

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dijadikan dasar acuan peneliti untuk membandingkan hasil dari penelitian sebelumnya dengan hasil yang diperoleh oleh peneliti. Berikut ini adalah beberapa peneliti terdahulu :

**Tabel 2.1**  
**Tinjauan Penelitian Terdahulu**

No	Tahun / Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil
1.	(2018) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota Oleh : Jeky K.R. Rolos, Sofia A.P Sambul Wehelmina Rumawas	Analisis regresi linier berganda	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	(2018) Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di mediasi stress kerja (studi pada PT MSV Pictures Yogyakarta) Oleh : Artha Tri Hastutiningsih	Analisis jalur	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja namun lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Sementara beban kerja, lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3.	(2017) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD dr. Sayidiman Magetan Oleh : Dwi Kartikasari	Analisis jalur	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami perawat ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD dr. Sayidiman Magetan.
4	2015) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (persero)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (persero).

Lanjutan Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

	Oleh : Yudha Adityarahman, Bunasor Sanim Bonar M Sinaga		
5.	(2018) Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado Oleh : Rachel Natalya Massie	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian yang dilakukan stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola It Center Manado
6.	(2017) Managing Job Performance, Sosial Support And Work-Life Conflict To Reduce Workplace Stress Oleh : Tommy Foy	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan dukungan social dan stress ditempat kerja, korelasi positif antara konflik kehidupan kerja dan stress ditempat kerja, dan korelasi negative antara kinerja dan stress ditempat kerja. Hasilnya juga mengungkapkan hubungan yang signifikan antara kovariat laporan langsung dan jenis kelamin dan variabel dependen stress ditempat kerja.
7.	(2021) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar Oleh : Erlina, Alwy Arifin, Andi Ummu Salmah	Analisis jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja <i>indirek care</i> berpengaruh terhadap kinerja perawat. Karena banyaknya jumlah kegiatan yang harus dilakukan untuk memenuhi kebutuhan pasien. dari hasil pengamatan dapat dilihat salah satu aktifitas yang membuat perawat dituntut untuk bekerja secara cepat agar semua pasien dapat dilayani.
8	(2019) The Mediation Effect Of Work Stress On Workload, Work Condition, And Loan Collection Performance Oleh : Sulistiyono Adincha Ayuvisda	Analisis jalur	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi menyebabkan meningkatnya stres kerja dan berdampak pada penurunan kinerja penagihan pinjaman. Sementara itu, kondisi lingkungan kerja yang baik menyebabkan berkurangnya stres kerja dan berdampak pada peningkatan kinerja penagihan kredit.

Sumber : Data diperoleh dari penelitian terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang ada di atas, diperoleh adanya persamaan dan perbedaan antara penelitian yang dilakukan saat ini dan

penelitian terdahulu. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah terdapat pada kesamaan variabel yang akan diteliti yaitu beban kerja, stress kerja, dan kinerja perawat. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian, tempat peneliti, hasil penelitian dan juga ada variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian sekarang.

## **2.2 Landasan Teori**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat IGD RSUD Jombang”. Penelitian ini akan menguraikan dan menjabarkan mengenai teori atau konsep-konsep yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian yang akan dijabarkan, serta mempelajari dan memahami hasil-hasil dari penelitian yang dilakukan para peneliti sebelumnya. Teori atau konsep dan hasil penelitian terdahulu ini sebagai bahan acuan dalam menganalisis kasus atau permasalahan tentang beban kerja, stres kerja, dan kinerja perawat pada objek penelitian saat ini.

### **2.2.1 Kinerja Perawat**

#### **2.2.1.1 Pengertian Kinerja Perawat**

Menurut Hasibuan (2017), kinerja adalah hasil kerja yang diraih seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, keseriusan dan waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang harus

dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2014), bahwa kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun dilakukan oleh karyawan yang memiliki kepentingan hingga kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Suwanto (2011), kinerja karyawan diartikan sebagai *performance* yang memiliki arti hasil kerja atau unjuk kinerja dari seorang karyawan yang dijadikan tolak ukur untuk membandingkan antara pekerjaan yang telah dilakukan dengan hasil kerja yang didapatkan.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan secara kualitas dan kuantitas yang harus dicapai untuk menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

#### **2.2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat**

Menurut Gibson (dalam Arief; 2014), faktor-faktor ada 3 yang berpengaruh terhadap kinerja :

1. Faktor Individu : Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat social dan demografi seseorang.
2. Faktor Psikologis : Persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.

