sakit Tentara Tk. IV010702 Binjai Kedsam I BB Tentara,

penelitian Donny Marciano Galvani Lagarensse, Ardiansa A.T.Tucunan, Paul A.T.Kawatu (2018) pada Rumah Sakit Umum Daerah Kolonodale Kabupaten Morowali Utara, penelitian Jillian Dorrian, Stuart D. Baulk, Drew Dawson (2011) pada Australian Rail Industry, penelitian Wendy Macdonald (2003) pada US Department of Labor.

1.2 Landasan Teori

1.2.1 Kelelahan Kerja

A. Pengertian Kelelahan Kerja

Kelelahan bagi setiap orang memiliki arti tersendiri dan bersifat subyektif. Kelelahan merupakan mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh menghindari kerusakan lebih lanjut, sehingga dengan demikian terjadilah pemulihan (Suma'mur, 2009). Kelelahan dapat diartikan sebagai kondisi menurunnya efisiensi, performa kerja dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan. Perasaan lelah tidak hanya dirasakan setelah melakukan pekerjaan, tetapi juga saat melakukan pekerjaan atau bahkan sebelum melakukan pekerjaan. Kelelahan yang terjadi secara terus menerus mengakibatkan kelelahan kronis.

Kelelahan (fatigue) merupakan suatu perasaan yang subyektif. Kelelahan kerja adalah suatu kondisi yang disertai penurunan efisiensi dan kebutuhan dalam bekerja (AM.Sugeng Budiono, 2003)

Kelelahan kerja adalah respon total individu terhadap stress psikososial yang dialami dalam satu periode waktu tertentu dan kelelahan

kerja itu cenderung Universitas Sumatera Utara menurunkan prestasi maupun motivasi pekerja bersangkutan, Kelelahan kerja merupakan kriteria yang lengkap tidak hanya menyangkut kelelahan yang bersifat fisik dan psikis saja tapi lebih banyak kaitannya dengan adanya penurunan kinerja fisik, adanya perasaan lelah, penurunan motivasi dan penurunan produktivitas kerja Menurut (Cameron dan Setyawati, 2013).

Jadi dapat disimpulkan Kelelahan kerja adalah kondisi menurunnya efisiensi, performa kerja dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan penyelesaian pekerjaan.

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja

Menurut (Tarwaka, 2010). Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja adalah:

a. Lama kerja

Waktu bekerja seseorang dapat menentukan efisiensi dan produktivitasnya.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam menentukan lama kerja adalah:

- 1) Lamanya seseorang untuk mampu bekerja dengan baik
- 2) Hubungan antara waktu bekerja dengan waktu istirahat
- 3) Waktu bekerja sehari menurut periode meliputi siang dan malam

Berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan lamanya seseorang bekerja dalam sehari adalah 8 (delapan) jam atau 40 jam dalam seminggu. Sedangkan untuk lembur, waktu yang diperbolehkan adalah 3 jam/hari. Semakin lama jam kerja yang ditentukan,

maka peluang untuk munculnya penyakit dan kecelakaan kerja akan semakin tinggi.

b. Beban kerja

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepadanya baik berupa fisik maupun mental yang merupakan tanggung jawabnya. Pekerjaan yang cukup berat membutuhkan jam istirahat yang lebih lama. Jika beban kerja ditambah melampaui kapasitas kerja, maka akan menimbulkan kelelahan kerja. Kondisi yang seperti ini apabila dilakukan secara terus menerus, maka akan dapat menyebabkan karyawan stress sehingga lebih cepat untuk merasakan lelah dalam bekerja.

c. Shift kerja

Shift kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan kepada tenaga kerja untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang biasanya dibagi atas pagi, sore dan malam. Proporsi pekerja shift semakin meningkat dari tahun ke tahun, ini disebabkan oleh investasi yang dikeluarkan untuk pembelian mesin-mesin yang mengharuskan penggunaannya secara terus menerus siang dan malam untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

d. Usia

Usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja seorang individu. Pemakaian energi per-jam pada kondisi dari kerja otot untuk tiap orang itu berbeda, dan salah satunya dipengaruhi oleh faktor usia.

e. Masa kerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa masa kerja yang lebih lama akan mempengaruhi kelelahan. Kelelahan yang paling banyak dialami oleh pekerja adalah dengan masa kerja yang lebih dari 8 jam (69,7%). Pengalaman kerja seseorang akan mempengaruhi terjadinya kelelahan kerja. Karena semakin lama seorang bekerja dalam suatu perusahaan, maka selama itu perasaan jenuh akan pekerjaannya akan mempengaruhi tingkat kelelahan yang dialaminya.

f. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyukai lingkungannya, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam hal ini adalah kebisingan, suhu, pencahayaan, kebersihan dan faktor fisik lainnya.

C. Indikator Kelelahan Kerja

Menurut (Suma'mur, 2009) menyatakan indikator kelelahan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Menunjukkan terjadinya pelemahan kegiatan

Perasaan berat di kepala, lelah seluruh badan, kaki merasa berat, sering menguap, merasa kacau pikiran, manjadi mengantuk, marasakan

beban pada mata, kaku dan canggung dalam gerakan, tidak seimbang dalam berdiri, mau berbaring.

