

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Teori

##### 1. Kinerja

###### a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah ukuran dari suatu hasil. Hasil dari suatu pekerjaan dapat berupa barang atau jasa dan kinerja seseorang dapat dilihat dari barang atau jasa yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan maka dapat dikatakan kinerjanya baik, sebaliknya jika barang atau jasa yang dihasilkan buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka dapat dikatakan kinerjanya buruk (Sudaryono, 2017).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” (Mangkunegara, 2017). “Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat juga diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.” (Suwatno & Priansa, 2018). “Kinerja adalah hasil kerja dari pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan”(Jufrizen, 2016).

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien (Dalimunthe, 2018).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas, dapat berupa barang ataupun jasa dan dicapai baik secara individu maupun bersama-sama

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Sudaryono, 2017) ialah faktor intern dan ektern.

- 1) Faktor intern meliputi, kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok pekerja
- 2) Faktor Ektern meliputi, peraturan ketenaga kerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, kondisi pasar.

Sedangkan menurut (Muis, et al, 2018) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) Faktor Kemampuan, yaitu secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
  - 2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).
- c. Konsep Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah untuk memotivasi personel dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi. Standar perilaku dapat berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang dituangkan dalam rencana strategic, program, dan anggaran organisasi. (Mulyadi & Setiawan, 2001).

#### d. Jenis-jenis Penilaian Kinerja

Menurut Zainal (2015), ada beberapa jenis dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Penilaian hanya oleh atasan yaitu Cepat dan langsung dan dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
- 2) Penilaian oleh kelompok lini: atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai yaitu objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri, individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
- 3) Penilaian oleh kelompok staf: atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya: atasan langsung yang membuat keputusan akhir yaitu penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar.
- 4) Penilaian melalui keputusan komite: sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir, hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas yaitu memperluas pertimbangan yang ekstrim memperlemah integritas manajer yang bertanggungjawab.
- 5) Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan: sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari

pimpinan pengembangan atau departemen sumber daya manusia (SDM) yang bertindak sebagai peninjau yang independen yaitu membawa suatu pikiran yang tetap kedalam satu penilaian lintas sector yang besar.

6) Penilaian oleh bawahan dan sejawat yaitu mungkin terlalu subjektif mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

e. Penilaian Kerja Perawat

*On Going Profesional Evaluation* (OPPE) adalah sebuah alat skrining (penapis) yang digunakan untuk mengevaluasi kewenangan klinis para staf keperawatan di Rumah Sakit dalam melakukan pelayanan keperawatan di Rumah Sakit (Holley, 2016).

*The Joint Comision*, 2011 menyebutkan 6 domain penilaian yang digunakan untuk penilaian kinerja perawat di Rumah Sakit berdasarkan OPPE (*On Going Profesional Evaluation*) adalah :

1) *Patient care* (Asuhan pasien)

Perawat diharapkan dapat memberikan perawatan pasien dengan penuh rasa empati, tepat, dan efektif untuk promosi kesehatan, pencegahan penyakit, pengobatan penyakit, dan perawatan pada akhir kehidupan.

2) *Clinical knowledge* (Pengetahuan klinik)

Perawat diharapkan dapat menunjukkan pengetahuan tentang ilmu keperawatan yang berkembang, keterampilan klinis yang sesuai dengan kompetensi, dan penerapan pengetahuan mereka untuk pendekatan asuhan keperawatan.

3) *Practice based learning improvement* (Pembelajaran dan peningkatan berbasis praktik)

Perawat diharapkan dapat menggunakan bukti ilmiah sebagai dasar untuk melakukan, mengevaluasi dan meningkatkan praktik keperawatan kepada pasien dengan pendekatan asuhan keperawatan

4) *Interpersonal and skill communication* (Keterampilan interpersonal dan komunikasi)

Perawat diharapkan dapat menunjukkan kemampuan interpersonal dan komunikasi yang memungkinkan mereka untuk membangun dan memelihara hubungan profesional dengan pasien, keluarga, dan anggota lain dari tim perawatan dan tim kesehatan lainnya.

5) *Professionalism* (Profesionalisme)

Perawat diharapkan dapat menunjukkan perilaku yang baik, Menunjukkan komitmen untuk melaksanakan tanggung jawab profesional, kepatuhan terhadap prinsip-prinsip etika, dan kepekaan terhadap populasi pasien yang beragam.

6) *System based practice* (Praktik berbasis sistem)

Perawat diharapkan dapat menunjukkan pemahaman tentang konteks dan sistem di mana asuhan keperawatan diberikan, dan mempunyai kemampuan untuk menerapkan pengetahuan ini dalam meningkatkan dan mengoptimalkan pelayanan keperawatan.

