

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu perusahaan yang perlu mendapatkan perhatian khusus karena manusia sebagai penggerak utama aktivitas perusahaan. Hasibuan (2013) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Lebih jauh menurut Mathis & Jackson (2012) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Mendukung definisi tersebut Dessler (2010) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia

seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Menurut Bohlander & Snell (2010) manajemen sumber daya manusia yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

2.2. Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Sunyoto (2012) beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Munandar (2011) menjelaskan bahwa 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. Beban kerja yang menjadi tugas seorang pekerja harus diselesaikan secara maksimal dalam waktu yang telah ditentukan. Namun jika beban kerja yang dirasakan terlalu berat dan waktu yang tersedia tidak mencukupi untuk menyelesaikan

tugas-tugas tersebut akan membuat pekerja mengalami stres yang dapat mengganggu efektivitas pekerjaannya.

Irwady (2007) menegaskan bahwa beban kerja merupakan jumlah rata-rata kegiatan kerja pada waktu tertentu yang terdiri dari beban kerja fisik, beban kerja psikologis serta waktu kerja.

1. Aspek fisik terdiri dari tugas pokok dan fungsi (tupoksi) jumlah merawat pasien dibandingkan jumlah perawat serta tugas tambahan lainnya.
2. Aspek psikologis berhubungan antara perawat dengan sesama perawat, atasan dan pasien.
3. Aspek waktu, mencakup jumlah waktu efektif melakukan pekerjaan setiap harinya.

2.2.2 Faktor Yang Memengaruhi Beban Kerja

Umansky & Rantanen (2016) menyatakan bahwa yang memengaruhi beban kerja antara lain:

1. *Patient-to-nurse-ratio*, yaitu jumlah pasien yang harus ditangani oleh masing-masing perawat.
2. *Activity type*, yaitu jenis kegiatan yang dilakukan perawat mulai dari kegiatan pokok yang penting seperti melakukan dokumentasi asuhan keperawatan, kegiatan tambahan yang

bukan bagian tugas pokok seperti menyusun status pasien pada tempatnya, hingga kegiatan tambahan yang merupakan bagian tugas pokok seperti pemberian obat.

3. *Time Pressure*, yaitu rasio waktu yang dibutuhkan (total waktu yang digunakan untuk mengerjakan tugas pokok) dan waktu yang tersedia harus diperhitungkan.
4. *Physical expenditure*, yaitu jumlah rata-rata serta standar tiap perawat berjalan selama melaksanakan tugas.

2.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vijayan (2017), indikator dalam beban kerja meliputi:

1. Kurangnya bantuan yang memadai di tempat kerja.
2. Rekan kerja di tempat kerja tidak bekerja secara efisien.
3. Terjadinya tingkat tekanan waktu yang tinggi dalam bekerja.
4. Bertanggung jawab atas banyaknya tanggungan pekerjaan.

2.2.4 Dampak Beban Kerja

Beban kerja haruslah seimbang, karena beban kerja yang terlalu tinggi maupun terlalu rendah akan berdampak tidak baik bagi karyawan. Beban kerja yang tinggi tentu akan menimbulkan stres kerja yang tinggi, minim konsentrasi, timbulnya keluhan dan menyebabkan tingginya

angka ketidakhadiran karyawan. Baik beban kerja yang terlampau tinggi maupun terlalu rendah pada akhirnya akan menyebabkan rendahnya produktivitas karyawan (Koesomowidjojo, 2017).

Dalam profesi keperawatan sendiri beban kerja yang dirasakan yang tidak sesuai dengan standar akan menimbulkan dampak seperti kelelahan kerja, munculnya kesalahan pada pelaporan pasien, meninggalkan pekerjaan yang tidak selesai selama *shift* kerja berlangsung, terganggunya alur kerja, hingga kesalahan pemberian medikasi pada pasien (MacPhee et al., 2017).

2.3. Keamanan Kerja (*Job Security*)

2.3.1 Pengertian Keamanan Kerja (*Job Security*)

Keamanan kerja (*job security*) adalah salah satu masalah yang selalu melibatkan pikiran manusia, hal ini mengacu pada keinginan untuk mempertahankan situasi yang terjadi pada saat ini. Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (1984) dalam Suciati et al., (2014) *Job security* sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, maka pekerja sangat mungkin merasa terancam, gelisah dan tidak aman karena adanya potensi perubahan yang memengaruhi kondisi kerja.