2. Menunjukkan terjadinya pelemahan motivasi

Merasa susah berpikir, lelah berbicara, menjadi gugup, tidak berkonsentrasi, tidak dapat mempunyai perhatian terhadap sesuatu, cenderung untuk lupa, kurang kepercayaan, cemas terhadap sesuatu, tidak dapat mengontrol sikap, tidak dapat tekun dalam pekerjaan.

3. Menunjukkan gambaran kelelahan fisik akibat keadaan umum

Sakit kepala, kekakuan di bahu, merasa nyeri di punggung, terasa pernafasan tertekan, haus, suara serak, terasa pening, spasme dari kelopak mata, tremor pada anggota badan, merasa kurang sehat (Suma'mur, 2009).

Kelelahan yang terus menerus terjadi setiap hari akan berakibat terjadinya kelelahan kronis. Perasaan lelah tidak saja terjadi sesudah bekerja pada sore hari, tetapi juga selama bekerja, bahkan sebelum bekerja. Perasaan lesu tampak sebagai suatu gejala. Gejala psikis ditandai dengan perbuatan anti sosial dan perasaan tidak cocok dengan sekitar, sering depresi, kurangnya tenaga serta kehilangan inisiatif. Gejala psikis ini sering disertai kelainan psikologis seperti sakit kepala, vertigo, gangguan pencernaan, tidak dapat tidur dan sebagainya. Kelelahan kronis demikian disebut kelelahan klinis. Hal ini menyebabkan tingkat absentisme akan meningkat terutama mangkir kerja pada waktu jangka pendek disebabkan kebutuhan istirahat lebih banyak atau meningkatnya angka sakit. Kelelahan klinis terutama terjadi pada mereka yang mengalami

konflik mental atau kesulitan psikologis. Selain itu sikap negatif terhadap kerja, dan perasaan terhadap atasan atau lingkungan kerja memungkinkan faktor penting dalam sebab ataupun akibat Beban Kerja (Suma'mur, 2009).

2.2.2 Beban Kerja

A. Pengertian Beban Kerja

Menurut (Munandar, 2010), beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. (Gibson, 2009) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.

Berdasarkan Undang-undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso dan Kusdi, 2010).

Berdasarkan definisi di atas dapat didefinisikan beban kerja yaitu sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD) di Rumah Sakit Umum Daerah Jombang pada waktu tertentu.

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Gibson, 2009), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

1. *Time pressure* (tekanan waktu)

desakan waktu dapat menjadi beban kerja berlebihan dan hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2. Jadwal kerja atau jam kerja

Banyaknya waktu untuk melakukan kerja memiliki peranan terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja standart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: *night shift*, *long shift*, *flexible work schedule*. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, long shift dan night shift dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

3. *Role ambiguity* dan *role conflict* *Role*

ambiguity atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.

4. Kebisingan, dapat mempengaruhi pekerja

dalam hal kesehatan dan *performancenya*. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana hal tersebut dapat mempengaruhi konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.

5. *Information overload*,

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat.

6. *Temperature extremes* atau *heat overload*.

Sama halnya dengan kebisingan, factor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamannya.

7. *Repetitive action*.

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja assembly line yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat. Aspek ergonomi dalam lay out tempat kerja.

8. Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab (*responsibility*) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai tekanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap pekerjaan, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

C. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja menurut (Munandar, 2010) sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan extra diluar waktu yang ditentukan.

3. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.2.3 Stres Kerja

A. Pengertian Stress Kerja

(Siagian, 2012) menyatakan bahwa stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

(Robbins, 2007) mendefinisikan stress kerja sebagai kondisi yang dinamis dimana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti. Stress merupakan suatu respon adaptif terhadap situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang (Sopiah, 2008).

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan ketegangan atau proses psikologi yang disebabkan oleh tekanan yang dialami baik secara tuntutan fisik maupun psikologis karyawan yang dapat menyebabkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang atau tidak rileks.

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut (Sunyoto, 2013) stress dapat disebabkan oleh beberapa faktor:

1. Penyebab fisik.

Antara lain: a). Kebisingan. Kebisingan terus menerus dapat menjadi sumber stress bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang

juga menyebabkan hal yang sama. b). Kelelahan. Kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres. c). Pergeseran prestasi. Mengubah pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama. d). Jetlag. Jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Untuk itu disarankan bagi mereka yang baru menempuh perjalanan jauh dimana terdapat perbedaan waktu agar beristirahat minimal 24 jam sebelum melakukan sesuatu aktivitas.

2. Suhu dan kelembapan

Bekerja dalam ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.

3. Sifat pekerjaan

Sifat pekerjaan: a). Situasi baru dan asing. Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres. b). Ancaman pribadi. Suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya. c). Percepatan. Stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan. d). Ambiguitas. Kurang kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan

menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. e). Umpan balik. Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Di samping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.