Menurut bagian Komite Keperawatan Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta, untuk penilaian kinerja perawat menggunakan form Penilaian Kinerja Perawat yang dilakukan setiap sebulan sekali dan Penilaian Kinerja Profesional Keperawatan Berkelanjutan setiap setahun sekali.

f. Indikator kinerja

Mangkunegara dalam Arianty (2014) mengatakan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

2) Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3) Dapat tidaknya diandalkan

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian serta semangat yang tinggi.

4) Sikap kooperatif

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

“Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.” (Mangkunegara, 2017).

“Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stresbukanlah sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stres bersifat negative.” (Sunyoto, 2018).



“stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.” (Fahmi, 2017). “stres kerja yaitu sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan tuntutan seseorang.” (Nasution, 2017).

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres kerja terjadi karena adanya perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, selain itu lingkungan kerja yang kurang baik juga dapat mempengaruhi stres kerja dan waktu kerja yang berlebihan.

#### b. Penyebab Stres

Menurut Sunyoto (2018) penyebab stres adalah :

##### 1) Penyebab fisik

Penyebab fisik yaitu kebisingan yang terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama. Kelelahan juga dapat menyebabkan stres kerja karena

kemampuan untuk bekerja menurun yang menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.

Penggeseran kerja yang terus menerus juga dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama sudah terbiasa dengan kebiasaan- kebiasaan lama. Selain itu jetlag juga dapat menyebabkan stres, jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Terakhir suhu dan kelembapan. Suhu dan kelembapan dapat menyebabkan stres kerja. Bagaimana tidak, bekerja dalam suatu ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.

## 2) Beban kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya

## 3) Sifat pekerjaan

Situasi baru dan asing dalam suatu pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga

menimbulkan stres. Ancaman pribadi yang terlalu ketat menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya. Percepatan, stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan. Ambiguitas, kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Umpan balik, standar kerja tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Disamping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.

#### 4) 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.

#### 5) Kesulitan

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

c. Pendekatan Stres Kerja

Adapun pendekatan yang dilakukan untuk mengatasi stres kerja menurut (Zainal, 2014) yaitu :

1) Pendekatan individu meliputi :

- a) Pendekatan keimanan
- b) Melakukan meditasi dan pernapasan
- c) Melakukan kegiatan olahraga
- d) Melakukan relaksasi
- e) Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
- f) Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan

2) Pendekatan perusahaan meliputi :

- a) Melakukan perbaikan iklim organisasi
- b) Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
- c) Menyediakan sarana olahraga
- d) Melakukan analisis dan kejelasan tugas
- e) Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
- f) Melakukan restrukturasi tugas
- g) Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran

d. Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) ada 3 pola dalam mengatasi stres kerja yaitu :

- 1) Pola sehat, yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
- 2) Pola harmonis, yaitu dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan
- 3) Pola patologis, yaitu menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu. Dalam menghadapi stres dapat dilakukan dengan tiga cara yang pertama yaitu memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres yaitu dengan cara melakukan penilaian terhadap situasi sumber-sumber stres, mengembangkan alternatif tindakan, mengambil tindakan yang dipandang paling tepat dan sebagainya. Lalu yang kedua menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres dan yang ketiga meningkatkan daya tahan pribadi

e. Indikator Stres Kerja

1) Beban kerja.

Beban Pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres kerja.

2) Sikap Pimpinan

perilaku seorang pimpinan kepada bawahannya. Sikap

pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

### 3) Peralatan Kerja

Benda yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan kerja.

Seperti alat tulis kantor, komputer, printer dll

### 4) Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja adalah kondisi disekitar tempat

karyawan bekerja

### 5) Suatu pekerjaan dan karir

Suatu pekerjaan dan karir adalah kedudukan seorang karyawan

di dalam perusahaan

## f. Tingkatan Stres

Stres dipengaruhi oleh bagaimana pikiran dan tubuh individu mempersepsikan suatu peristiwa. Penilaian kognitif bersifat *individual difference*, yaitu berbeda pada masing-masing individu. Perbedaan disebabkan oleh persepsi dan respon yang berbeda terhadap stres tersebut. Penilaian kognitif bisa mengubah cara pandang akan stres. Respon tersebut tersebut bisa menghasilkan *outcome* yang lebih baik bagi individu bila mempunyai cara pandang yang positif terhadap stres tersebut.

Potter dan Perry, (2005) dalam Hendarwati, (2015) membagi tingkatan dalam stres menjadi tiga bagian, antara lain :

### 1. Situasi stres ringan

Stres ringan merupakan stresor yang dihadapi setiap

orang secara teratur, seperti terlalu banyak tidur, kemacetan lalu lintas serta kritikan dari atasan. Kondisi ini berlangsung selama beberapa menit sampai beberapa jam. Stresor ini bukan resiko signifikan yang dapat menimbulkan gejala yang muncul akibat stres. Akan tetapi, stresor ringan dan banyak dalam waktu singkat dapat meningkatkan risiko penyakit.

