

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan baik itu besar maupun kecil. Tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai apabila di dalam perusahaan terdapat sumber daya manusia yang berpotensi dan kompeten, sehingga dapat meningkatkan mutu dan kualitas organisasi. Menurut Ihsan (2018) menyatakan bahwa sumber daya manusia menunjukkan kunci pokok yang harus sangat diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Dalam penelitian Diah (2021) menyebutkan bahwa sumber daya manusia dalam suatu organisasi pada hakikatnya adalah suatu sumber daya yang vital terhadap keberlangsungan organisasi tersebut. Oleh karena itu, dengan adanya SDM yang baik didalam sebuah perusahaan tentunya akan membawa perusahaan akan menjadi semakin berkembang dan mampu bersaing dan mengikuti perubahan zaman yang ada. Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik.

Perkembangan kehidupan organisasi ini sangatlah kompleks, sehingga perawat sebagai sumber daya manusia dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi yang maksimal bagi kelangsungan hidup organisasi, demikian juga organisasi yang menjadi fasilitas atau sarana vital bagi masyarakat yaitu rumah sakit. Peran organisasi (rumah sakit) sebagai

media/fasilitas sosial yang mencakup pelayanan kesehatan, penelitian, pendidikan dan sebagainya mencakup skala profit selayaknya padat akan sumber daya manusia yang mampu mendukung aktivitasnya (Adhayani, 2017). Oleh sebab itu, rumah sakit harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sehingga memiliki kinerja yang baik yang mendukung aktivitas rumah sakit secara professional.

Menurut Afandi (2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya. Oleh karena itu, kinerja dari tiap individu yang berada dalam perusahaan diharapkan dapat memenuhi sasaran dan target yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan dituntut untuk sigap dalam menganalisis dan memecahkan permasalahan yang timbul atau yang dimungkinkan akan timbul pada kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adhayani (2017) Apabila kinerja karyawan tidak sesuai yang diharapkan, tingkat absensi serta ketidakhadiran karyawan tinggi, dapat dipastikan terdapat suatu masalah yang bersangkutan dengan karyawan dan akan berdampak pada penurunan kinerja.

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Herlina,2019). Menurut Mangkunegara (2013), stres merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan. Hal ini dapat terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, tekanan darah meningkat serta mengalami gangguan pencernaan. Sedangkan menurut Menurut Munandar (2014) juga menyatakan bahwa stres tidak selalu berdampak buruk bagi tenaga kerja dalam kehidupan.

Selain stres kerja faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja perawat yaitu beban kerja (Mangkunegara, 2016). Menurut Munandar (2014), 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 merupakan sebuah bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam waktu yang ditetapkan. Menurut Nursalam (2015) beberapa hal yang perlu dipertimbangkan dalam menentukan beban kerja perawat yaitu : 1. Jumlah pasien yang dirawat setiap hari/bulan/tahun di unit tersebut. 2. Kondisi atau tingkat ketergantungan pasien. 3. Rata-rata hari perawatan. 4. Frekwensi tindakan perawatan yang dibutuhkan. 5. Pengukuran keperawatan langsung, perawatan tidak langsung dan pendidikan kesehatan. 6. Rata-rata waktu perawatan langsung, perawatan tidak langsung dan pendidikan kesehatan. Menurut Musdalifah & Dirdjo (2021), beban kerja yang berlebihan sangat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan dan akan berpengaruh pada kinerja perawat.

Untuk memaksimalkan kinerja perawat maka didukung dengan adanya motivasi. Menurut Wibowo (2016) motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan akan muncul karena dirasakan perlu untuk memenuhi kebutuhan, dalam hal ini apabila kebutuhannya tidak terpenuhi, motivasinya akan menurun. Seseorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan berdampak positif pada kinerja. Seseorang dapat dikatakan memiliki motivasi kinerja yang tinggi, apabila seorang tersebut memiliki alasan yang

kuat untuk mencapai apa yang ditargetkan perusahaan dengan mengerjakan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai apa yang diharapkan perusahaan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sanjiwani Gianyar sebagai tempat penelitian merupakan salah satu rumah sakit milik pemerintah di Kabupaten Gianyar yang sedang berbaur dan bersaing dengan usaha sejenis dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan salah satu Kepala Ruangan yaitu ruangan ayodya lantai 3, masih terjadi permasalahan terkait dengan kinerja perawat pada RSUD Sanjiwani Gianyar yaitu pada indikator kuantitas pekerjaan yang berupa data jumlah kunjungan pasien kurun waktu 1 tahun terakhir seperti tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Data Kunjungan Pasien di RSUD Sanjiwani Gianyar
Tahun 2023