Menurut Ermawan (2007) dalam Suciati et al., (2014) mengatakan bahwa *Job security* sebagai kegelisahan pekerjaan yaitu sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang terus-menerus dan tidak menyenangkan. Pekerja yang mengalami *Job security* dalam melakukan pekerjaannya berakibat dapat mengganggu turunnya semangat kerja sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak maksimal dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja.

Selain itu menurut Joelsen & Wahlquist (1987) dalam Novliadi (2009) *Job security* adalah pemahaman individual pekerja sebagai tahap pertama dalam proses kehilangan pekerjaan. Kenyataannya, populasi yang mengalami *job security* adalah selalu dalam jumlah yang lebih besar dari pada pekerja yang benar-benar kehilangan pekerjaan.

Sebagai tambahan Smithson & Lewis (2000) dalam Prestiana & Putri (2013) mengartikan *job security* yaitu kondisi psikologis seorang (perawat) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Tingginya tingkat 1 yang dialami oleh perawat menjadi alasan munculnya stres kerja yang memengaruhi kinerja dan tanggung jawabnya.

2.3.2 Faktor Yang Memengaruhi Keamanan Kerja (*Job Security*)

Menurut Rosenblatt (1996) melaporkan bahwa terjadi kurangnya keamanan kerja (*job security*) dalam dua aspek:

1. Aspek pertama terkait dengan perasaan bahwa seorang individu memiliki pengaturan pekerjaannya seperti transfer ke posisi pekerjaan yang lebih rendah dalam suatu organisasi, mentransfer ke pekerjaan dalam posisi yang sama, pemecatan atau stres kerja.
2. Aspek kedua dari keamanan kerja (*job security*) mengacu pada perasaan yang dimiliki seseorang terhadap gaji dan gaji yang diterima, promosi pekerjaan, kurangnya pengambilan keputusan dan pengaturan pekerjaan emosional dalam sebuah organisasi. Dalam keamanan kerja, komponen terpenting adalah upah dan gaji karena karyawan sering menganggap pembayaran mereka sebagai tanda penghormatan dan balas jasa yang ditunjukkan pada atasan mereka atas hasil pekerjaan mereka.

Menurut Ashford et al., (1989) mengidentifikasi faktor yang menyebabkan timbulnya *job security* adalah sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan dan organisasi

Kondisi lingkungan dan organisasi dapat dijelaskan oleh beberapa faktor misalnya: komunikasi, dan perubahan organisasi. Perubahan organisasi yang terjadi antara lain dengan dilakukan *downsizing*, restrukturisasi, dan merger oleh perusahaan.

2. Karakteristik individu dan jabatan pekerjaan

Karakteristik individual dan jabatan pekerja terdiri atas usia, gender, senioritas, pendidikan, posisi dalam perusahaan, latar belakang budaya, status, sosial ekonomi dan pengalaman kerja.

3. Karakteristik personal pekerja

Karakteristik personal pekerja yang dapat mempengaruhi *job security* misalnya: *locus of control*, *self esteem*, dan perasaan optimis dan pesimis pada karyawan.

2.3.3 Komponen Keamanan Kerja (*Job Security*)

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (1984) dalam Setiawan & Hadianto (2010), *job security* yang bersifat multidimensional terdiri dari lima komponen yaitu:

1. Persepsi terhadap pentingnya faktor-faktor pekerjaan bagi karyawan atau arti pekerjaan itu bagi individu. Komponen ini berisikan seberapa pentingnya aspek kerja tersebut bagi

individu mempengaruhi tingkat insecure atau rasa tidak aman.

2. Kemungkinan perubahan negatif terhadap faktor-faktor pekerjaan tersebut. Komponen ini berisikan tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti: kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah.
3. Pentingnya *job event* yang negatif atau kejadian negatif dalam pekerjaan. Komponen ini berisikan tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa negatif tersebut.
4. Kemungkinan munculnya atau terjadinya *job event* yang negatif tersebut. Komponen ini berisikan tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
5. Kemampuan individu untuk mengendalikan perubahan pada faktor pekerjaan dan *job event* yang negatif. Komponen ini berisikan perasaan tidak berdaya karena kehilangan kontrol terhadap pekerjaan.