## 2. Situasi stres sedang

Kondisi stres sedang berlangsung lebih lama, beberapa jam sampai beberapa hari. Jenis stresor yang dihadapi misalnya perselisihan dengan rekan kerja, anak yang sedang sakit, serta ketidakhadiran anggotakeluarga dalam waktu yang lama.

## 3. Situasi stres berat

Kondisi stres berat merupakan kondisi kronis yang berlangsung lama durasinya mulai beberapa minggu sampai beberapa tahun. Jenis stresor yang dihadapi misalnya, perselisihan perkawinan, kesulitan keuangan yang berkepanjangan, serta penyakit kronis. Semakin sering dan semakin lama stres, makin tinggi risiko kesehatan yang ditimbulkan.

## 3. Beban Kerja

### a. Pengertian Beban Kerja

Menurut PERMENDAGRI No. 12 Tahun 2008, Beban kerja adalah “besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan

atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu”. Menurut Koesomowidjojo (2017:22) Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan atau sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

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. Kebutuhan sumber daya manusia dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian, hal ini itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi definisi negatif atau sesuai standar ( Sri Mulyani, et.al, 2022)

Beban kerja merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktivitas pekerjaan karyawan. apapun pekerjaan yang dilakukan karyawan itu merupakan beban kerja yang harus dilakukan dalam menyikapinya pekerja harus menerima sesuai beban pekerjaan. Beban kerja didefinisikan sesuatu yang timbul ketika berinteraksi dengan tuntutan tugasnya dimana lingkungan kerja harus dianggap sebagai teman kerja, ketrampilan, perilaku



dan persepsi dari pekerja (Saputra, 2022)

Dari beberapa pengertian diatas maka disimpulkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan individu atau unit kerja, dapat ditinjau dari selisih energi dan waktu yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energi dan waktu yang diperlukan untuk mengerjakan suatu tugas dengan sukses

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Suwatno & Priansa (2018) beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain yaitu :

1) Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan pekerja itu sendiri. Kondisi- kondisi fisik di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kenyataan kerja yang meliputi: rancangan ruang kerja yaitu kesesuaian pengaturan susunan kursi, meja dan fasilitas kantor lainnya. Hal ini berpengaruh cukup besar terhadap kenyamanan dan tampilan beban kerja pegawai. Rancangan pekerjaan yaitu peralatan kerja dan prosedur atau metode kerja. Peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan dan hasil kerja. Kondisi lingkungan kerja yaitu penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan dalam kerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi

seseorang dalam menjalankan tugasnya.

## 2) Faktor Lingkungan Psikis

Lingkungan psikis di tempat kerja dapat berdampak positif maupun negatif. Faktor lingkungan psikis merupakan hal-hal yang menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian. Beberapa kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang meliputi: pekerjaan yang berlebihan ataupun waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, merupakan yang menekan dan dapat menimbulkan ketegangan.

Pekerjaan yang berlebihan belum tentu menimbulkan stres, sehingga pekerja belum tentu pula merasa kurang aman dalam menghadapi pekerjaannya. Sistem pengawasan yang tidak efisien atau buruk dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya. Seperti ketidakstabilan suasana politik, kurangnya umpan balik prestasi kerja dan kurang pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawab.

Kurang tepatnya pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan akibat pengawasan yang buruk akan menimbulkan efek pada pemberian wewenang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dituntut pekerja. Pekerja yang tanggung jawabnya besar dari wewenang yang diberikan akan mudah mengalami perasaan

tidak sesuai karena beban kerja yang tinggi dan akhirnya.

c. Dampak Beban Kerja

(Irawati & Carrollina, 2017) mengatakan beban kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai yaitu :

1) Kualitas Kerja Menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kesalahan fisik dan turunya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja tidak sesuai standar.

2) Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan.

3) Kenaikan Tingkat Absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja

4) organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan

d. Indikator Beban kerja

(Koesomowidjojo, 2017) mengatakan beban kerja memiliki beberapaindikator antara lain :