Bulan	Jumlah Rawat Jalan	Jumlah Rawat Inap	Total Jumlah Kunjungan
Januari	9432	1342	10,774
Februari	9931	1579	11,510
Maret	9891	1608	11,499
April	11297	1422	12,719
Mei	10318	1440	11,758
Juni	9914	1540	11,454
Juli	10422	1505	11,927
Agustus	9462	1522	10,984
September	10330	1636	11,966
Oktober	10577	1663	12,240
November	9836	1648	11,484
Desember	10875	1654	12,529

Sumber : SIMRS RSUD Sanjiwani Kabupaten Gianyar

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa kunjungan pasien ke RSUD Sanjiwani Gianyar mengalami fluktuasi. Pada bulan Februari jumlah kunjungan pasien mengalami peningkatan sebesar 11,510 orang dari bulan Januari. Bulan Maret mengalami penurunan sebesar 11,499 orang dari bulan Februari. Peningkatan dan penurunan jumlah kunjungan pasien di RSUD Sanjiwani tersebut terus terjadi disetiap bulannya, hingga bulan Desember mengalami peningkatan sebesar 12,529 orang.

Melalui hasil wawancara yang peneliti lakukan semakin banyaknya jumlah kunjungan pasien menyebabkan perawat kewalahan melakukan pekerjaannya sehingga kinerja perawat mengalami penurunan. Hal ini menyebabkan perawat tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga perawat menjadi kurang fokus dan banyak melakukan kesalahan. Permasalahan kinerja perawat pada RSUD Sanjiwani Gianyar juga dapat dilihat dari tingkat absensi perawat. Tingkat absensi perawat RSUD Sanjiwani Gianyar pada tahun 2023 dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Perawat RSUD Sanjiwani Gianyar
Januari – Desember 2023

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Hari Kerja Seharusnya (hari)	Absensi (hari)	Hari Kerja Senyatanya (hari)	Presentasi Absensi
(1)	(2)	(3)	(4) = (2) x (3)	(5)	(6) = (4)-(5)	(7) = (5) : (4) x 100%
Januari	829	26	21.554	693	20.861	3,2%
Februari	829	26	21.554	605	20.949	2,8%
Maret	841	26	21.866	730	21.136	3,3%
April	842	26	21.892	957	20.935	4,3%
Mei	840	26	21.840	726	21.114	3,3%
Juni	845	26	21.970	911	21.059	4,1%
Juli	845	26	21.970	1102	20.868	5,0%
Agustus	849	26	22.074	751	21.323	3,4%
September	849	26	22.074	1193	20.881	5,4%
Oktober	849	26	22.074	1292	20.782	5,8%
November	851	26	22.126	1245	20.881	5,6%
Desember	851	26	22.126	1315	20.811	5,9%
Jumlah		312	263.120	11.520	251.600	52%
Rata – Rata		26	21.926	960	20.966	4,3%