5. Kebebasan.

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

6. Kesulitan.

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami istri. Masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi kerja. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

C. Indikator Stress Kerja

Indikator stres kerja menurut (Sopiah, 2008) yaitu :

1. Fisik yaitu stres pada fisik mudah dikenali. Ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan diantaranya penyakit jantung, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, tambahan sakit jika sedang menderita sakit.
2. Psikis yaitu dampak stres pada psikis dapat dikenali dengan adanya ketidakpuasan kerja, depresi keletihan, kemurungan, dan kurang bersemangat.

3. Perilaku yaitu dampak yang ditimbulkan stres dari perilaku dengan rendahnya kinerja, naiknya tingkat kecelakaan, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi yang tinggi, dan agresif di tempat kerja.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja

Beban kerja yang tinggi menuntut karyawan bekerja lebih keras sehingga sering terjadi kelelahan kerja. Semakin tinggi beban kerja karyawan maka semakin tinggi pula kelelahan kerja karyawan. Jika beban kerja terlalu tinggi maka perawat akan merasa fisik mereka cepat lelah dan berdampak pada pekerjaan yang dilakukan tidak akan maksimal dalam melayani pasien.

Penelitian mengenai hubungan beban kerja terhadap kelelahan kerja dilakukan (Arlina, 2016) pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tentara Tk. IV010702 Binjai Kesdam I BB Tentara, (Donny Marciano Galvani Lagarensen, Ardiansa A.T. Tucunan, Paul A.T. Kawatu, 2018) juga menghasilkan kesimpulan beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kelelahan kerja.

2.3.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kelelahan Kerja

Stress kerja yang tinggi akan semakin meningkatkan kelelahan kerja pada perawat. Stres akibat pekerjaan yang membuat seseorang merasa tertekan dan menjadikannya cepat merasa kelelahan terhadap pekerjaan. Jika stress kerja perawat tinggi, maka akan berdampak pada fisik atau tubuh mereka yang akan mudah merasa lelah dan dalam melakukan pekerjaan tidak akan maksimal.

Penelitian mengenai hubungan stress kerja terhadap kelelahan kerja dilakukan (Harahap, 2018) pada karyawan di PT. Zaitun Indo Citra Perkasa Medan, (Wendy, 2003) juga menghasilkan kesimpulan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap kelelahan kerja.

2.4 Kerangka Konseptual

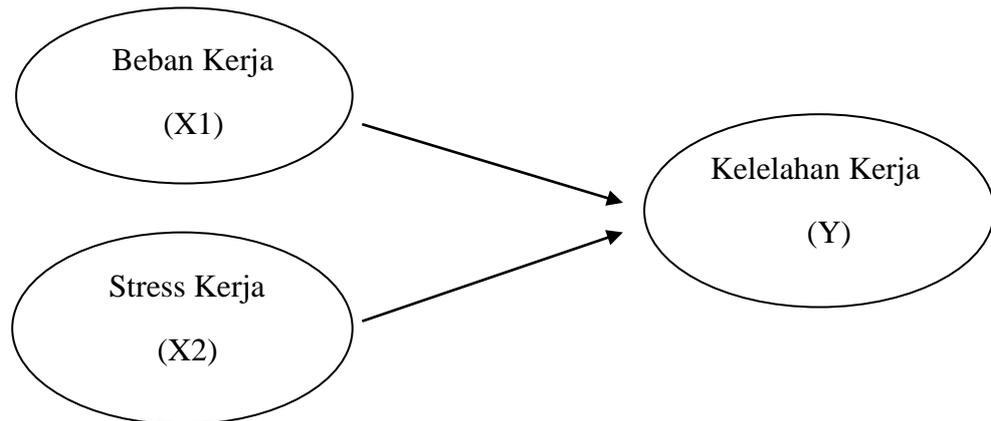
Menurut (Sugiyono, 2014) Kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah pernah dilakukan, kita dapat melihat hubungan antara variabel kelelahan kerja (Y) sebagai variabel dependen, variabel beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) sebagai variabel independen. Telah diduga bahwa kelelahan kerja yang semakin tinggi dipengaruhi oleh beban kerja dan stress kerja yang tinggi.

kelelahan kerja adalah kondisi menurunnya efisiensi, performa kerja dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan penyelesaian pekerjaan, sehingga mengganggu kinerja seorang perawat menjadi tidak optimal.

Beban kerja berpengaruh terhadap kelelahan kerja. Jika perawat memiliki beban kerja yang tinggi maka semakin meningkat pula kelelahan kerja. Sebaliknya jika beban kerja rendah atau sesuai maka kelelahan kerja akan menurun. Stress kerja juga dapat berpengaruh pada kelelahan kerja. semakin banyak pasien keadaan darurat yang harus ditangani secara bersamaan maka

Hubungan yang terjadi antara Beban Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) dan Kelelahan Kerja (Y) dapat memunculkan kerangka berfikir seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas mengenai teori-teori maka penulis membuat hipotesis bahwa ini:

H1= Semakin rendah beban kerja maka semakin rendah pula kelelahan kerja perawat ruang Instalasi Gawat Darurat di Rumah Sakit Umum Daerah Jombang.

H2= Semakin rendah stres kerja maka semakin rendah pula kelelahan kerja perawat Instalasi Gawat Darurat di Rumah Sakit Umum Daerah Jombang.