

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam Sedarmayanti, (2019), "Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lain secara efektif dan efektif untuk mencapai tujuan."

Menurut Siswanto (2016:1), "Manajemen berasal dari istilah to manage yang artinya mengatur. Istilah "manajemen" diartikan oleh berbagai pihak dari berbagai perspektif, seperti manajemen, pembinaan, manajemen, manajemen, kepemimpinan, kepemimpinan, administrasi".

Menurut Istijanto (2010:7), Karyawan atau sumber daya manusia (SDM) adalah satu-satunya aset perusahaan yang bernafas atau bertahan, serta aset kedap udara atau substansial lainnya, seperti modal, gedung, mesin, peralatan kantor, perbekalan, dll. Keunikan dari aset sumber daya manusia tersebut memerlukan pengelolaan yang berbeda dengan aset lainnya, karena aset tersebut memiliki pemikiran, perasaan dan perilaku sehingga apabila dikelola dengan baik dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan perusahaan..

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2011:1), Manajemen sumber daya manusia (HRM) merupakan salah satu bidang manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, implementasi dan pengendalian. Proses tersebut termasuk dalam fungsi atau domain produksi, pemasaran, keuangan dan

personalia. Seiring dengan semakin pentingnya peran sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan, berbagai pengalaman dan hasil penelitian dibidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan pengelolaan sumber daya manusia. Sedangkan kata "manajemen" adalah kumpulan pengetahuan tentang bagaimana mengelola (mengatur) sumber daya manusia.

Menurut Suwatno dan Doni Juni Priansa (2011:11), Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang mengkhususkan diri pada hubungan dan peran antara orang-orang dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah karyawan perusahaan. Orang selalu berperan aktif dan memimpin dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, aktor dan faktor penentu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Marwansyah (2010:24) Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai penggunaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, yang melalui perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, gaji dan tunjangan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan kerja. Perencanaan dan pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut harus didukung melalui analisis kerja yang cermat dan evaluasi kinerja yang obyektif.

Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang menangani sumber daya manusia untuk dapat bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian,

pelaksanaan dan pengendalian.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:250) tujuan dari manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

- 1) Untuk menentukan dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- 2) Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- 3) Untuk menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- 4) Untuk mempermudah koordinasi, integrasi dan sinkronisasi (KIS), sehingga produktivitas kerjameningkat.
- 5) Untuk menghindari kekurangan dan atau kelebihan karyawan.
- 6) Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.
- 7) Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (*vertical* atau *horizontal*) dan pensiun karyawan.
- 8) Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan.

Menurut Danang Sunyoto (2012:8), ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu:

- 1) Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kenutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi.

2) Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional manajemen sumber daya manusia adalah sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mencapai tujuan organisasi. Departemen sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional.

3) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tidak ada yang dapat menggantikan pengetahuan terbaik dalam bidang seperti disiplin, pelatihan, seleksi dan pengembangan organisasi.

4) Tujuan Pribadi

Tujuan pribadi adalah tujuan individu dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya didalam organisasi. Kalangan pegawai mengharapkan organisasi agar memuaskan kebutuhan mereka yang terkait dengan pekerjaan, para pegawai akan efektif seandainya mereka mencapai tujuan organisasional maupun kebutuhan pribadi dalam pekerjaan.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:11) fungsi-fungsi manajemen adalah:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3) Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

4) Fungsi pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6) Kompensasi

Kompensasi merupakan kegiatan pemberian belas jasa langsung berupa uang

atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8) Pemeliharaan

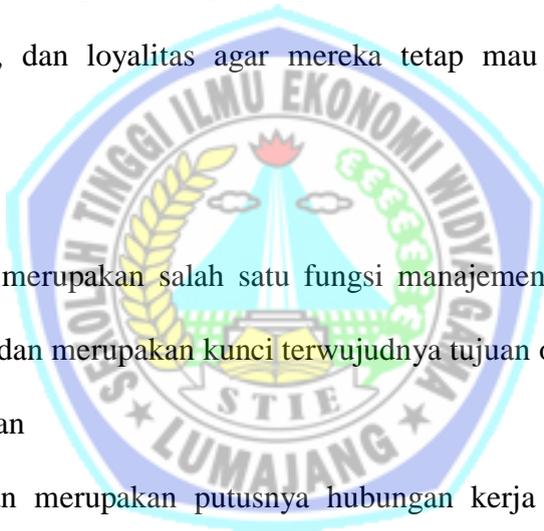
Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

9) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi.

10) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.



2.1.2 Stress

a. Pengertian Stress

(Gusti Yuli Asih, S.Psi et al., 2018) mendefinisikan Stress sebagai suatu perasaan menekan atau tertekan yang berasal dari luar diri seseorang. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa Stress merupakan suatu tanggapan berbeda dari setiap individu yang memiliki konsekuensi atau peristiwa kepada mental (psikologi) dan fisik yang berlebih yang membuat tak nyaman dalam menjalankan aktifitas sehari-hari.

b. Indikator Stress

(Andria, 2018) menyebutkan ada beberapa indikator penyebab stress pada karyawan yaitu :

1) Faktor Lingkungan

ketidakpastian lingkungan mempengaruhi tingkat stress karyawan dalam sebuah organisasi. Bentuk ketidakpastian lingkungan ini antara lain ketidakpastian teknologi berpengaruh terhadap berkembangnya perusahaan, ketidakpastian ekonomi juga berpengaruh terhadap perkembangan skill ataupun reward karyawan serta ketidakpastian keamanan berpengaruh terhadap posisi dan peran karyawan.

2) Faktor Organisasi

Beberapa faktor organisasi yang menjadi sumber stress diantaranya :

a) Tuntutan tugas

Yaitu faktor yang selalu dialami setiap orang. Tuntutan bisa meliputi kondisi kerja, desain pekerjaan dan tata letak ruangan sebagaimana contoh bekerja

diruangan yang terlalu sempit dan udara pada ruangan panas serta selalu terganggu oleh suara bising dapat meningkatkan stress kerja.

b) Tuntutan peran

Tak sedikit para karyawan merasa sangat terganggu dengan tuntutan peran seperti contoh bila konflik rekan kerja timbul, maka ini akan menjadi beban tekanan mental dalam pekerjaan tersebut.

c) Tuntutan antar pribadi

Salah satunya kurangnya komunikasi antar interpersonal yang tidak baik dan bisa memicu konflik. Misalnya sudah terlalu banyak konflik antar individu, kurang bersahabat antar sesama dan semacamnya.

d) Struktur organisasi

Merupakan susunan sistematis alur kerja, hubungan pelaporan dan saluran komunikasi yang dikaitkan dengan pekerjaan terkait.

e) Kepemimpinan organisasi

Ada beberapa sikap kepemimpinan dalam organisasi yang perlu di aplikasikan oleh seorang pemimpin seperti menjalin kedekatan antara pimpinan dengan anak buah.

3) Faktor Individu

Setiap individu memiliki faktor-faktor stress dalam kehidupan seperti persoalan keluarga, masalah pribadi dan masalah antara rekan kerja, ataupun karakteristik kepribadian bawaan.

c. Sumber-sumber Stress

(Siagian, 2013) menerangkan bahwa pada dasarnya berbagai sumber stress digolongkan menjadi 2 yaitu :

1) Sumber stress yang berasal dari pekerjaan

Banyak hal yang dapat menyebabkan sumber stress berdatangan seperti ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, desakan waktu yang terlalu cepat, lingkungan kerja yang tidak aman, konflik antar karyawan dalam organisasi, beban kerja terlalu berat dan frustrasi yang diakibatkan oleh pihak lain yang sering mengganggu konsentrasi saat bekerja.