Sumber : RSUD Sanjiwani Gianyar

Dari tabel 1.2 diatas dilihat bahwa absensi pegawai RSUD Sanjiwani Gianyar pada bulan Januari – Desember tahun 2023 berfluktasi setiap bulan dengan persentase terkecil 2,8% sampai terbesar 5,9% dan memiliki tingkat rata-rata 4,3%. Putra (2019) menyatakan rata-rata absensi 2-3 persen perbulan bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3 persen menggambarkan kondisi kinerja kerja yang tidak baik dalam organisasi. Mengacu pada pedoman tersebut, rata-rata tingkat absensi karyawan pada RSUD Sanjiwani Gianyar dapat dikatakan kurang baik, karena melebihi 3%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran perawat RSUD Sanjiwani Gianyar perlu ditingkatkan, dikarenakan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja perawat RSUD Sanjiwani Gianyar. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kabid Keperawatan menyatakan bahwa kinerja perawat tersebut tidak optimal akibat stres kerja, beban kerja, dan motivasi yang diberikan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti terjadi permasalahan terkait stress kerja, beban kerja, dan motivasi. Melalui hasil wawancara dengan Kabid Keperawatan dan 10 orang perawat, mengatakan bahwa ketika jumlah pasien meningkat dan jumlah perawat yang bekerja tidak sesuai dengan jumlah pola ketenagaan yang diperlukan mengakibatkan beban kerja semakin tinggi dan hal tersebut mengakibatkan perawat stres, dimana perawat tidak mampu menyelesaikan tugas tepat waktu karena dalam waktu yang bersamaan harus mengerjakan pekerjaan yang berbeda. Selain itu, terkait dengan beban kerja perawat merasa beban kerja yang dirasakan cukup tinggi. Beban kerja yang tinggi bisa menimbulkan perasaan bosan perawat atas pekerjaan dan waktu yang diberikan. Selain itu beban

kerja juga bisa menyebabkan kelelahan jika tugas yang diberikan berlebihan dan tidak sesuai dengan kemampuan perawat. Dalam hal ini, bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menimbulkan beban kerja yang tinggi sehingga hasil kerja perawat tidak optimal. Permasalahan terkait dengan motivasi terjadi karena kondisi pekerjaan kurang diperhatikan oleh pimpinan, dimana masih sering terjadi perselisihan paham antar karyawan yang sebabkan oleh pemahaman yang berbeda dalam melaksanakan tugas yang membuat suasana kerja menjadi kurang nyaman karena kurangnya komunikasi antar karyawan untuk berkomunikasi. Sehingga kondisi kerja ini harus diperhatikan oleh RSUD Sanjiwani Gianyar agar permasalahan terkait motivasi ini dapat teratasi.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Handayani dan Daulay (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi stres kerja, maka kinerja karyawan menurun. Hal ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2019), dan Bulolo (2021). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan dan Septian (2022), menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat yang berarti semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi kinerja perawat.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alfida dan Widodo (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, yang berarti semakin tinggi beban kerja, maka kinerja perawat meningkat. Hal ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh

Muslimin dan Razak (2023), Rohman (2023), Deni Musa dan Surijadi (2020). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rindorindo, (2019), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marjaya dan Pasaribu (2019) menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi motivasi, maka kinerja karyawan meningkat. Hal ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Lindanur (2019), Sutanjar dan Saryono (2019), Ardhani dan Ratnasari (2019). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi motivasi maka semakin rendah kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Sanjiwani Gianyar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

- 1) Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada RSUD Sanjiwani Gianyar?

- 2) Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada RSUD Sanjiwani Gianyar ?
- 3) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat pada RSUD Sanjiwani Gianyar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian pada penelitian ini yaitu :

- 1) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat pada RSUD Sanjiwani Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat pada RSUD Sanjiwani Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat pada RSUD Sanjiwani Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik . Adapun manfaat dari peneliti ini adalah :

- 1) Manfaat teoritis
 - a) Bagi Peneliti

Bagi peneliti diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis sebagai tambahan bahan referensi dan dapat berguna sebagai sumbangan konseptual bagi penelitian selanjutnya di topik yang sama.

- b) Bagi Peneliti Lain

Bagi peneliti lain diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan masukan yang berguna bagi peneliti terhadap pengaruh stres kerja,

beban kerja dan motivasi sehingga dapat mempengaruhi kinerja perawat.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi perusahaan tentang stress kerja, beban kerja dan motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat agar tercapainya tujuan Pada RSUD Sanjiwani Gianyar, serta dengan harapan dapat memberikan pelayanan baik kepada perawat serta masyarakat kearah yang lebih baik.

b) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan tambahan literatur yang bisa digunakan sebagai bahan referensi untuk pengembangan tentang teori yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan khususnya mengenai stres kerja ,beban kerja , dan motivasi pada RSUD Sanjiwani Gianyar, serta dapat memenuhi strategi yang baik bagi perawat untuk meningkatkan kinerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *Goal-setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Purnamasari, 2019). *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2011). Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang

diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyanggarkan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

Berdasarkan pendekatan *goal setting theory* keberhasilan pegawai dalam mencapai kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel stress kerja, beban kerja, dan motivasi menjadi faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu, semakin tinggi kemungkinan pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi.