3. Faktor Organisasi : Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

#### **2.2.1.3 Indikator Kinerja Perawat**

Pada penilaian kinerja pegawai menggunakan SKP, yang merupakan sasaran penilaian pegawai yang digunakan untuk mengukur kinerja individu perawat berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 96 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Kesehatan yaitu :

1. Kualitas yaitu seberapa karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Kualitas kerja berkaitan mutu pegawai dimana pegawai di tuntun pada kerapian, ketelitian atau tingkat kesalahan yang dilakukan oleh pegawai dalam mengerjakan pekerjaan.
2. Kuantitas yaitu merujuk pada jumlah kerja yang dihasilkan oleh pegawai, kuantitas kinerja dapat dilihat dari berapa banyak pekerjaan yang mampu di selesaikan.
3. Komitmen yaitu dimana pegawai memberikan pelayanan kesehatan, dimana pegawai secara moral berkewajiban untuk merawat seluruh pasien. Namun dalam situasi tertentu terdapat risiko bahaya yang lebih besar daripada kewajiban moral pegawai dalam menolong pasien.

4. Kerja sama yaitu kemampuan pegawai dalam bekerja sama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan bersama dapat tercapai.
5. Integritas yaitu kemampuan pegawai dalam bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika yang ada di alam organisasi.
6. Disiplin yaitu kesanggupan pegawai dalam mentaati kewajiban serta menghindari larangan yang di tetapkan pada peraturan yang dibuat, jika melanggar akan mendapatkan hukuman.
7. Orientasi pelayanan yaitu suatu sikap atau perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik yang meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja, dll.

## **2.2.2 Beban Kerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Beban Kerja**

Munandar (2011), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sedangkan menurut Koesomowidjojo (2017), beban kerja adalah sebuah bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam waktu yang telah ditetapkan.

Menurut Tawarka (2010), beban kerja didefinisikan sebagai sebuah perbandingan antara kapasitas atau kemampuan pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Dengan pekerjaan manusia yang bersifat mental dan fisik, maka masing-masing memiliki

tingkatan beban yang berbeda-beda. Tingkat beban yang terlalu tinggi dapat menyebabkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, begitu sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah dapat menyebabkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Menurut Musdalifah & Dirdjo (2021), beban kerja yang berlebihan sangat mempengaruhi produktivitas tenaga kesehatan dan akan berpengaruh pada produktivitas perawat.

Berdasarkan pendapat dari para ahli tersebut, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa beban kerja adalah banyaknya tugas-tugas yang diberikan secara berlebihan dapat mempengaruhi produktivitas pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapinya.

#### **2.2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut B. Tarwaka (2004), faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut :

##### **1. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal beban kerja adalah yang berasal dari luar tubuh pekerja yang termasuk beban kerja :

- 1) Tugas (*task*), tugas ada yang bersifat fisik seperti tata ruang kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan alat bantu kerja. Tugas juga ada yang bersifat mental seperti, kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

- 2) Organisasi kerja yang mempengaruhi beban kerja misalnya, lama waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, sistem pengupahan, kerja malam, dan wewenang.
- 3) Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja misalnya, lingkungan kerja afisik (penerangan, kebisingan, getaran, mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas, pencemar udara), lingkungan kerja biologis ( bakteri, virus, dan parasit), dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

## 2. Faktor Internal

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Secara ringkas faktor internal meliputi :

- 1) Faktor somatic, yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- 2) Faktor psikis, yaitu motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain-lain.

Untuk memperkirakan beban kerja keperawatan pada sebuah unit pasien tertentu, manajer harus mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja diantaranya (Kaplan & Sadock dalam Mastini; 2013) :

1. Berapa banyak pasien yang dimasukkan ke unit perhari, bulan, atau tahun

2. Kondisi pasien di unit tersebut
3. Rata-rata pasien menginap
4. Tindakan perawatan langsung dan tidak langsung yang akan dibutuhkan oleh masing-masing pasien
5. Frekuensi masing-masing tindakan keperawatan yang dilakukan
6. Rata-rata waktu yang diperlukan untuk pelaksanaan masing-masing tindakan perawatan langsung dan tak langsung.

### **2.2.2.3 Indikator Beban Kerja**

Menurut Munandar (2010), indikator dalam beban kerja :

1. Target yang harus dicapai  
Padangan individu mengenai besarnya target kerja yang di berikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Jika seseorang karyawan menganggap target pekerjaannya tinggi, maka ia akan merasa memilik beban kerja yang berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.
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. Dalam hal ini, karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memerlukan pemecahan atau penyelesaian, jika karyawan menganggap pekerjaannya sulit dipecahkan maka karyawan merasakan adanya masalah dan beban

pekerjaannya menjadi berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

### 3. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan kadang menjadikan karyawan terbebani, karena dia tidak atau kurang mampu mengerjakannya, demikian pula sebaliknya, jika standar pekerjaan itu dapat dipahami dan karyawan merasa dapat mengerjakan, maka pekerjaan itu bebannya menjadi tidak berat atau tinggi.