2) Sumber stress yang berasal dari luar pekerjaan

Ada beberapa macam yang diakibatkan dari luar pekerjaan yang menjadi sumber stress seperti tidak harmonisnya kehidupan keluarga, kecelakaan, menderita penyakit akut, masalah keuangan keluarga, pindah tempat tinggal dan ada anggota keluarga yang tidak setuju jika si karyawan bekerja di instansi atau perusahaan tersebut.

d. Dampak Stress

(Priyono, 2014) berpendapat bahwa dampak stress pada karyawan dibedakan menjadi tiga kategori yaitu :

1. Dampak fisiologik

- a. Otot tertentu mengencang/melemah
- b. Tekanan darah naik : kerusakan pembuluh darah
- c. Gangguan sistem pencernaan : diare, mag

- d. Kehilangan gairah seksual
 - e. Gangguan lainnya seperti rasa bosan, tegang otot, kepala pening
2. Dampak psikologik
- a. Pencapaian rasa sukses cenderung menurun.
 - b. Keletihan, emosi dan jenuh.
3. Dampak perilaku
- a. Sering terjadi lawan arah perilaku yang semula baik menjadi buruk
 - b. Level stress yang cukup tinggi bisa berdampak negatif seperti *amnesia*
 - c. Menurun nya minat bakat dan rasa empati kepada sekitar

2.1.3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Keputusan Permendagri Nomor : KEP/12/P.MENDAGRI/2/2008

(Kementerian Dalam Negeri, 2008) menyatakan **Beban Kerja** sebagai besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Berdasarkan kutipan tersebut bisa diartikan bahwa Beban Kerja merupakan tupoksi rata-rata dari masing-masing pekerjaan dan jabatan yang dihitung dalam jangka waktu tertentu.

b. Faktor Penyebab Beban Kerja

Tarwaka (2014:95) menerangkan faktor yang menyebabkan beban kerja pada karyawan yaitu :

1. Tugas-tugas

Tugas yang bersifat fisik diantaranya alat dan sarana kerja serta sikap kerja dan alat bantu kerja. Tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

2. Organisasi kerja

Yang dapat menyebabkan beban kerja seperti singkatnya waktu istirahat, lamanya waktu kerja, sistem pengupahan, tugas dan wewenang.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja fisik seperti kebisingan, penerangan, fasilitas

Lingkungan kerja biologis seperti bakteri, virus, penyakit, debu, gas pencemar udara.

Dan lingkungan kerja psikologis seperti penempatan tenaga kerja yang tak sesuai bidang.

c. Indikator Beban Kerja

Hart dan Steveland dalam Tarwaka (2017:97) mengungkapkan bahwa ada 3 indikator Beban Kerja yaitu :

1. Faktor tuntutan tugas

Bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja.

2. Usaha atau Tenaga

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif seperti terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin dapat menambah jumlah usaha atau tenaga.

3. Performansi

Setiap beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Pengukuran performansi sendiri tidak akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

2.1.4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

(Dr. Tun Huseno, SE., 2016) berpendapat **Kinerja** merupakan ekspresi potensi diri seseorang dalam melaksanakan tugas, sehingga menghasilkan hasil kerja sebagai wujud dari tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Dr. Salahuddin, 2017).

Sedangkan menurut Nurlaila (2010) Kinerja diartikan kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan tersebut (Eulin Karlina; Rosento, 2020)

Berdasarkan kutipan tersebut bisa diambil arti bahwa Kinerja adalah output dari semua pekerjaan yang sudah dilalui oleh seseorang yang juga terdapat tanggung jawab di dirinya (Fauzan Muttaqien et al., 2019)

b. Indikator Kinerja

Peraturan Menteri Negara PAN Nomor : PER/09/M.PAN/5/2007 (Kompri, 2020) tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah berpendapat bahwa jenis indikator Kinerja yaitu :

1) Kualitas

Gambaran mengenai sumberdaya seberapa baik karyawan mengerjakan apa yang dikerjakan.