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Pengertian “stres” adalah keadaan yang bersifat internal yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan dan situasi lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres juga didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subjek. Stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak apabila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya. Menurut Mangkunegara (2013:155), stres merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan. Hal ini dapat terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, tekanan darah meningkat serta mengalami gangguan pencernaan. Sedangkan

menurut Kaswan (2015:247). Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu. Stres adalah aspek umum pengalaman pekerjaan, yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan afektif yang kuat: kemarahan, frustrasi, permusuhan, dan kejengkelan. Respon yang lebih pasif juga umum, misalnya kejenuhan dan rasa bosan (tedium), kelelahan jiwa (burnout), kepenatan (fatigue), tidak berdaya, tidak ada harapan, kurang gairah, dan suasana jiwa depresi. Faktor kunci dari stres adalah persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi. Dengan kata lain, reaksi terhadap stres dipengaruhi oleh bagaimana pikiran dan tubuh individu memersepsi suatu peristiwa. Menurut Munandar (2014) juga menyatakan bahwa stres tidak selalu berdampak buruk bagi tenaga kerja dalam kehidupan. Stres dikategorikan menjadi 2 kelompok yaitu eustress yang memiliki arti sebagai kekuatan positif sedangkan distress yang bersifat destruktif. Stres juga diperlukan untuk menghasilkan prestasi dan produktivitas yang tinggi. Semakin tinggi dorongan untuk memiliki prestasi, maka semakin tinggi juga produktivitas dan efisiensinya. Demikian juga sebaliknya stres kerja dapat menimbulkan efek negatif. Stress dapat berkembang menjadi sakit baik fisik ataupun mental sehingga tidak dapat bekerja dengan baik.

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan

berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Disamping itu, mereka bahkan bisa terkena berbagai penyakit fisik, seperti masalah pencernaan dan / atau tekanan darah tinggi, serta sulit tidur. Kondisi-kondisi tersebut meskipun dapat juga terjadi karena penyebab-penyebab lain, tetapi pada umumnya hal itu merupakan gejala-gejala stres (Hani, 2013). Adapun pengertian stres kerja yaitu sebagai reaksi dari suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa individu di luar batas kemampuannya (Fahmi 2016).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dialami individu atau suatu keadaan terhadap tekanan/tuntutan serta tugas atau pekerjaan yang tidak dapat dijangkau oleh batas kemampuan suatu individu yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, yang dimana hal tersebut memiliki gejala-gejala seperti penyakit fisik.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja

Stres kerja muncul karena adanya stimulus, faktor penyebab atau pendorong yang dinamakan stressor (Wibowo, 2019:187). Asih, (2018:26) faktor-faktor yang menyebabkan stress antara lain:

- 1) Stressor ekstraorganisasi, mencakup perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi kerja, kondisi ekonomi, ras dan kelas, perbedaan persepsi serta perbedaan kesempatan bagi pegawai atas penghargaan atau promosi.
- 2) Stressor organisasi, mencakup kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas,

ketidakmampuan menyuarkan keluhan, serta penghargaan yang tidak memadai.

- 3) Stressor kelompok, mencakup kurangnya kohesivitas kelompok seperti pegawai tidak memiliki kebersamaan karena desain kerja, karena penyelia melarang atau membatasinya, serta kurangnya dukungan sosial pada individu.
- 4) Stressor individu, mencakup disposisi individu seperti kepribadian, persepsi kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis, serta tingkat konflik intra individu yang berakar dari frustrasi.

Dalam konteks pekerjaan sehari-hari Suryani (2020:30) menyatakan karyawan yang mengalami stres kerja disebabkan oleh beberapa faktor sebagai berikut.

- 1) Jenis pekerjaan seperti tugas yang monoton, kurang tantangan, kurangnya variasi, tugas yang tidak menyenangkan.
- 2) Beban kerja dan kecepatan kerja terlalu banyak jika dibandingkan dengan waktu pengerjaan.
- 3) Partisipasi dan kontrol, seperti kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan, kurangnya kontrol.
- 4) Pengembangan karir, status dan kompensasi seperti keamanan pekerjaan, kurangnya prospek promosi, sistem evaluasi kinerja yang tidak jelas, besaran pembayaran minim.
- 5) Hubungan kerja seperti hubungan yang buruk dengan rekan kerja, kekerasan, pelecehan, tidak adanya prosedur kerja.