### 1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin- mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

### 2) Penggunaan waktu kerja

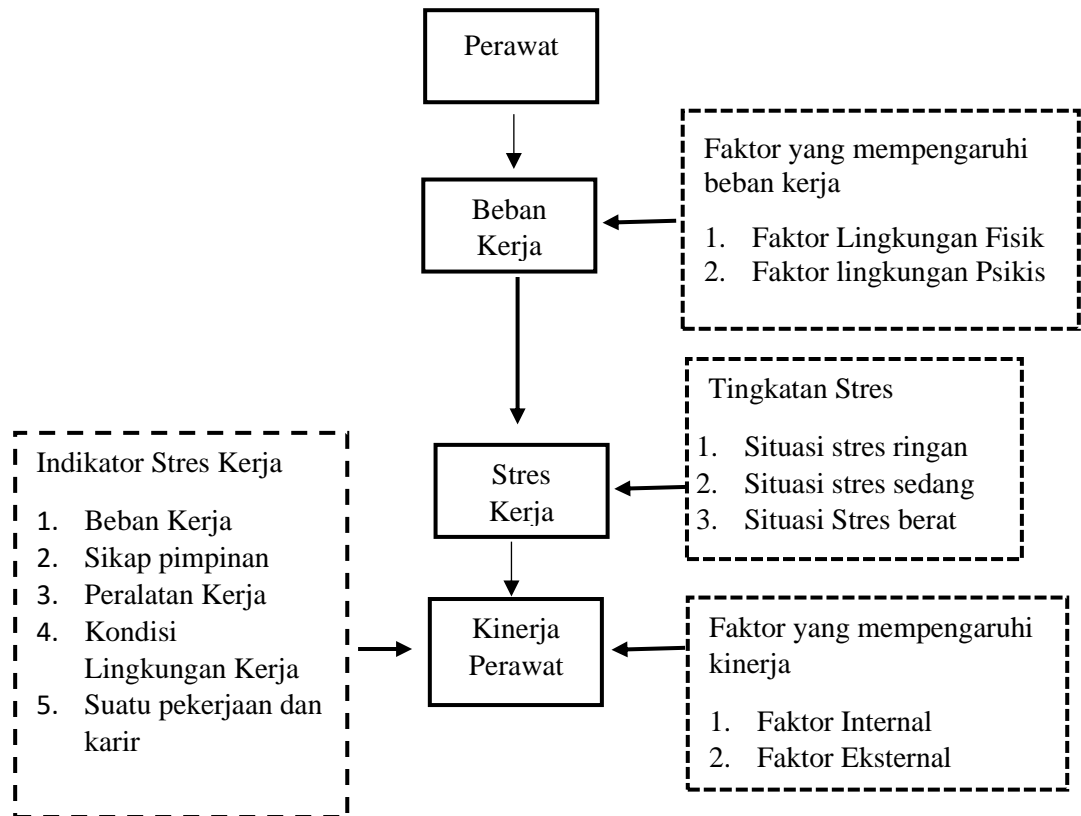
Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Misalnya, suatu perusahaan konveksi memberikan target kepada karyawan untuk menyelesaikan 40 potong pakaian dalam sehari, sedangkan kemampuan karyawan rata- rata saat itu hanya 20 potong per hari. Pada awalnya tidak masalah bagi karyawan untuk melakukan hal ini. Namun, dalam menyelesaikan pekerjaan ini tentunya akan membutuhkan energi, baik fisik maupun psikis jauh lebih berat dari pada perusahaan konveksi yang memberi pekerjaan sesuai dengan kemampuan fisik rata-rata karyawan pada

umumnya.

3) Target yang harus di capai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

## B. Kerangka Teori



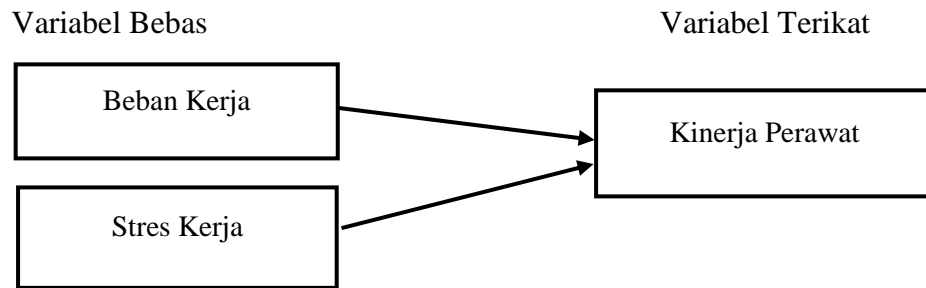
### Keterangan

- : Variabel yang di teliti  
 : Variabel yg tidak di teliti

Gambar 2.1 Kerangka Teori

Sumber : Arianty (2017), Sudaryono (2017), Sulistyani, et.al (2017), Hendarwati (2015), Suwatno & Priansa (2018)

### C. Kerangka Konsep



Gambar 2.2 Kerangka Konsep

### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan “jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data” (Sugiyono, 2016)

Ha : Ada hubungan beban kerja dan stres kerja dengan kinerja pada perawat di ruang akut RSJD Surakarta

H0 : tidak ada hubungan beban kerja dan stres kerja dengan kinerja pada perawat di ruang akut RSJD Surakarta