2.3.4 Indikator keamanan kerja (*job security*)

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vijayan (2017), indikator dalam keamanan kerja (*job security*) meliputi:

1. Takut di PHK atau dipecat
2. Khawatir akan upah rendah yang diberikan
3. Khawatir akan pensiun yang buruk
4. Butuh “dorongan” besar untuk bisa terus maju

2.3.5 Dampak Keamanan Kerja (*Job Security*)

Dalam Novliadi (2009) mengonsepan *job security* sebagai suatu sumber stres yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi, dan kecemasan. Salah satu akibat dari stres tersebut adalah dalam bentuk permasalahan somatis, seperti tidak bisa tidur, dan kehilangan selera makan. Berdasarkan penulisan Ashford et al., (1989) dalam Novliadi (2009) diketahui bahwa *job security* yang tinggi yang dirasakan karyawan akan berhubungan dengan:

1. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru

Ketegangan yang dipengaruhi oleh *job security* juga penting disebabkan karena efeknya terhadap turnover. Seperti stressor yang lainnya, *job security* mungkin berhubungan dengan respons penarikan diri – sebuah usaha untuk menghindari stress.

2. Komitmen organisasi yang rendah

Penerimaan *job security* mungkin merefleksikan persepsi individu bahwa perusahaan telah membatalkan kontrak psikologis, dalam hal ini tampilan penting terancam, pekerjaan berada dalam bahaya (bahkan keduanya) dan kesetiaan dipengaruhi secara negatif.

3. *Trust* organisasi yang rendah

Individu yang merasa bahwa perusahaan tidak dapat diandalkan untuk menghasilkan komitmen terhadap karyawannya, dapat mengurangi komitmen karyawan terhadap organisasi.

4. Kepuasan kerja yang rendah

Karyawan dengan tingkat persepsi terhadap *job security* yang rendah akan kurang puas dengan pekerjaan mereka. Orang merespons secara afektif terhadap pekerjaan dalam kondisi dimana mereka secara kognitif merepresentasikan atau menerima pekerjaan tersebut.

2.4. Shift Kerja

2.4.1 Pengertian Shift Kerja

Shift kerja merupakan kerja yang telah diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam Suma'mur (2013).

Shift kerja merupakan pilihan dalam pengorganisasian kerja untuk memaksimalkan produktivitas kerja sebagai pemenuhan tuntutan perusahaan (Joko et al., 2012).

Shift kerja perawat adalah periode waktu tertentu yang satu orang perawat atau sekelompok perawat dijadwalkan dan diatur untuk bekerja di tempat kerja Rusdi & Warsito (2014)

Shift kerja berbeda dengan hari kerja biasa, untuk hari kerja biasa, pekerjaan dilakukan secara teratur pada waktu yang sudah ditentukan sebelumnya. Sedangkan shift kerja dapat dilakukan lebih dari satu kali untuk memenuhi jadwal 24 jam/hari. Pada saat ini masyarakat banyak membutuhkan kebutuhan sosial akan pelayanan dengan waktu yang lebih banyak melalui shift kerja yaitu salah satunya rumah sakit yang benar-benar dibutuhkan dalam 24 jam/hari, 7 hari/minggu. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa shift kerja merupakan pergantian pola waktu kerja yang diberikan secara langsung pada tenaga kerja untuk mengerjakan yang menjadi bagian dari tugas pekerjaannya dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore hingga malam Nurbaity et al., (2019).

2.4.2 Sistem Shift Kerja

Dikenal dua macam sistem Shift Kerja menurut Stanton dalam Satrio (2015)

1. Shift Permanen

Tenaga kerja bekerja pada shift yang tetap setiap harinya.

Tenaga kerja yang bekerja pada shift malam yang tetap adalah orang-orang yang bersedia bekerja pada malam hari dan tidur pada siang hari.

2. Sistem Rotasi

Tenaga kerja bekerja tidak terus-menerus ditempatkan pada shift yang tetap. Shift rotasi adalah dapat dilakukan dengan rotasi lambat dan rotasi cepat. Rotasi lambat, pergantian shift dilakukan untuk 1 bulan. Untuk rotasi shift cepat dilakukan kurang dari 1 minggu.

2.4.3 Faktor-faktor yang harus diperhatikan dalam penentuan shift kerja

Dalam jurnal *The Design of Shift Systems* (1988) yang dikutip dalam Maurits (2011), dikemukakan bahwa terdapat lima faktor utama yang harus diperhatikan dalam penentuan shift kerja, yaitu:

a) Jenis shift kerja (pagi, sore, malam)