- 6) Budaya organisasi seperti komunikasi yang buruk, sistem kepemimpinan yang buruk, kurangnya kejelasan tentang tujuan organisasi.
- 7) Masalah pribadi seperti konflik tuntutan pekerjaan dan rumah, kurangnya dukungan di tempat kerja, minimnya dukungan untuk masalah pekerjaan di rumah.

Pada dasarnya segala macam bentuk stress disebabkan oleh kekurangan keterbatasannya individu itu sendiri, kemudian dari kekurangan ini dapat banyak memicu stressor, baik dari segi individu maupun organisasi itu sendiri.

Para peneliti mengilustrasikan bahwa beberapa stressor, Stressor lingkungan terjadi akibat adanya perubahan sosial/teknologi, kondisi ekonomi dan keuangan, perbedaan ras dan budaya, serta kondisi tempat tinggal masyarakat. Stressor organisasi terjadi akibat adanya kebijakan organisasi yang tidak sinkron, beban kerja dan target waktu yang tidak sesuai, dan penghargaan yang tidak sebanding dengan kerja keras pegawai. Stressor individu meliputi daya tahan fisik dan psikologis yang lemah, adanya keinginan-keinginan pribadi yang tidak bisa dicapai, tuntutan ekonomi, permasalahan keluarga, dan frustrasi yang diakibatkan dari adanya konflik antar individu.

2.2.3 Indikator stres kerja

Menurut (Robbins, 2018:179) adalah sebagai berikut:

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan tata kerja letak fisik.

- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- 4) Struktur organisasi, gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- 5) Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Selain itu, Menurut Hasibuan (2014:204), indikator stres kerja meliputi :

- 1) Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya.
- 2) Kualitas pemngawasan adalah kualitas pemngawasan kerja yang rendah akan memberikan tekanan pada pekerja, karena saat melakukan pekerjaan jika tidak diawasi dengan benar bisa terjadi hal berbahaya.
- 3) Pengembangan karir adalah setiap orang pasti punya harapan ketika mulai bekerja disuatu perusahaan atau organisasi tersebut. Konflik jika tidak segera diatasi maka akan berakibar yang buruk.
- 4) Otoritas kerja adalah otoritas yang kurang memadai yang menyangkut dengan tanggung jawab kerja. Dengan tanggung jawab kerja yang kurang akan memberikan tekanan pada karyawan.

Stres kerja sangat dapat mempengaruhi keadaan fisik dan psikologis seseorang/individu. Hal ini dapat membuat seseorang menjadi cemas, mudah marah, kehilangan semangat bekerja yang dapat menghambat kreativitasnya.

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Munandar yang dikutip oleh Budiasa (2021:30) “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 ditetapkan.

Menurut Kasmir (2019:40), beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. 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 energy yang berlebihan dan terjadi overstres, 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 pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sebuah pekerjaan atau tugas-tugas yang banyak, diberikan

kepada sumber daya manusia dengan kurun waktu yang sudah ditetapkan dan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dengan tuntutan yang dihadapi.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Nursalam, 2015), faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu sebagai berikut :

1) Faktor Eksternal

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, system pengupahan, kerja malam dan wewenang.

3) Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja misalnya, lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas, pencemaran udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus), dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

4) Faktor Internal

Faktor internal beban kerja merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal.

Faktor internal meliputi :

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

Faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Chandra dan Adriansyah (2017) faktor-faktor lainnya sebagai berikut :

1) *Time Pressure* (Tekanan Waktu)

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan.

2) *Jadwal Kerja* atau Jam Kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja.

3) Konflik Peran

Konflik peran yang dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.

4) Kebisingan

Pekerjaan yang kondisi pekerjaannya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya.

5) Informasi *Overload*

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

2.3.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021:35), adapun indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Beban mental (*mental effort load*) adalah beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu : pekerjaan dengan kesulitan tinggi dan pekerjaan tidak sesuai kompetensi.
- 2) Beban waktu (*time load*) adalah beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas - tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator dari beban waktu yaitu: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan, deadline, target yang harus dicapai, penambahan jam kerja (lembur) dan tidak punya waktu luang.
- 3) Beban fisik (*physical load*) adalah beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu : pekerjaan berlebih, tugas tambahan dan fasilitas kesehatan.