2) Kuantitas

Gambaran mengenai seberapa lama pegawai bekerja dalam satu harinya. Dapat dilihat dari diri pegawai itu sendiri.

3) Ketepatan Waktu

Gambaran mengenai seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Efektivitas

Gambaran mengenai tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan tanpa merekrut anggota kerja baru di instansi dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Gambaran mengenai tingkat dimana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari pengawas untuk meminta campur tangan yang bisa menyebabkan hasil yang merugikan.

2.1.5. Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan antara Stress terhadap Kinerja

Stress sebagai suatu perasaan menekan atau tertekan yang berasal dari luar diri seseorang (Gusti Yuli Asih, S.Psi et al., 2018).

Sejalan dengan meningkatnya stress, kinerja cenderung naik karena stress membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya untuk memenuhi

kebutuhan dalam kebutuhan kerja. Adalah suatu rangsangan sehat apabila mendorong para perawat untuk menanggapi tantangan pekerjaan tersebut (Fitrianingsih et al., 2016)

b. Hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja

Beban Kerja sebagai besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Kementerian Dalam Negeri, 2008). Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari aspek keperawatan yang diberikan kepada pasien. Untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, beban kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mendapatkan produktifitas kerja yang tinggi (Manuho, 2017)

c. Hubungan antara Stress dan Beban Kerja terhadap Kinerja

Stress sebagai suatu perasaan menekan atau tertekan yang berasal dari luar diri seseorang (Gusti Yuli Asih, S.Psi et al., 2018). Beban Kerja sebagai besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Kementerian Dalam Negeri, 2008).

Kinerja merupakan ekspresi potensi diri seseorang dalam melaksanakan tugas, sehingga menghasilkan hasil kerja sebagai wujud dari tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Dr. Tun Huseno, SE., 2016).

2.2. Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian tentang pengaruh stress dan beban kerja terhadap kinerja perawat RSUD DR. HARYOTO Kabupaten Lumajang, maka terlebih dahulu peneliti mengamati dan mencermati hasil penelitian sebelumnya

yang memberikan gambaran apakah hasil tersebut mendukung atau tidak. Deskripsi penelitian terdahulu yang berbentuk narasi dan diolah dalam sebuah tabel agar pembaca lebih mudah membaca dan memahami tentang penelitian terdahulu yang ditulis peneliti terkait penelitian yang dilakukan, berikut diantaranya :

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Sulastrri (2020) dengan judul pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada dealer honda astra motor kota Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Penelitian yang dilakukan oleh Octavia Nataria, dkk (2018) dengan judul pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Disperindagkop dan UMKM Manokwari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.
- c. Penelitian yang dilakukan oleh Aron F Polakitang, dkk (2019) dengan judul pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. esta grup jaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja tak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.
- d. Penelitian yang dilakukan oleh Tri Wartono (2017) dengan judul pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah mother and baby). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan.

- e. Penelitian yang dilakukan oleh Evi Sofiana, dkk (2020) dengan judul pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja staf pengajar Politeknik Negeri Pontianak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja staf pengajar.
- f. Penelitian yang dilakukan oleh Leonardo Hendy Lukito & Ida Martini Alriani (2018) dengan judul pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. sinarmas distribusi nusantara Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.
- g. Penelitian yang dilakukan oleh Sinta Monika (2017) dengan judul beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. galamedia Bandung perkasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- h. Penelitian yang dilakukan oleh Frediyan Satya Muda, Nurul Ummi dan Nuraida Wahyuni (2017) dengan judul pengaruh *quality work of life* (QWL) terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *safe environment* dan *job security* berpengaruh negatif terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dan sudah teruji dengan penelitian sebelumnya. Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini adalah :