Shift kerja terdiri dari shift kerja pagi, sore, dan malam

b) Panjang waktu dalam shift kerja

Seorang karyawan tidak boleh berturut-turut bekerja tanpa istirahat

c) Waktu dimulai dan diakhiri suatu shift

Shift kerja dimulai pada waktu yang memungkinkan kemudahan akses transportasi dan keamanan menuju tempat kerja

d) Distribusi waktu istirahat

Setidaknya sediakan libur akhir pekan khususnya tenaga kerja (perawat) selama 2 hari dalam satu bulan

e) Arah perubahan shift kerja

2.4.4 Indikator Shift Kerja

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vijayan (2017), indikator dalam shift kerja meliputi:

1. Diberlakukan shift kerja membuat kesehatan mental terganggu hingga merasakan efek yang kronis
2. Adanya shift kerja mempengaruhi kehidupan berkeluarga
3. Shift kerja menyebabkan gangguan sosial

4. Merasa tidak nyaman saat membandingkan shift kerja yang dijalani dengan pekerja shift lainnya

2.4.5 Dampak Shift Kerja

Menurut Cooper & Payne (dalam Satrio, 2015) mengemukakan bahwa efek Shift kerja yang dapat dirasakan antara lain:

a. Dampak terhadap fisiologis

1. Kualitas tidur: tidur siang tidak seefektif tidur malam, banyak gangguan dan biasanya diperlukan waktu istirahat untuk menebus kurang tidur selama kerja malam.
2. Menurunnya kapasitas kerja fisik akibat timbulnya perasaan mengantuk dan lelah.
3. Menurunnya nafsu makan dan gangguan pencernaan.

b. Dampak terhadap psikologi sosial

Dampak psikologi sosial menunjukkan masalah lebih besar dari dampak fisiologis, antara lain adanya gangguan kehidupan keluarga, hilangnya waktu luang, kecil kesempatan untuk berinteraksi dengan teman, dan mengganggu aktivitas kelompok dalam masyarakat. pekerjaan malam berpengaruh terhadap kehidupan masyarakat yang biasanya dilakukan pada siang atau sore hari.

Sementara pada saat itu bagi pekerja malam dipergunakan untuk istirahat atau tidur, sehingga tidak dapat beradaptasi aktif dalam kegiatan tersebut, akibat tersisih dari lingkungan masyarakat.

c. Dampak terhadap kinerja

Kinerja menurun selama shift kerja terutama shift kerja malam yang diakibatkan oleh efek fisiologis dan psikologi sosial. Menurunnya kinerja dapat mengakibatkan kemampuan mental menurun yang berpengaruh terhadap perilaku kewaspadaan pekerjaan seperti kualitas kendali dan pemantauan.

d. Dampak terhadap kesehatan

Shift kerja menyebabkan gangguan gastrointestinal, masalah ini cenderung terjadi pada usia 40-50 tahun. Shift kerja juga dapat menjadi masalah terhadap kesehatan salah satunya keseimbangan kadar gula dalam darah bagi penderita diabetes.

Dampak shift kerja tentu saja sangat membahayakan kondisi para pekerja dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaannya. Shift kerja tidak hanya berdampak pada seorang pekerja yang terjadi dalam lingkungan pekerjaannya saja namun shift kerja juga memberikan dampak buruk terhadap aktivitas lain kehidupan seorang pekerja.

2.5. Kinerja Perawat

2.5.1 Kinerja

Kinerja berasal dari *performance*, yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Namun kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi juga termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2007).

Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana ada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan (Mangkuprawira & Hubies, 2007).

2.5.2 Kinerja Perawat

Dalam Desima (2013) berdasarkan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 94/Kep/M.PAN/II/2001 BAB II pasal 4, bahwa tugas pokok perawat adalah memberikan pelayanan keperawatan berupa asuhan keperawatan atau kesehatan kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat dalam upaya kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan penyakit, pemulihan dan pembinaan peran serta masyarakat dalam rangka kemandirian dibidang keperawatan atau kesehatan, yang menjadi salah satu faktor penentu citra institusi pelayanan kesehatan dimata masyarakat dan menunjukkan pelayanan keperawatan profesional.

Berdasarkan penelitian Ali (2010) menyatakan, kinerja perawat merupakan aplikasi pengetahuan dan kemampuan yang telah diterima selama mengikuti pendidikan sebagai perawat untuk dapat menerapkan ilmu dalam memberikan pelayanan dan mempunyai tanggungjawab dalam meningkatkan derajat kesehatan dan melayani pasien sesuai dengan tugas, fungsi dan kompetensi yang dimiliki.

2.5.3 Tujuan dalam Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan evaluasi untuk menilai keberhasilan atau kegagalan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, penilaian kinerja harus berpedoman pada ukuran yang telah disepakati bersama dalam standar kerja (Usman, 2011).