Indikator beban kerja yang dikemukakan oleh (Munandar,2014), yaitu meliputi :

- 1) Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan finishing. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Standar Pekerjaan

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

2.4 Motivasi

2.4.1 Pengertian Motivasi

Menurut Wibowo (2016) motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan akan muncul karena dirasakan perlu untuk memenuhi kebutuhan. Dalam hal ini apabila kebutuhannya tidak terpenuhi, motivasinya akan menurun. Apabila pemenuhan kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka motivasi sangat diperlukan dalam pertumbuhan sumber daya manusia agar bisa mencapai tujuan dan kepentingan organisasi. Motivasi menurut Wibowo (2016:322) mengatakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan Robbins dalam Wibowo (2016) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistance*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha.

Berdasarkan pengertian diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu proses pendorong yang membantu sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerjanya, apabila karyawan mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka karyawan harus meningkatkan kinerjanya dengan demikian, meningkatnya motivasi kerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Prakoso (2014) menyatakan faktor yang menimbulkan motivasi kerja meliputi:

- 1) Kondisi kerja yang baik, terutama dilihat dari segi fisik lingkungan kerja.
- 2) Perasaan diikutsertakan dalam seluruh proses administrasi dan manajemen serta berlaku untuk semua tingkatan dan golongan jabatan.
- 3) Cara mendisiplinkan yang manusiawi yang bertitik tolak dari pandangan bahwa setiap anggota organisasi adalah manusia biasa yang tidak luput dari kelemahan, kekurangan bahkan kesalahan dalam hal ini sikap yang seharusnya diambil yaitu:
 - a) Dilakukan secara obyektif, dalam artian dituntutkan kesalahan yang diperbuat.
 - b) Hukuman yang diberikan sebanding dengan kesalahan yang diperbuat.
 - c) Teknik kedisiplinan yang tidak merendahkan martabat seseorang dimata orang lain.
 - d) Tindakan yang dilakukan bersifat mendidik.

- e) Tindakan yang dilakukan tidak bersifat emosional apalagi bersifat balas dendam.
- 4) Pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik. Faktor motivasi kerjasional ini didasarkan pemikiran bahwa manusia memiliki kekuatan dan kemampuan tertentu.
 - 5) Kesetiaan manajer kepada bawahan, ini sangat penting artinya bagi para bawahannya, bagi manajer juga sangat penting terutama apabila ditinjau dari segi pembentukan perilaku.
 - 6) Memberikan gambaran yang jelas kepada peserta organisasi tentang jenjang karir yang mungkin diperoleh para karyawan tersebut apabila mereka mampu membuktikan prestasi kerja yang memuaskan dan memenuhi syarat-syarat lainnya yang ditentukan oleh organisasi.
 - 7) Adanya pengertian dan perhatian terhadap masalah-masalah pribadi bawahannya.
 - 8) Keamanan pekerjaan (*job security*), setiap karyawan perlu merasakan yakin ia tidak akan diperlakukan semata-mata.

2.4.3 Indikator Motivasi

Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri pegawai. Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

1) Balas Jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2) Kondisi Kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3) Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4) Prestasi Kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu sama lain berbeda.

5) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6) Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi untuk pegawai lainnya.

Teori yang dikembangkan oleh Miran dan Arwiyah (2018) mengemukakan bahwa dalam konsep motivasi Maslow manusia memiliki 5 tingkat kebutuhan, dimana setiap tingkatan akan diperoleh jika telah dilalui dengan tingkatan yang dibawahnya dan seterusnya. Adapun dimensi motivasi, yaitu :

1. *Physiological Needs* (kebutuhan fisik dan biologis)

Kebutuhan yang paling mendasar yang harus dipenuhi oleh individu, kebutuhan tersebut menyangkup pangan, sandang, papan.

2. *Safety and Security Needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan)

Kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan yang pertama terpenuhi.

3. *Social Needs* (kebutuhan sosial)

Kebutuhan untuk rasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima kelompok, berinteraksi dan kebutuhan mencintai dan dicintai.