## 2.2.3 Stres Kerja

### 2.2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Smith dan Suwondo (dalam Wijono, 2010), stres kerja merupakan hasil yang disebabkan oleh keadaan tempat kerja, faktor organisasi, faktor “*workload*” dan kemampuan melakukan tugas, waktu kerja dan tantangan yang muncul dari tugas, ditemukan juga bahwa salah satu sumber stres kerja berasal dari isi pekerjaan yang mencakup beban kerja.

Handoko (2008:167), stress sebagai suatu kondisi yang ketegangannya dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013)

mendefinisikan stress kerja sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, sehingga bisa dikatakan bahwa stress kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi.

Menurut Beehr (1995) dalam Rivai (2008:518), mengemukakan bahwa tekanan pekerjaan yang semakin meningkat, kurangnya kebebasan, adanya perasaan tidak aman akan masa depan, tugas yang semakin bertambah dan tuntutan psikologis terhadap pekerjaan yang merupakan faktor-faktor yang dapat memicu timbulnya stress dikalangan perawat, antara lain: stress individu, stress kelompok, dan stress organisasi.

Berdasarkan pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan perasaan tertekan maupun perasaan tidak aman yang muncul akibat tekanan pekerjaan yang meningkat dan berdampak pada proses berpikir seseorang.

#### **2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja**

Stress kerja tidak selalu mendapatkan hasil yang buruk dalam kehidupan manusia. Selye membedakan stress menjadi yaitu distress yang destruktif dan eustress yang merupakan kekuatan positif. Stress kerja diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Semakin tinggi dorongan untuk berprestasi, makin tinggi juga produktivitas dan efisiensinya.

Demikian pula sebaliknya stress kerja dapat menimbulkan efek yang negative yaitu stress kerja dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit, baik fisik maupun mental sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal (Sunyoto, 2001).

Robbin (2008) menjelaskan ada 3 sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stress adalah :

#### 1. Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap karyawan. Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang menimbulkan stress bagi karyawan yaitu, ekonomi, politik, dan teknologi. Perubahan yang sangat cepat karena adanya penyesuaian terhadap ketiga hal tersebut membuat seseorang mengalami ancaman terkena stress. Hal ini dapat terjadi, misalnya perubahan teknologi yang begitu cepat. Perubahan-perubahan baru terhadap teknologi yang berkembang sangat cepat akan membuat keahlian seseorang dan pengalamannya tidak terpakai karena hampir semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan dalam waktu yang singkat dengan adanya teknologi yang digunakan.

#### 2. Faktor Organisasi

Setiap organisasi dapat memiliki beberapa faktor yang dapat menimbulkan stress yaitu *role demands*, *interpersonal demands*,

*organizational structure dan organizational leadership*. Pengertian dari masing-masing faktor organisasi tersebut adalah sebagai berikut :

a. *Role Demands*

Peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang tidak jelas dalam suatu organisasi akan mempengaruhi peranan seorang karyawan untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama dalam suatu organisasi tersebut.

b. *Interpersonal Demands*

Tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya dalam organisasi. Hubungan komunikasi yang tidak jelas antara karyawan satu dengan karyawan lainnya akan menyebabkan komunikasi yang tidak baik, sehingga pemenuhan kebutuhan dalam organisasi terutama yang berkaitan dengan kehidupan social akan menghambat perkembangan sikap dan pemikiran antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya.

c. *Organizational Structure*

Mendefinisikan tingkat perbedaan dalam organisasi dimana keputusan tersebut dibuat dan jika ketidakjelasan dalam struktur pembuat keputusan atau peraturan maka akan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam organisasi.

#### d. *Organizational Leadership*

Berkaitan dengan peran yang akan dilakukan oleh pimpinan dalam suatu organisasi. Karakteristik pemimpin menurut The Michigan group, Robbins, dibagi dua yaitu karakteristik pemimpin yang lebih mengutamakan atau menekankan pada hubungan yang secara langsung antara pemimpin dengan karyawannya serta karakteristik pemimpin yang hanya mengutamakan atau menekankan pada hal pekerjaan saja.

### 3. Faktor Individu

Pada dasarnya, faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi antara keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang. Sedangkan masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta dapat menjalankan keuangan tersebut dengan seperlunya. Karakteristik pribadi dari keturunan bagi tiap individu yang dapat menimbulkan stress terletak pada watak dasar alami yang dimiliki oleh pekerjaan harus diatur dengan benar dalam kepribadian seseorang.