Tabel 2.1.
Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
1.	Sulastri (2020)	Pengaruh stress kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada dealer honda astra motor kota Bengkulu	Stress Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Octavia Nataria, Selmi Dedi, Margareth Sylfia Sabarofek (2018)	Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Disperindagkop dan UMKM Manokwari	Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja
3.	Aron F Polakitang, Rosalina Koleangan, Imelda Ogi (2019)	Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. esta group jaya	Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (X3), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial Beban Kerja tak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja
4.	Tri Wartono (2017)	Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah mother	Stress Kerja (X), Kinerja (Y)	Deskriptif Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Stress Kerja terhadap Kinerja

		and baby)			Karyawan
5.	Evi Sofiana, Tri Wahyu Arini, Syarifah Novieyana (2020)	Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja staf pengajar Politeknik Negeri Pontianak	Beban Kerja (X1), Stress Kerja (X2), Kinerja (Y)	Pendekatan Ilmiah/Metode Sainifik	Adanya pengaruh signifikan Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja staf pengajar
6.	Leonardo Hendy Lukito & Ida Martini Alriani (2018)	Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. sinarmas distribusi nusantara Semarang	Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja

Sumber : Penelitian Terdahulu Tahun 2017-2020

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir adalah desain atau garis besar yang diprakarsai oleh peneliti saat merancang proses penelitian. Pola pikir adalah penjelasan sementara dari gejala masalah. Kerangka tersebut disusun berdasarkan tinjauan pustaka hasil penelitian yang relevan atau mengikat. Kriteria utama dari kerangka berpikir yang meyakinkan adalah untuk membangun pemikiran logis dalam pemikiran yang mengarah pada kesimpulan hipotetis. Masalah yang diidentifikasi terkait dengan teori, sehingga solusi dari masalah yang diidentifikasi juga dapat ditemukan. Kerangka berpikir ini ditampilkan untuk menjawab sementara atau menjelaskan sementara masalah yang ditemukan.

Kerangka berpikir yaitu menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel independen dan dependen selain itu dijelaskan mengapa variabel tersebut dilibatkan dalam penelitian (Supriadi, 2020:13).