4. *Esteem Needs* (kebutuhan akan harga diri atau pengakuan)

Kebutuhan ini seseorang mencakup pada keinginan untuk memperoleh harga diri atau dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5. *Self-actualization Needs* (kebutuhan aktualisasi diri)

Kebutuhan ini seseorang ingin menggunakan potensi yang dimiliki dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan dirinya.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Kinerja

berasal dari pengertian performance yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi (Wibowo, 2017:7).

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Prestasi yang diraih oleh karyawan tidak terlepas dari adanya manajemen dalam menciptakan kepuasan kerja, kinerja merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan produk atau jasa untuk mendorong tercapainya sasaran yang diinginkan. Menurut Sinambela (2018:480) bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas peneliti dapat menyimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sebagai output atau hasil kerja karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi, hasil kerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kasmir (2016) menyebutkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Kemampuan dan keahlian seseorang yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik, maka akan memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kemampuan dan keahlian yang baik dibidangnya maka akan memberikan hasil yang buruk.
- 2) Pengetahuan dengan memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya maka akan memudahkan orang tersebut dalam mengerjakan pekerjaannya. Hasil dan kualitas yang dihasilkan pun akan mempengaruhi kinerja perusahaan.
- 3) Rancangan kerja perusahaan yang memiliki rancangan kerja yang terarah tentunya akan memudahkan para karyawannya untuk menjalankan pekerjaannya.
- 4) Kepribadian seseorang yang memiliki kepribadian serta karakteristik yang baik pastinya akan bertanggung jawab dengan tugas yang ia kerjakan.

2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Mengukur kinerja sebuah organisasi dapat dilakukan melalui berbagai cara dan indikator. Menurut Budiasa (2016:16) sebagai berikut.

- 1) Kuantitas kerja, volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam suatu waktu tertentu.
- 2) Kualitas kerja, kualitas kerja yang dihasilkan seorang pekerja.

- 3) Pengetahuan, pemahaman karyawan terhadap prosedur dan informasi tentang pekerjaannya.
- 4) Kreativitas, kemampuan untuk beradaptasi terhadap kondisi dan mampu bertahan dalam kondisi pekerjaan.
- 5) Kerjasama, mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam satu organisasi.
- 6) Kemandirian, mampu bekerja tanpa ketergantungan dengan pihak lain.
- 7) Inisiatif, mampu memunculkan ide-ide serta konsep dalam pekerjaan.
- 8) Kehandalan, mampu menghadapi berbagai kondisi dan permasalahan dalam pekerjaan

Ada beberapa indikator dari kinerja pegawai menurut Handayani (2013) antara lain :

- 1) Kualitas pekerjaan

Merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- 2) Kualitas pekerjaan

Merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari

persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3) Ketepatan waktu kerja

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang dinyatakan. Dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja sama merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja Bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam melakukan penelitian, maka terlebih dahulu penulis akan mengkaji kembali dan membandingkan hasil dari penelitian terdahulu mengenai variabel yang berkaitan dengan stres kerja, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat, yaitu sebagai berikut :

- 1) Hasil penelitian Ahmad, dkk (2019), pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado, yaitu sebagai berikut, secara parsial stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT, FIF Group Manado. Peramaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variable bebas yaitu stress kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu pada lokasi penelitiannya, dimana peneliti terdahulu

berlokasi di PT FIF Group Manado sedangkan penelitian ini berlokasi di RSUD Sanjiwani Gianyar.

- 2) Hasil penelitian Muhammad Ekhsan dan Burhan Septian (2020), pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, yaitu stress kerja berpengaruh positif dan signifikan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu ada pada variable bebas stress kerja. Perbedaan pada penelitian ini dengan sebelumnya yaitu, pada penelitian sebelumnya berlokasi di PT. Cabinindo Putra sedangkan penelitian ini berlokasi di RSUD Sanjiwani Gianyar.
- 3) Hasil penelitian Bulolo,dkk (2021), pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan adalah sebagai berikut, stress kerja memiliki pengaruh yang negative terhadap kinerja pegawai kantor camat aramo kabupaten nias selatan. Persamaan pada penelitian ini yaitu, sama-sama menggunakan variable bebas stress kerja. Perbedaannya dalam penelitian ini yaitu, pada penelitian pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan memiliki populasi sebanyak 31 orang, sedangkan pada penelitian ini memiliki populasi sebanyak 851 orang.
- 4) Hasil penelitian Susi Handayani dan Raihanah Daulay (2021) pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut, sttres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini dengan sebelumnya yaitu

sama-sama menggunakan variable bebas yaitu stress kerja, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu, pada jumlah populasi dan sampel dimana peneliti sebelumnya menggunakan populasi dan sample sebanyak 120 orang sedangkan pada penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 851 dan sampel sebanyak 100 orang.