#### **2.2.3.3 Indikator Stress Kerja**

Menurut Jin et al (2017) indikator stress kerja antara lain :

- a. Kekhawatiran, merupakan adanya perasaan yang muncul dari diri karyawan ketika akan melakukan pekerjaan yang dirasa berat.
- b. Gelisah, merupakan perasaan yang tidak tenang dan ketidaknyamanan yang dirasakan oleh karyawan pada saat melakukan pekerjaan karena tuntutan pekerjaan yang didapatkan karyawan terlalu beresiko.
- c. Tekanan, merupakan rasa tertekan saat mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

#### **2.2.3.4 Gejala Stress Kerja**

Menurut Handoyo (2011), gejala stress dapat berupa tanda-tanda berikut ini :

1. Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, beruba selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.
2. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan mudah menyerang, dan kelesuan mental.
3. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasim suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.

4. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiapkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Stress Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Widodo (2016), mengatakan stress kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal terdiri dari pendidikan, kurang percaya diri, keterampilan, motivasi, pengetahuan, kebutuhan gizi dan kesehatan, hubungan interpersonal, sikap dan kreativitas dalam bekerja. Sedangkan faktor eksternal adalah karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Stressor menyebabkan stress dalam bekerja baik secara fisik maupun psikologis. Sementara disatu sisi stressor mempengaruhi kinerja perawat dalam menjalankan pekerjaannya.

Danang (2012) menyatakan bahwa stress yang dialami perawat akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Kinerja perawat merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan karena stress yang dihadapi perawat akan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien sehingga tingkat kepuasan pasien tidak dapat tercapai.

Dalam kinerja suatu perawat juga bisa dipengaruhi oleh respon individu apabila individu tersebut mengalami stress maka hal ini juga akan mempengaruhi respon seseorang dalam bekerja. Stress kerja yang timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Dari adanya stress kerja pada perawat bisa mempengaruhi konsentrasi dalam kinerja perawat itu sendiri sehingga berpengaruh ketika mereka membantu atau melayani pasien. Menurut teori Saam (2012) mengatakan bahwa stress adalah suatu kondisi atau situasi internal atau lingkungan yang membebani tuntutan penyesuaian terhadap individu yang bersangkutan. Keadaan stress cenderung menimbulkan usaha ekstra dan penyesuaian baru, tetapi dalam waktu yang lama akan melemahkan pertahanan individu dan menyebabkan ketidakpuasan.

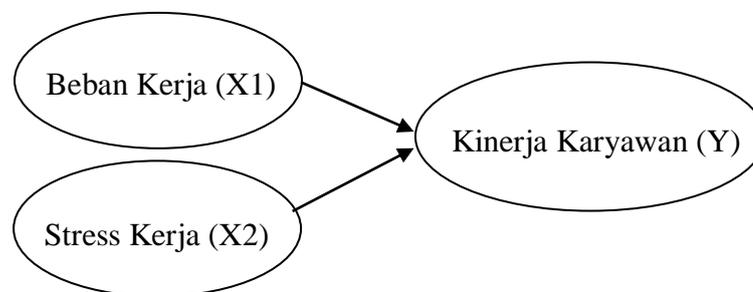
#### **2.4. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan uraian latar belakang dan kajian teori serta dukungan penelitian terdahulu maka dapat dijelaskan, bahwa kerangka konseptual dari peneliti tentang beban kerja dan stress kerja merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam mengelola tenaga kerja dan untuk meningkatkan kinerja karyawan memiliki beberapa faktor salah satunya adalah beban kerja karyawan. Beban kerja berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja, dimana karyawan menganggap beban kerja sebagai tantangan yang harus dihadapi maka akan nyama dengan pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi karyawan menganggap

beban kerja sebagai hambatan maka akan berpengaruh menurun pada kinerjanya.

Selain untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu memperhatikan beban kerja juga harus memperhatikan stress kerja karyawan. Stress kerja berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja, dimana jika karyawan tidak mampu dalam mengelola stress kerja maka akan berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan.

Penelitian ini terdiri atas dua variable bebas (X) yaitu beban kerja (X1) dan stress kerja (X2) serta terdapat satu variable terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Memiliki dua variable bebas yaitu beban kerja dan stress kerja yang berpengaruh terhadap variable terikat yaitu kinerja karyawan. Dari uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## **2.5 Hipotesis**

Berdasarkan teori dan kerangka konseptual diatas maka peneliti membuat hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja perawat.

H2 : semakin tinggi stress kerja maka semakin rendah kinerja perawat.