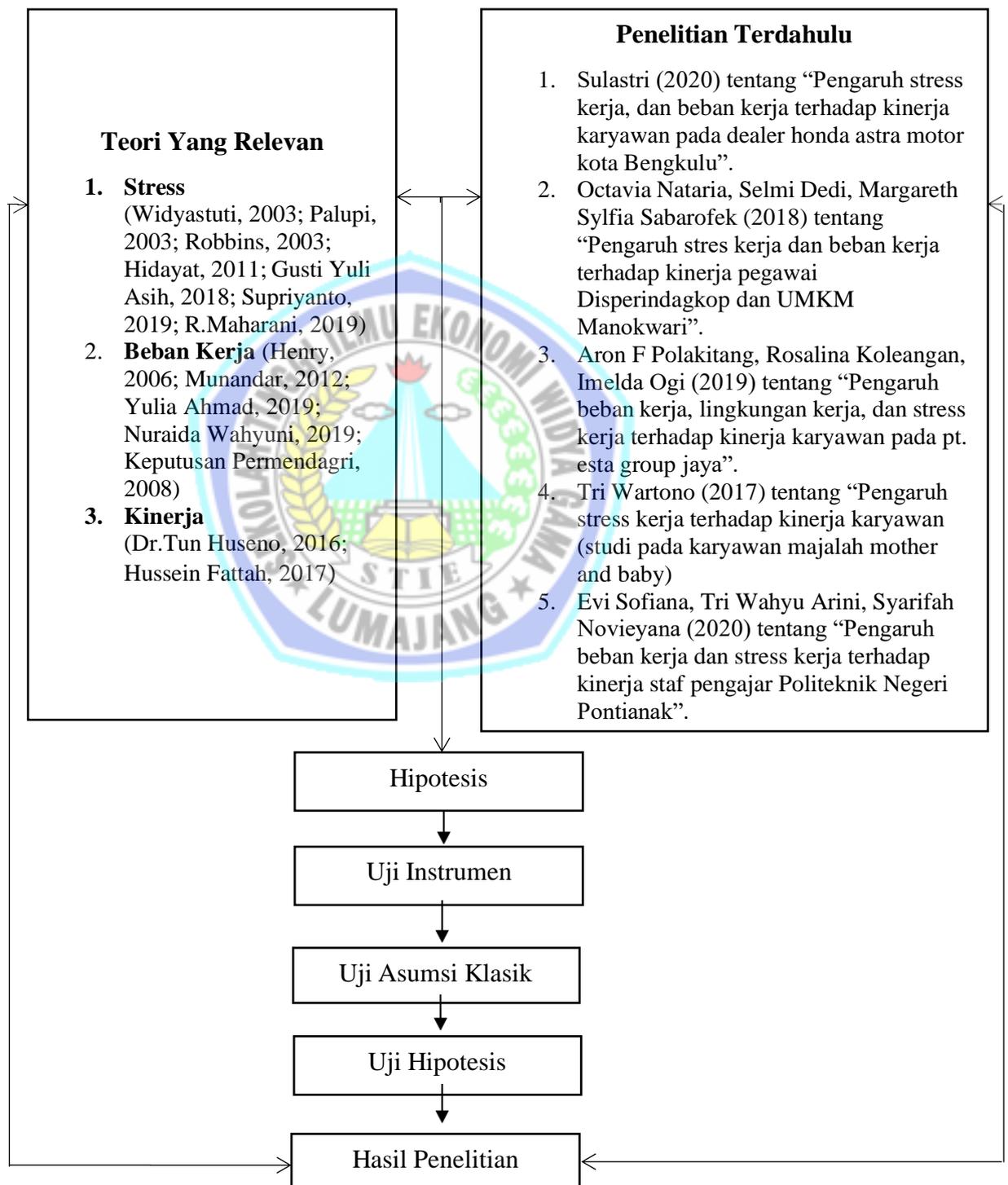
Kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori yang berhubungan dengan beragam faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal penting, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang berlandaskan pemahaman-pemahaman yang lain, sebuah pemahaman yang paling dasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau ide dari keseluruhan penelitian yang dilakukan oleh peneliti (Sekaran, 2006)

Sedangkan penelitian dalam hal ini diartikan sebagai pola pemikiran yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk menentukan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis serta jenis teknik analisis yang akan digunakan (Sugiyono, 2015)

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir merupakan suatu rancangan atau mentalitas yang menjelaskan hubungan antar variabel atau masalah, yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan dan untuk dianalisis dan diselesaikan., Sehingga dapat dibuat hipotesis seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini. kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi obyek permasalahan.

1. Menentukan variabel yang detail. ...
2. Membaca buku-buku hasil penelitian. ...
3. Deskripsikan teori serta hasil penelitian. ...

4. Menganalisis teori dan juga hasil penelitian secara kritis. ...
5. Menganalisis komparatif tentang teori dan hasil penelitian. ...
6. Sintesa kesimpulan. ...