Penilaian kinerja perawat merupakan mengevaluasi kinerja perawat sesuai standar praktik professional dan peraturan yang berlaku. Dalam penilaian ini perawat manajer dapat menggunakan proses operasional kinerja untuk mengatur arah kerja dalam memilih, melatih, membimbing perencanaan karier serta memberi penghargaan kepada perawat yang kompeten (Nursalam, 2008).

2.5.4 Kriteria Dalam Kinerja

Ada beberapa kriteria kinerja yang perlu diperhatikan menurut (Mondy dan Noe dalam Nur Aeni, 2011)

1. *Traits* (karakter) yang meliputi sikap, penampilan, dan inisiatif
2. *Behaviour* (sikap) meliputi kepemimpinan, pengembangan kerja sama, dan pelayanan.
3. *Competencies* meliputi kontribusi strategi, pengetahuan bisnis, kredibilitas personal.

2.5.5 Indikator Kinerja

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vijayan (2017), indikator dalam pengukuran kinerja meliputi:

1. Beban kerja yang berlebihan mempengaruhi kinerja pekerjaan di tempat kerja
2. Kurangnya pelatihan memengaruhi prestasi kerja
3. Prestasi kerja menurun karena adanya shift kerja
4. Keamanan kerja mempengaruhi kinerja pekerjaan di tempat kerja

2.6. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Impact of Job Stress on Employees' Job Performance In Aavin, Coimbatore Mathangi Vijayan (2017)	Workload, Job Security, Shift Work	Regresi	Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan pria dan wanita mengalami stres kerja di tempat kerja mereka. Beban kerja (work load) menjadi sumber stress paling berpengaruh terhadap stress kerja yang mana berdampak pada kinerja. Mayoritas karyawan di semua kelompok umur berpendapat bahwa stress kerja mempengaruhi kinerja mereka.
2	Impact of Stress on Job Performance: An Empirical study of the Employees of Private Sector	Workload, Role Conflict, Inadequate Monetary Reward	Regresi	Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, konflik peran, dan faktor lain yang tidak memadai

	Universities of Karachi Rizwan Raheem Ahmed, Usman Ali Warraich, Imamuddin Khoso, Nawaz Ahmad (2014)			adalah alasan utama penyebab stres karyawan dan stres ini mengurangi efisiensi kinerja mereka.
3	Effect of Stress on Employees Job Performance in Maharatna Companies Anas Khan (2016)	Work overload, Work Conflict, Inadequate Salary, Monotonous Job, Rigid Rules	Regresi	Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, konflik peran, gaji yang tidak memadai, dan faktor lainnya memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan pertunjukan di Indian Maharatna Companies.
4	Pengaruh Beban Kerja Kerja dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Perawat Bagian Rawat Inap (Pada RSUD.	Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Komunikasi	Regresi	Berdasarkan data yang diteliti stres kerja perawat dipengaruhi oleh Konflik kerja, beban kerja, dan komunikasi. Hal ini memicu secara

	Petala Bumi Pekanbaru) M. Hasby (2017)			simultan terdapat pengaruh konflik kerja, beban kerja dan komunikasi terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap RSUD Petala Bumi Pekanbaru.
5	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru Friska Aprilia (2017)	Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja	Regresi	Beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

Sumber: Rangkuman Jurnal Internasional dan Jurnal Lokal

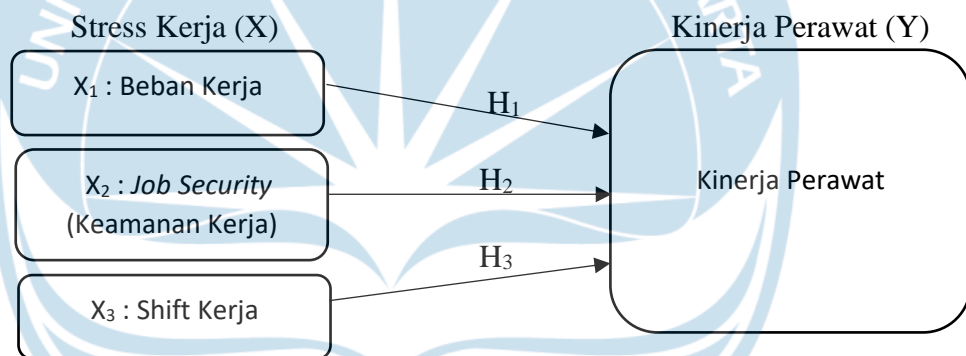
Penelitian yang dilakukan oleh Vijayan (2017) yang berjudul “*Impact of Job Stress on Employees’ Job Performance in Aavin, Coimbatore*” Tamil