- 5) Hasil penelitian Wahyu Muji Lestari, dkk (2020), pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan, yaitu Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini dan sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variable bebas yaitu stress kerja. Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu lokasi penelitian yang dilakukan.
- 6) Hasil penelitian Rida Alfida dan Sri Widodo (2022), pengaruh Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi RSAU dr. Snawan Antariksa Halim Perdana Kusuma Jakarta Timur, yaitu Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi RSAU dr. Snawan Antariksa Halim Perdana Kusuma Jakarta Timur. Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu, pada variable bebas Beban Kerja, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya pada populasi, populasi pada peneliti terdahulu yaitu sebanyak 35 orang. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 851 orang.

- 7) Hasil penelitian Ulyana Muslimin dan Nirwan Razak (2023) pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kabupaten Pinrang, yaitu Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kabupaten Pinrang. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variable bebas yaitu beban kerja, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sampel yang digunakan pada penelitian sebelumnya yaitu sebanyak 50 orang, sedangkan penelitian ini memiliki sampel 100 Orang.
- 8) Hasil penelitian Rohman,dkk (2023), pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Utama Kemasan Jatikalen Nganjuk, yaitu terdapat pengaruh positif yang signifikan antara beban kerja secara parsial dengan kinerja karyawan di PT. Karunia Utama Kemasan Jatikalen Nganjuk. Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variable bebas yaitu beban kerja, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada tempat penelitiannya dan perbedaan sampel yang digunakan pada penelitian sebelumnya berjumlah 76 orang sedangkan penelitian ini memiliki sampel 100 orang.
- 9) Hasil penelitian Muhammad Nur Deni Musa dan Herman Surijadi (2020), pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, yaitu Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya

yaitu sama-sama menggunakan variable bebas yaitu beban kerja, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu lokasi penelitian sebelumnya di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru sedangkan penelitian ini berlokasi di RSUD Sanjiwani Gianyar.

10) Hasil penelitian Rocky P Rindorindo, dkk (2019), pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri, yaitu Beban Kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variable bebas yaitu Beban Kerja, sedangkan perbedaannya dengan penelitian sebelumnya dan penelitian ini yaitu tempat penelitiannya.

11) Hasil penelitian Marjaya dan Pasaribu (2019) pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Deli Kabupaten Serdang adalah sebagai berikut, motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Persamaan pada penelitian ini yaitu membahas tentang motivasi terhadap kinerja tetapi perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah lokasi penelitian, variabel yang digunakan, dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.

12) Hasil penelitian Lindanur (2019) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu menunjukkan motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

perawat ruang rawat inap RSUD Undata Palu. Sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat ruang rawat inap di RSUD Undata Palu. secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak begitu signifikan terhadap kinerja. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama membahas stress kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat.

- 13) Hasil penelitian Tatan Sutanjar dan Oyon Saryono (2019), pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai, yaitu terdapat pengaruh positif Motivasi terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variable bebas yaitu motivasi, sedangkan perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada tempat penelitiannya, lokasi pada penelitian ini di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar, dan penelitian ini di RSUD Sanjiwani Gianyar. Populasi pada penelitian ini sebanyak 851 orang, dan populasi pada penelitian sebelumnya sebanyak 60 orang.
- 14) Hasil penelitian Jayanti Ardhani dan Sri Langgeng Ratnasari (2019), pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN BATAM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Persamaannya penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variable bebas yaitu motivasi. Sedangkan perbedaannya yaitu pada lokasi penelitiannya.

15) Hasil penelitian Rahmat Hidayat (2021), pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja, yaitu motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variable bebas yaitu motivasi, sedangkan perbedaannya yaitu lokasi penelitiannya.