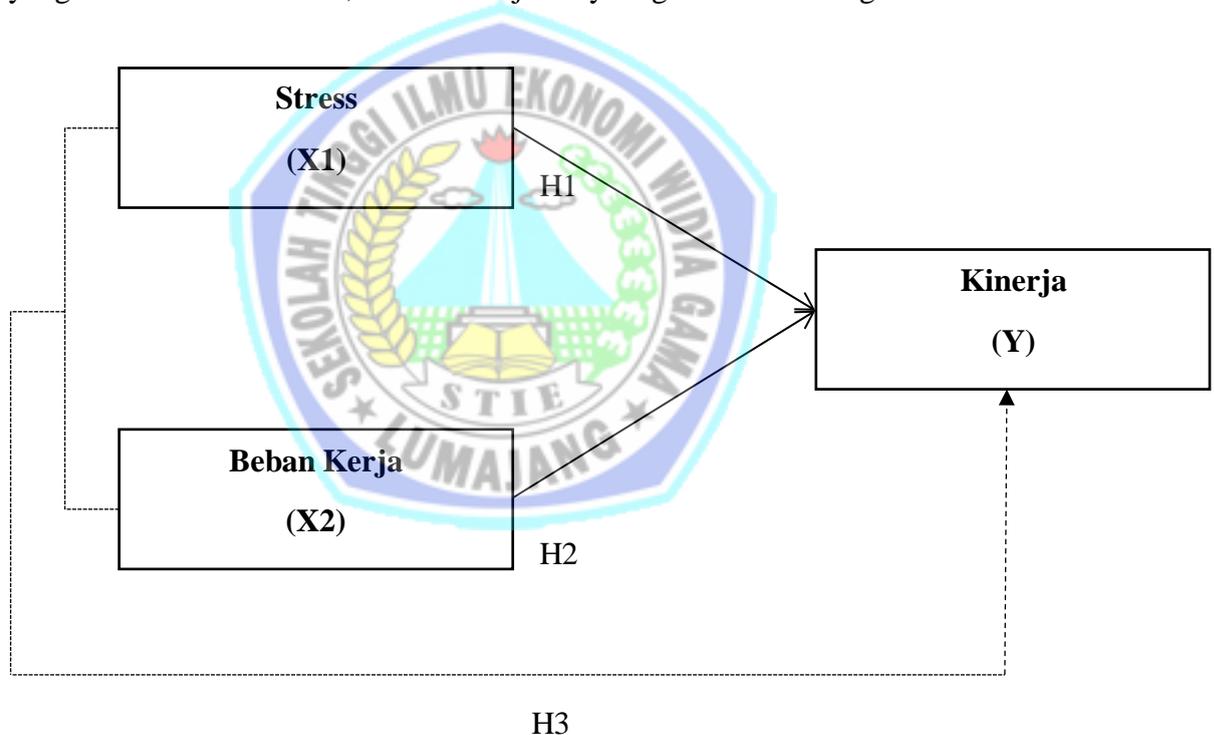
Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

Sumber : Teori Relevan & Penelitian Terdahulu

2.4. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah Stress dan Beban Kerja karena hal yang sangat vital dalam Kinerja seorang perawat dalam menangani pasien di masa wabah covid-19. Hal ini juga yang mendasari peneliti untuk melihat hubungan antara variabel yaitu Stress dan Beban Kerja yang memiliki keterkaitan, untuk lebih jelasnya digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.2

Kerangka Konseptual

Sumber : Landasan Teoritis & Penelitian Terdahulu

Keterangan :

- ▶ : Garis Parsial
- ▶ : Garis Simultan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stress dan beban kerja terhadap kinerja perawat RSUD DR. HARYOTO Kabupaten Lumajang. Dalam penelitian ini variabel independen adalah stress dan beban kerja terhadap variabel dependen yakni kinerja.

2.5. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan masih belum didasarkan fakta-fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis bisa dikatakan jawaban sementara rumusan masalah (Sugiyono, 2018:63).

Berdasarkan Penelitian Terdahulu dan Landasan Teori ditetapkan hipotesis :

1) Hipotesis Pertama

H_0 : Tidak terdapat pengaruh stress dan beban kerja secara parsial terhadap kinerja perawat RSUD dr. Haryoto Kabupaten Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh stress dan beban kerja secara parsial terhadap kinerja perawat RSUD dr. Haryoto Kabupaten Lumajang.

2) Hipotesis Kedua

H_0 : Tidak terdapat pengaruh stress dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja perawat RSUD dr. Haryoto Kabupaten Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh stress dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja perawat RSUD dr. Haryoto Kabupaten Lumajang.

3) Hipotesis Ketiga

H_0 : Stress tidak berpengaruh dominan terhadap kinerja perawat RSUD dr. Haryoto Kabupaten Lumajang.

H_a : Stress berpengaruh dominan terhadap kinerja perawat RSUD dr. Haryoto Kabupaten Lumajang.