Nadu India menjelaskan bahwa sumber stres dalam penelitian ini terdiri dari kerja shift (*work shift*), beban kerja (*workload*), keamanan kerja (*job security*). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Vijayan (2017), menunjukkan ada perbedaan yang terlihat secara signifikan antara usia, pendidikan, pendapatan bulanan dan faktor-faktor lainnya terkait stres kerja seperti beban kerja, konflik peran, dan shift kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan pria dan wanita mengalami stres kerja di tempat kerja mereka. Beban kerja (*work load*) menjadi sumber stres paling berpengaruh terhadap stress kerja yang mana berdampak negatif pada kinerja. Mayoritas karyawan di semua kelompok umur berpendapat bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Khan (2016) yang berjudul “*Effect of Stress on Employees Job Performance in Maharatna Companies*” di perusahaan Maharatna, India menjelaskan hal utama yang dibahas untuk diteliti dalam penelitian ini terdiri dari beban kerja, konflik peran, gaji yang tidak memadai, pekerjaan monoton dan aturan yang keras. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anas Khan (2016) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak yang paling signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan di perusahaan Maharatna dibandingkan dengan konflik peran, gaji yang tidak memadai, dan faktor lainnya.

2.7. Kerangka Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, keamanan kerja, dan shift kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Santa Elisabeth Ganjuran. Variabel dependennya adalah kinerja perawat, sedangkan variabel independen adalah beban kerja, keamanan kerja, dan shift kerja. Maka dapat digambarkan ke dalam suatu bentuk kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1

Model Penelitian

Sumber: Adaptasi dari Mathangi Vijayan (2017)

2.8. Pengembangan Hipotesis

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Vijayan (2017) menunjukkan bahwa stres kerja berdampak signifikan pada karyawan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keduanya karyawan pria dan wanita mengalami stres kerja di tempat kerja mereka. Khan (2016) juga melakukan penelitian yang

serupa yang menunjukkan bahwa beban kerja, konflik peran, gaji yang tidak memadai, dan faktor lainnya memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan pertunjukan di Indian Maharatna Companies. Menurut Sunyoto (2012) beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Perawat yang menyadari bahwa kinerja yang terlalu berat akan membuat perawat tersebut tidak maksimal dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat beban kerja seorang perawat, maka semakin rendah kinerja yang akan dihasilkan. Berdasarkan uraian di atas dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Vijayan (2017) menunjukkan bahwa stres kerja berdampak signifikan pada karyawan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keduanya karyawan pria dan wanita mengalami stres kerja di tempat kerja mereka. Khan (2016) juga melakukan penelitian yang serupa yang menunjukkan bahwa beban kerja, konflik peran, gaji yang tidak memadai, dan faktor lainnya memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan pertunjukan di Indian Maharatna Companies. Menurut Smithson dan Lewis dalam Prestiana dan Putri (2013) job security yaitu kondisi psikologis seorang (perawat) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Perawat yang mengalami

masalah keamanan kerja yang tinggi dalam bekerja akan sangat mempengaruhi hasil dari kinerja, mereka menjadi tidak fokus dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi maka perawat sangat mungkin merasa terancam, gelisah dan tidak aman karena adanya potensi perubahan yang memengaruhi kondisi kerja. Semakin tinggi tingkat keamanan kerja (*job security*) yang dimiliki perawat, maka semakin rendah kinerja perawat yang dihasilkan. Berdasarkan uraian di atas dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Keamanan kerja (*Job Security*) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja

Penelitian ini pernah dilakukan oleh Vijayan (2017) yang menunjukkan bahwa stres kerja berdampak signifikan pada karyawan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keduanya karyawan pria dan wanita mengalami stres kerja di tempat kerja mereka. Khan (2016) juga melakukan penelitian yang serupa yang menunjukkan bahwa beban kerja, konflik peran, gaji yang tidak memadai, dan faktor lainnya memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan pertunjukan di Indian Maharatna Companies. Shift Kerja merupakan pilihan dalam pengorganisasian kerja untuk memaksimalkan produktivitas kerja sebagai pemenuhan tuntutan perusahaan (Joko dkk., 2012). Perawat akan merasa kelelahan hingga kelelahan kronis akibat dari shift kerja yang dilakukan dalam pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat shift kerja yang dialami perawat,

maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan uraian di atas dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Shift kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja

